



# **Plan Anual de Vacantes y Plan de Provisión de Recursos Humanos**

**Subsecretaría de Talento humano  
Gobernación de Nariño**

**2025 | Versión 1**

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p><b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b></p>	CÓDIGO: DES-PL-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 30/01/2025
		PÁGINA: 1 de 17

### Tabla de contenido

3 Marcos.....	5
3.1. Marco conceptual.....	5
3.2. Marco normativo.....	7
3.3. Marco Referencial/antecedentes.....	7
4. Provisión lista de elegibles.....	9
5. Necesidad de planta anual 2025.....	9
6. Estructura de planta de personal Actualizada 2025.....	10
7. Plan definitiva de vacantes.....	13
8. Monitoreo y seguimiento.....	15
9. Bibliografía.....	15
10. Revisión, aprobación y verificación.....	16

<p><b>PROCESO ASOCIADO</b> Gestión del Talento Humano:</p>	<p><b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> Subsecretaría del Talento Humano</p>
--	--

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p><b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b></p>	CÓDIGO: DES-PL-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 30/01/2025
		PÁGINA: 2 de 17

## Introducción

El Plan Anual de vacantes y el Plan de provisión de recursos humanos dan cumplimiento a las obligaciones según lo estipulado en la Ley 909 de 2004, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y analizar la información de los cargos disponibles dentro de la entidad, con el fin de programar su provisión definitiva o transitoria mediante encargo, nombramiento ordinario o provisional, a fin de dar cumplimiento de metas y funciones que garanticen una efectiva prestación y gestión del servicio público en la Gobernación de Nariño.

En consecuencia, se identificará cada una de las Vacantes de la planta de personal y la forma de proveerlas, buscando el mejoramiento continuo de la Administración Pública y la efectiva prestación del servicio, garantizando de manera eficiente cada una de las actuaciones administrativas que contribuyan al logro de las metas propuestas, al progreso continuo, a la satisfacción del servicio y al mejoramiento del clima laboral.

Este documento se realizó siguiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y alineado con los lineamientos de la CNSC y las directrices formativas de la ESAP, busca asegurar que los procesos de selección y vinculación de personal sean realizados de acuerdo con la normativa aplicable, garantizando que los procesos de selección y cobertura de puestos se lleven a cabo de acuerdo con los principios de transparencia, eficiencia y mérito, en este sentido, se tiene en cuenta la normatividad vigente y las disposiciones de los organismos encargados de regular el servicio público, como la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), que juegan un papel fundamental en la capacitación, formación y regulación de los recursos humanos en el ámbito del Estado.

<p><b>PROCESO ASOCIADO</b> Gestión del Talento Humano:</p>	<p><b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> Subsecretaría del Talento Humano</p>
--	--

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO: DES-PL-01</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
		<b>FECHA VERSIÓN: 30/01/2025</b>
		<b>PÁGINA: 3 de 17</b>

## 1. Objetivo

Administrar la información sobre los empleos, vacantes disponibles de la Gobernación de Nariño con el propósito de planificar estrategias efectivas para la provisión del talento humano e incluir criterios tales como el mérito, las competencias laborales, como pilar estratégico para el desarrollo organizacional.

## 2. Alcance

El presente plan anual de vacantes y plan provisión de recursos humanos inicia con la verificación de las vacantes de la planta de empleos y publicación en la página web institucional hasta el 31 de diciembre de 2025.

<b>PROCESO ASOCIADO</b> <b>Gestión del Talento Humano:</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> <b>Subsecretaría del Talento Humano</b>
---	---

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b> DES-PL-01
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA VERSIÓN:</b> 30/01/2025
		<b>PÁGINA:</b> 4 de 17

### 3. Marcos

#### 3.1. Marco conceptual

**Ascensos:** proceso mediante el cual una persona es promovida a un puesto o cargo de mayor responsabilidad, jerarquía o categoría dentro de una organización, generalmente acompañado de mejoras en aspectos como salario, beneficios y reconocimiento profesional. Este proceso se lleva a cabo en función del desempeño, méritos, experiencia, y, en algunos casos, la antigüedad del empleado.

**Carrera administrativa:** garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

**Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC):** Garantiza y protege el sistema de mérito en el empleo público, actuando con objetividad, independencia e imparcialidad, conforme a los principios de la función administrativa establecidos en el artículo 209 de la Constitución. (Acuerdo 001 de 2004).

**Concurso de méritos:** procedimiento administrativo y legal que permite seleccionar a las personas más idóneas para ocupar un cargo, ya sea público o privado, con base en sus méritos académicos, experiencia profesional, competencias y otros criterios previamente establecidos. Este sistema busca garantizar la transparencia, la objetividad y la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.

**Empleos de libre nombramiento y remoción:** cargos provistos mediante nombramiento ordinario, encargo o provisionalidad, previa verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual de Funciones, conforme a la Ley 909 de 2004 y disposiciones relacionadas.

**Nivel Jerárquico de los Empleos:** según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos se clasifican en Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

**Nivel Directivo:** comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

**Nivel Asesor:** convoca los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

**Nivel Profesional:** agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de

<b>PROCESO ASOCIADO</b> Gestión del Talento Humano:	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> Subsecretaría del Talento Humano
--	--

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b> DES-PL-01
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA VERSIÓN:</b> 30/01/2025
		<b>PÁGINA:</b> 5 de 17

los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

**Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

**Nivel Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

**Nombramiento provisional:** designación de personas para ocupar empleos de carrera administrativa cuando no es viable hacerlo mediante encargo, debido a la ausencia de servidores públicos de carrera administrativa dentro de la planta de personal que cumplan con los requisitos necesarios.

**Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC):** listado de vacantes definitivas de una entidad, elaborado con base en el Manual de Funciones y Competencias Laborales y reportado a la Comisión Nacional del Servicio Civil para su cobertura mediante el sistema de mérito.

**Provisión:** La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

**Retiro:** proceso mediante el cual un empleado público cesa definitivamente en el desempeño de su cargo dentro de la planta de personal, ya sea por razones voluntarias, como la renuncia, o por causas administrativas, como la finalización del periodo, supresión del cargo, declaratoria de insubsistencia, entre otras, de acuerdo con la normatividad vigente.

**Servidor Público:** Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

**Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO):** es un aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en donde se reportan empleos vacantes de entidades del Estado.

**Traslado:** mediante el cual un empleado público es reubicado de manera permanente o temporal a otro cargo dentro de la misma entidad o en otra entidad del sector público, conservando su vínculo laboral y derechos adquiridos.

**Vacancia definitiva:** ausencia permanente de un titular en un empleo dentro de la planta de

<b>PROCESO ASOCIADO</b> Gestión del Talento Humano:	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> Subsecretaría del Talento Humano
--	--

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b> DES-PL-01
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA VERSIÓN:</b> 30/01/2025
		<b>PÁGINA:</b> 6 de 17

personal, que debe ser provisto según su naturaleza. Los empleos de libre nombramiento y remoción se cubren mediante nombramiento ordinario o encargo.

**Vacancia temporal:** separación transitoria del titular de un empleo en la planta de personal, los empleos de libre nombramiento y remoción pueden ser cubiertos mediante encargos, siempre que los designados cumplan con los requisitos.

### 3.2. Marco normativo

<b>Constitución Política de Colombia 1991</b>	Constitución Política de la Republica de Colombia 1991
<b>Ley 909 de 2004</b>	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
<b>Decreto 1499 de 2017</b>	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 este decreto da lineamientos sobre las políticas de desempeño institucional y establece la gestión estratégica del talento Humano.
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
<b>Decreto 648 de 2017</b>	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
<b>Decreto Ley 1960 de 2019</b>	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
<b>Decreto 612 de 2018</b>	Por el cual se ordena la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
<b>Acuerdo No. 0362 del 30 de noviembre de 2020</b>	Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Gobernación de Nariño.
<b>Acuerdo No. 0165 del 12 de marzo de 2020</b>	Por el cual se reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Lista de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas Especificos y Especiales de Origen Legal en los que se aplique.

<b>PROCESO ASOCIADO</b> Gestión del Talento Humano:	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> Subsecretaría del Talento Humano
--	--

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	CÓDIGO: DES-PL-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 30/01/2025
		PÁGINA: 7 de 17

### 3.3. Marco referencial/antecedentes

La Gobernación de Nariño desde el año 2020 ha elaborado y publicado planes estratégicos sectoriales, entre los cuales se encuentra el Plan Anual de Vacantes y Plan de Provisión de Recursos Humanos, con la finalidad de determinar número de vacantes existentes en la entidad y la provisión de los recursos humanos necesarios para propender por la efectiva prestación del servicio, estos son:

- Plan anual de vacantes y provisión de recursos humanos periodo 2024 fecha de publicación 31/01/2024
- Plan anual de vacantes y provisión de recursos humanos periodo 2023 fecha de publicación 31/01/2023
- Plan anual de vacantes y provisión de recursos humanos periodo 2022 fecha de publicación 31/01/2022
- Plan anual de vacantes y provisión de recursos humanos periodo 2021 fecha de publicación 31/01/2021
- Plan anual de vacantes y provisión de recursos humanos periodo 2020 fecha de publicación 31/01/2020

Los anteriores planes se encuentran publicados en la página institucional de la Gobernación de Nariño, en el siguiente enlace: <https://narino.gov.co/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/planes-estrategicos-sectoriales/>

Así mismo se tomó como insumo para la formulación de los presentes planes, los siguientes:

- Estudio hojas de vida del personal administrativo de carrera de la Gobernación de Nariño, para proveer vacantes temporales y definitivas de empleos de carrera administrativa de la planta global mediante proceso de encargo – ley 909 de 2004. El anterior se puede consultar en el siguiente enlace: <https://intranet.narino.gov.co/noticias/publicacion-no-01-2024/>
- Concepto 067521 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública del 25 de febrero de 2021

<b>PROCESO ASOCIADO</b> Gestión del Talento Humano:	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> Subsecretaría del Talento Humano
--	--

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b> DES-PL-01
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA VERSIÓN:</b> 30/01/2025
		<b>PÁGINA:</b> 8 de 17

- Concepto 066451 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública del 5 de febrero de 2024
- Concepto 000751 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública del 2 de enero de 2024
- Concepto 081021 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública del 12 de febrero de 2024
- Concepto 076171 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública del 21 de febrero de 2023.

#### 4. Provisión lista de elegibles

La provisión de lista de elegibles es un proceso esencial dentro del sistema de carrera administrativa y hace parte de la selección de personal para los empleos públicos, específicamente en el ámbito de los concursos de méritos para ingresar a los cargos de la administración pública. La lista de elegibles es el resultado de un proceso de selección mediante el cual se identifica y clasifica a los candidatos que han demostrado cumplir con los requisitos para ocupar un cargo público determinado.

Cuando existen listas de elegibles, situación en la que se encuentra actualmente la entidad, para los empleados del nivel técnico y profesional, atendiendo lo dispuesto en el Acuerdo No. 0165 del 12 de marzo de 2020 “Por el cual se reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Lista de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en los que se aplique”, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

#### 5. Necesidad de planta anual 2025

El Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos del personal del nivel central de la Gobernación de Nariño, ha sido adoptado mediante los Decretos Departamentales números 804 del 06 de diciembre de 2016, 185 del 09 de junio de 2017, Resolución 221 del 19 de septiembre de 2017, Decretos 036 del 31 de enero de 2019, 234 del 06 de mayo de 2019, 750 del 11 de diciembre de 2019, 225 del 19 de junio de 2020, 394 del 06 de agosto de 2020, 400 del 12 de agosto de 2020, 114 del 25 de marzo de 2021, 225 del 10 de agosto de 2021, 385

<b>PROCESO ASOCIADO</b> Gestión del Talento Humano:	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> Subsecretaría del Talento Humano
--	--

 <p><b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b></p>	<p><b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b></p>	<b>CÓDIGO:</b> DES-PL-01
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA VERSIÓN:</b> 30/01/2025
		<b>PÁGINA:</b> 9 de 17

del 9 de noviembre de 2021, 296 del 5 de agosto de 2022, 315 del 18 de agosto de 2022, 402 del 3 de octubre de 2022, 460 del 14 de octubre de 2022, 674 del 21 de noviembre de 2022 y el 704 del 1 de diciembre de 2022, mediante los cuales se aprueba la modificación de la planta de personal y se establece la nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos.

La información que la Administración Departamental con el fin de fortalecer su capacidad de gestión administrativa y mejorar su organización Institucional, considera pertinente realizar un proceso de rediseño institucional y así mismo, seguir con el cumplimiento del estudio técnico para la formalización laboral del empleo público siguiendo los lineamientos de la Directiva Presidencial 08 de 2022. De igual manera las necesidades de tener una planta anual de personal en la Gobernación de Nariño, es garantizar que la gobernación cuente con el personal adecuado, en cantidad y calidad, para cumplir de manera eficiente con sus funciones y metas institucionales, la planta de personal anual permite a la gobernación planificar y gestionar sus recursos humanos de manera organizada y acorde a sus necesidades operativas y estratégicas.

## 6. Estructura de planta de personal Actualizada 2025

La siguiente tabla presenta un desglose de la población laboral en la Gobernación de Nariño según grupos etarios y distribución por género, con el objetivo de identificar tendencias demográficas y planificar estrategias para la gestión del talento humano.

**Tabla 1**

GRUPOS ETARIOS	No.	SEXO	
		HOMBRES	MUJERES
> DE 70 AÑOS	1	1	0
62 AÑOS A 69	22	12	10
62 AÑOS CUMPLIDOS	6	3	3
57 AÑOS A 61	31	22	9

Fuente: Elaboración propia Gobernación de Nariño. 2025

La tabla 2 presentada detalla la estructura de la planta global de personal de la Gobernación de Nariño para el año 2025. Este análisis identifica los diferentes niveles jerárquicos, tipos de cargos, y su distribución, permitiendo planificar la provisión y optimización de recursos humanos.

<p><b>PROCESO ASOCIADO</b> Gestión del Talento Humano:</p>	<p><b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> Subsecretaría del Talento Humano</p>
--	--

 <p><b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b></p>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO: DES-PL-01</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
		<b>FECHA VERSIÓN: 30/01/2025</b>
		<b>PÁGINA: 10 de 17</b>

**Tabla 2**

<b>PLANTA GLOBAL</b>			
<b>N°. EMPLEOS</b>	<b>DENOMINACIÓN DEL EMPLEO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>
1	GOBERNADOR	001	03
1	JEFE DE OFICINA JURÍDICA	115	04
3	JEFES DE OFICINA	006	02
11	SECRETARIO	020	02
18	SUBSECRETARIO	045	01
1	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	055	02
1	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	02
3	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	01
1	SUBDIRECTOR DE CONTRATACIÓN	045	01
6	ASESOR	105	03
1	SECRETARIA PRIVADA	219	05
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	07
3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	06
83	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04
26	MÚSICOS DE BANDA	231	01
1	TESORERO	201	10
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ALMACÉN	215	04
10	TÉCNICO OPERATIVO	314	06
9	INSPECTOR DE TRÁNSITO	312	06
12	SECRETARIA EJECUTIVA	425	07
21	SECRETARIA	440	05
23	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05
2	CONDUCTOR	480	06
18	CELADOR	477	03
3	MENSAJERO	407	02
13	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	01

<b>PROCESO ASOCIADO</b> <b>Gestión del Talento Humano:</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> <b>Subsecretaría del Talento Humano</b>
---	---

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	CÓDIGO: DES-PL-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 30/01/2025
		PÁGINA: 11 de 17

PLANTA GLOBAL			
Nº. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
15	TRABAJADOR OFICIAL		
290			

Fuente: Elaboración propia Gobernación de Nariño 2025.

En la siguiente tabla número 3, se puede apreciar el nivel jerárquico, número de empleos, modalidad de vinculación (carrera administrativa, libre nombramiento y trabajador oficial), así como el porcentaje que representan en la estructura total de la planta de personal para el año 2025.

**Tabla 3**

NIVEL JERÁRQUICO	No. EMPLEOS	CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO	Trabajador Oficial	PORCENTAJE (%)
Directivo	39	0	39	0	13
Asesor	7	0	7	0	2
Profesional	118	100	18	0	41
Técnico	19	8	11	0	7
Asistencial	92	79	13	0	32
Trabajador Oficial	15	0	0	15	5
<b>Total</b>	290	187	88	15	100

Fuente: Elaboración propia Gobernación de Nariño. 2025

Esta tabla 4, detalla la distribución de los empleados de la Gobernación de Nariño por niveles jerárquicos, especificando los tipos de vinculación administrativa y las vacantes existentes.

**Tabla 4**

PLANTA					
CARRERA ADMINISTRATIVA					
NIVEL JERÁRQUICO	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA SIN PROVEER	TOTAL

<b>PROCESO ASOCIADO</b> Gestión del Talento Humano:	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> Subsecretaría del Talento Humano
--	--

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	CÓDIGO: DES-PL-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 30/01/2025
		PÁGINA: 12 de 17

Profesional	3	53	10	8	74
Profesional de Banda	0	20	6	0	26
Técnico	3	2	1	2	8
Asistencial	16	38	18	7	79
Asesor	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>114</b>	<b>35</b>	<b>16</b>	<b>187</b>

Fuente: Elaboración propia Gobernación de Nariño. 2025

A continuación, se presenta la estructura de la planta de personal de libre nombramiento y remoción de la Gobernación de Nariño para el año 2025. La tabla 5 detalla la distribución por nivel jerárquico y estado de los cargos, incluyendo encargos, nombramientos, vacantes, y el total por categoría. Este análisis permite identificar las vacantes disponibles y las necesidades de provisión para una adecuada gestión del recurso humano.

**Tabla 5**

<b>PLANTA</b>				
<b>LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>				
<b>NIVEL JERÁRQUICO</b>	<b>ENCARGO</b>	<b>NOMBRADO</b>	<b>VACANTE</b>	<b>TOTAL</b>
Directivo	0	37	2	39
Asesor	0	6	1	7
Profesional	0	17	1	18
Técnico	0	11	0	11
Asistencial	0	13	0	13
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>84</b>	<b>4</b>	<b>88</b>

Fuente: Elaboración propia Gobernación de Nariño. 2025

## 7. Vacantes Definitivas

La siguiente tabla número 6, presenta el listado de vacantes definitivas identificadas en la planta de personal de la Gobernación de Nariño al corte del 31 de diciembre de 2024. En ella se detallan el cargo, código, grado, cantidad, naturaleza del empleo, área o dependencia, y la forma de provisión correspondiente. Este registro es esencial para la planificación del talento humano y la provisión de los recursos necesarios para garantizar la eficiencia en la gestión pública

<b>PROCESO ASOCIADO</b> Gestión del Talento Humano:	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> Subsecretaría del Talento Humano
--	--

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO: DES-PL-01</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
		<b>FECHA VERSIÓN: 30/01/2025</b>
		<b>PÁGINA: 13 de 17</b>

**Tabla 6**

CARGO	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS	NATURALEZA	ÁREA/DEPENDENCIA	FORMA DE PROVISIÓN
Profesional Universitario	219	4	1	Carrera Administrativa	Departamento Administrativo de Contratación	Provisionalidad
Profesional Universitario	219	4	1	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Asistencia Técnica	Encargo
Profesional Universitario	219	4	1	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Asistencia Técnica	Provisionalidad
Profesional Universitario	219	4	1	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Asistencia Técnica	No Provisto
Profesional Universitario	219	4	1	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Rentas	Encargo
Profesional Universitario	219	4	1	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Rentas	No Provisto
Profesional Universitario	219	4	1	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Paz y Derechos Humanos	Provisionalidad
Profesional Universitario	219	4	2	Carrera Administrativa	Oficina de Control Interno Disciplinario de Juzgamiento	Provisionalidad
Profesional Universitario	219	4	1	Carrera Administrativa	Oficina de Control Interno Disciplinario de Instrucción	Provisionalidad
Profesional Universitario	219	4	2	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Infraestructura y Vías	Provisionalidad
Profesional Universitario	219	4	2	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Infraestructura y Vías	No Provisto
Profesional Universitario	219	4	1	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Economía Regional y Agua Potable	Provisionalidad
Profesional Universitario	219	4	1	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Desarrollo Comunitario	No Provisto
Profesional Universitario	219	4	1	Carrera Administrativa	Secretaría General	Provisionalidad
Profesional Universitario	219	4	1	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Gestión Pública	No Provisto
Profesional Universitario	219	4	1	Carrera Administrativa	Oficina de Contabilidad	Encargo
Profesional Universitario	219	4	1	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Gestión Ambiental y Crecimiento V	No Provisto
Profesional Universitario	219	4	1	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Presupuesto	No Provisto
Técnico Operativo	314	6	1	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Talento Humano	No Provisto

<b>PROCESO ASOCIADO</b> <b>Gestión del Talento Humano:</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> <b>Subsecretaría del Talento Humano</b>
---	---

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO: DES-PL-01</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
		<b>FECHA VERSIÓN: 30/01/2025</b>
		<b>PÁGINA: 14 de 17</b>

Técnico Operativo	314	6	1	Carrera Administrativa	Dirección Administrativa de Gestión del Riesgo	No Provisto
Secretario Despacho	020	2	1	Libre Nombramiento y R	Secretaría de Hacienda	Encargo
Jefe de Oficina	006	2	1	Libre Nombramiento y R	OCID Instrucción	No Provisto
Asesor	105	3	1	Libre Nombramiento y R	Despacho Gobernador	No Provisto
Profesional Universitario	219	4	1	Libre Nombramiento y R	Despacho Gobernador	No Provisto
Celador	477	3	2	Carrera Administrativa	Subsecretaría Administrativa	No Provisto
Auxiliar Administrativo	407	5	1	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Rentas	No Provisto
Auxiliar Administrativo	407	5	1	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Presupuesto	Encargo
Auxiliar de Servicios Generales	470	1	1	Carrera Administrativa	Subsecretaría Administrativa	Provisionalidad
Mensajero	407	2	1	Carrera Administrativa	Subsecretaría Administrativa	Provisionalidad
Secretaria	440	5	1	Carrera Administrativa	Oficina de Control Interno Disciplinario de Juzgamiento	Provisionalidad
Secretaria	440	5	1	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Talento Humano	No Provisto
Secretaria	440	5	1	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Gestión Pública	No Provisto
Secretaria	440	5	1	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Economía Regional y Agua Potable	Encargo
Secretaria	440	5	1	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Gestión Ambiental y Crecimiento V	No Provisto
Secretaria Ejecutiva	425	5	1	Carrera Administrativa	Secretaría de Infraestructura y Minas	Encargo
Secretaria Ejecutiva	425	5	1	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Gestión Ambiental y Crecimiento V	Encargo
Secretaria Ejecutiva	425	5	1	Carrera Administrativa	Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural	Encargo
Secretaria Ejecutiva	425	5	1	Carrera Administrativa	Secretaría de Hacienda	Encargo
Secretaria Ejecutiva	425	5	1	Carrera Administrativa	Secretaría de Gobierno	No Provisto

<b>PROCESO ASOCIADO</b> <b>Gestión del Talento Humano:</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> <b>Subsecretaría del Talento Humano</b>
---	---

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b> DES-PL-01
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA VERSIÓN:</b> 30/01/2025
		<b>PÁGINA:</b> 15 de 17

<b>TOTAL, CARGOS VACANCIA DEFINITIVA</b>	43
--	----

Fuente: Elaboración propia Gobernación de Nariño. 2025.

## 8. Monitoreo y seguimiento.

El responsable de este plan es la Subsecretaria de Talento Humano y su equipo de trabajo, quien deberá liderar la ejecución del mismo y articular esfuerzos con las demás dependencias para lograr el cumplimiento de las actividades aquí planteadas. Así mismo, de manera periódica realizará ejercicios de autocontrol con su equipo de trabajo para verificar el avance de las mismas, identificar alertas tempranas y garantizar la ejecución de las actividades de gestión.

Por su parte, la Secretaría de Planeación realizará monitoreo permanente al cumplimiento del presente plan para determinar el avance del mismo y socializar los resultados en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD). Cuando se requiera, brindará acompañamiento a la dependencia responsable del presente plan para que realice los ajustes que sean necesarios y se sometan a consideración del CIGD para su respectiva aprobación.

El seguimiento lo realizan conjuntamente la Secretaría de Planeación y la Oficina de Control Interno de Gestión de manera semestral o en el momento en que se requiera.

## 9. Bibliografía

Ley 909 de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Decreto 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública/ tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=80915>

Concepto 067521 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública, DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Funciones. EMPLEO tomado de: Vacancia. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=160847>

Concepto 066451 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública **Provisión**. Forma de proveer empleos de carrera administrativa tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=241097>

<b>PROCESO ASOCIADO</b> Gestión del Talento Humano:	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> Subsecretaría del Talento Humano
--	--

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b> DES-PL-01
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA VERSIÓN:</b> 30/01/2025
		<b>PÁGINA:</b> 16 de 17

Concepto 000751 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública, EMPLEOS. Provisión. Procedimiento tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=240756>

Concepto 081021 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública 2024 tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=245676>

Concepto 076171 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública Provisión. Vacancia definitiva tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=207907>

### 10. Revisión, aprobación y verificación.

<b>Revisión:</b>	<b>Aprobación:</b>	<b>Verificación:</b>
Heidy Rubiela Salazar Perlaza	Heidy Rubiela Salazar Perlaza	Lized Anabel López Erazo
Subsecretaría de talento humano	Subsecretaría de talento humano	Secretaría de Planeación

<b>PROCESO ASOCIADO</b> Gestión del Talento Humano:	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> Subsecretaría del Talento Humano
--	--