




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

**Subsecretaría de Talento Humano**  
Gobernación de Nariño


**2026| Versión 1**

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA VERSIÓN:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 1 de 17

### Tabla de contenido

Introducción .....	2
1. Objetivo .....	3
2. Alcance .....	3
3. Marcos .....	4
4.1 Selección .....	6
4.2 Movilidad .....	7
4.3 Permanencia.....	7
4.4 Retiro .....	8
5. Planta de personal .....	8
5.1 Estructura de planta de personal actualizada 2026 .....	9
5.5 Vacantes definitivas .....	11
5.6 Vacante definitiva empleos de libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales .....	14
6. Matriz operativa del plan institucional. ....	15
7. Monitoreo y seguimiento. ....	16
8. Revisión, aprobación y verificación. ....	16

<b>PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</b>
---	--

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-01</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
		<b>FECHA VERSIÓN: 28/01/2026</b>
		<b>PÁGINA: 2 de 17</b>


### **Introducción**

El Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos se formula dando cumplimiento a lo estipulado en el Artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que designa esta función específica a las unidades de personal o quien haga sus veces. Este plan es una herramienta que tiene como propósito estructurar y analizar la información de los empleos vacantes dentro de la entidad, con el fin de programar su provisión definitiva a través de concurso de méritos o transitoria mediante encargo, nombramiento provisional u ordinario, con el fin de garantizar una efectiva prestación y gestión del servicio público y al mejoramiento del clima laboral en la Gobernación de Nariño.

En consecuencia, se identificará cada una de las vacantes de la planta de personal y la forma de proveerse, mejorando los procesos de gestión administrativa, ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en el empleo.

De acuerdo con lo anterior, este documento se realizó siguiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC y de conformidad con la normatividad que regula la materia, que busca asegurar que los procesos de selección y cobertura de puestos se lleven a cabo de acuerdo con los principios de transparencia, eficiencia y mérito.

<b>PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</b>
---	--

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026
		<b>PÁGINA:</b> 3 de 17


## 1. Objetivo

Administrar la información sobre los empleos, vacantes disponibles de la Gobernación de Nariño con el propósito de planificar la provisión de los cargos, mediante la selección del talento humano bajo criterios como el mérito y de competencias laborales, como pilar estratégico para el desarrollo organizacional.

## 2. Alcance

El presente Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos inicia con la verificación de las vacantes de la planta de empleos y su publicación en la página web institucional hasta el 31 de diciembre de 2026.

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> <b>SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</b>
---	--

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026
		<b>PÁGINA:</b> 4 de 17

### 3. Marcos

#### 3.1. Marco conceptual

**Empleo público:** el Artículo 2° del Decreto 770 de 2005 define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

**Vacancia definitiva:** la vacante definitiva se configura cuando un empleo público queda libre de manera permanente, como consecuencia de la desvinculación definitiva de su titular, sin que exista reserva legal del cargo, por causales como renuncia aceptada, retiro del servicio, pensión, fallecimiento, destitución, supresión de empleo o cualquier otra prevista en la ley.

**Vacancia temporal:** separación transitoria del titular de un empleo en la planta de personal de la entidad, por haberse producido cualquiera de las causales establecidas en la normatividad vigente.


**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.

**Lista de elegibles:** listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).

**Encargo:** situación administrativa que recae en un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el Artículo 1° de la Ley 1960 de 2019).

**Nombramiento provisional:** designación de personas para ocupar empleos de carrera administrativa cuando no es posible hacerlo mediante encargo, debido a la inexistencia de servidores públicos de carrera administrativa dentro de la planta de

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
--	---

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026
		<b>PÁGINA:</b> 5 de 17

personal que cumplan con los requisitos para ello, y durante el tiempo en que se provea de manera definitiva.

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

**Nombramiento ordinario:** designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).


**Traslado:** hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 1083 de 2015).

**Reubicación:** consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

### 3.2. Marco normativo

<b>Constitución Política de Colombia 1991</b>	Constitución Política de la República 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

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
--	---

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026
		<b>PÁGINA:</b> 6 de 17

	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 2011 de 2017</b>	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público
<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>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>Circular Externa – CNSC 0017 de 2019</b>	Lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 2019, - Procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.
<b>Acuerdo No. 019 del 16 de mayo de 2024</b>	Por el cual se reglamenta la administración conformación, organización y manejo del Banco nacional de listas de elegibles para el sistema general de carrera administrativa y sistemas específicos y especiales de origen legal en los que les aplique.
<b>Circular externa 2024 RS 096973</b>	Instrucciones para registro de información sobre provisión de Vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa y el trámite de solicitud de uso de listas de elegibles

#### 4. Metodología de provisión


El Plan Anual de Vacantes de la Gobernación de Nariño se desarrollará teniendo en cuenta lo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

La Subsecretaría de Talento Humano en los primeros días hábiles del año actualizará y publicará el Plan Anual de Vacantes; plan que se actualizará en las bases de datos dispuestas para tal fin.

##### 4.1 Selección

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o de

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> <b>SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</b>
---	--

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	CÓDIGO: GTH-PL-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 28/01/2026
		PÁGINA: 7 de 17

manera excepcional en nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normativa vigente. La provisión de estos empleos se realizará con sujeción al procedimiento establecido para el efecto por la entidad y las normas generales que lo regulen.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y demás disposiciones.

La provisión de lista de elegibles, a la fecha no resulta viable dado que las mismas se encuentran agotadas por el nombramiento de los elegibles en posición meritaria y la provisión de las nuevas vacantes generadas bajo el concepto de “mismo empleo” autorizadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, las que cumplieron su vigencia en el año 2025, dentro del Proceso de Selección 1522 de 2020.

## 4.2 Movilidad

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un servidor de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir y en observancia de las características del traslado contenidas en el artículo 2.2.5.9.2 del citado Decreto 1083 de 2015.

Otra forma de proveer una vacante definitiva es con la reubicación. Es así como, los movimientos dentro de las plantas de personal de las entidades públicas son viables la reubicación física de los empleos. Estos movimientos se presentan en desarrollo del manejo de las plantas de personal globalizadas, con el fin de atender las necesidades del servicio y de ubicar al servidor público en un empleo acorde con su perfil, habilidades y competencias, sin que ello derive en un desmejoramiento de las condiciones laborales.

Por lo tanto, los traslados internos o reubicación en Entidad se llevarán a cabo cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las dependencias de la Gobernación de Nariño, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio.


## 4.3 Permanencia

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

**Mérito:** a los empleados de carrera administrativa se les exige calificación

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
---	--



	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	CÓDIGO: GTH-PL-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 28/01/2026
		PÁGINA: 8 de 17

satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de esta.

**Cumplimiento:** todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.

#### 4.4 Retiro

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas por parte del empleado público y opera con la concurrencia de las causales consagradas en la ley y deberá efectuarse mediante acto administrativo motivado.

La competencia para la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto administrativo no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

La Gobernación de Nariño tendrá presente los numerales relacionados con pensión de jubilación y la edad de retiro forzoso, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 41 de la Ley 909 de 2004, siendo las citadas, dos de las causales de retiro del servicio, entre otras.

Las demás situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, serán vacantes que se pueden presentar en la anualidad, por lo tanto, se atenderán en su momento.

Con relación a los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario y los de trabajadores oficiales mediante contrato de trabajo.

El siguiente cuadro, presenta la situación actual de los grupos etarios:


Grupos etarios	No.	Sexo	
		Hombres	Mujeres
> de 70 años	1	0	1
62 años a 69	47	27	20
62 años cumplidos	13	8	5
57 años a 61	41	27	14

Fuente: Elaboración propia, 2026

#### 5. Planta de personal

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

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
---	--

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-01</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
		<b>FECHA VERSIÓN: 28/01/2026</b>
		<b>PÁGINA: 9 de 17</b>

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, Decreto 234 del 06 de mayo de 2019, Decreto 750 del 11 de diciembre de 2019, Decreto 225 del 19 de junio de 2020, Decreto 394 del 06 de agosto de 2020, Decreto 400 del 12 de agosto de 2020, Decreto 114 del 25 de marzo de 2021, Decreto 225 del 10 de agosto de 2021, 385 del 9 de noviembre de 2021, 296 del 5 de agosto de 2022, Decreto 315 del 18 de agosto de 2022, Decreto 402 del 3 de octubre de 2022, Decreto 460 del 14 de octubre de 2022, Decreto 674 del 21 de noviembre de 2022, Decreto 704 del 1 de diciembre de 2022, Decreto 072 del 22 de enero de 2024, Decreto 502 del 18 de noviembre de 2024, Decreto 152 del 23 de mayo de 2025, Decreto 463 del 31 de octubre de 2025 y Decreto 476 del 6 de noviembre de 2025, mediante los cuales se aprueba la modificación de la planta de personal y se establece la nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos.


Planificar y gestionar sus recursos humanos le permite a la administración departamental fortalecer su capacidad de gestión administrativa y mejorar su organización Institucional, siendo 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.

### 5.1 Estructura de planta de personal actualizada 2026

Mediante el Decreto 645 del 6 de noviembre de 2025, se actualiza la estructura de la planta de personal, la cual se organiza de la siguiente manera:

<b>Planta global</b>			
<b>Nº. Empleos</b>	<b>Denominación del empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>
1	Gobernador	001	03
6	Asesor	105	03
1	Jefe de oficina jurídica	115	04
3	Jefe de oficina	006	02
13	Secretario	020	02
21	Subsecretario	045	01
1	Director administrativo	055	02
1	Director administrativo	009	02
3	Director administrativo	009	01
1	Subdirector de contratación	045	01
1	Profesional universitario (secretaria privada)	219	05
3	Profesional especializado	222	07
3	Profesional universitario	219	06

<b>PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</b>
---	--

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026
		<b>PÁGINA:</b> 10 de 17

<b>Planta global</b>			
<b>N°. Empleos</b>	<b>Denominación del empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>
88	Profesional universitario	219	04
1	Profesional universitario (tesorero)	201	10
1	Profesional universitario (almacenista)	215	04
1	Profesional universitario (director de banda)	265	03
11	Músicos de banda	231	01
10	Técnico operativo	314	06
9	Técnico operativo (inspector de tránsito)	312	06
14	Secretaria ejecutiva	425	07
26	Secretaria	440	05
23	Auxiliar administrativo	407	05
3	Auxiliar administrativo (mensajero)	407	02
2	Conductor	480	06
18	Celador	477	03
13	Auxiliar de servicios generales	470	01
29	Trabajador oficial		
307			


Fuente: Elaboración propia, 2026

## 5.2 Distribución de la planta por nivel jerárquico y forma de provisión

<b>Nivel jerárquico</b>	<b>No. Empleos</b>	<b>Carrera administrativa</b>	<b>Libre nombramiento</b>	<b>Trabajador oficial</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Directivo	44	0	44	0	14
Asesor	7	0	7	0	2
Profesional	109	91	18	0	36
Técnico	19	8	11	0	6
Asistencial	99	86	13	0	32
Trabajador Oficial	29	0	0	29	10
<b>Total</b>	307	185	93	29	100

Fuente: Elaboración propia, 2026

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> <b>SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</b>
---	--

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	CÓDIGO: GTH-PL-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 28/01/2026
		PÁGINA: 11 de 17

### 5.3 Distribución de la planta de funcionarios de Carrera Administrativa

Planta					
Carrera administrativa					
Nivel jerárquico	Encargo	Propiedad	Provisional	Vacante definitiva sin proveer	Total
Profesional	7	53	12	7	79
Profesional (Músico de Banda)	1	10	1	0	12
Técnico	3	2	2	1	8
Asistencial	16	44	16	10	86
Asesor	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>109</b>	<b>31</b>	<b>18</b>	<b>185</b>

Fuente: Elaboración propia, 2026

### 5.4 Distribución de la planta de funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción

Planta				
Libre nombramiento y remoción				
Nivel jerárquico	Encargo	Nombrado	Vacante	Total
Directivo	0	44	0	44
Asesor	0	7	0	7
Profesional	0	18	0	18
Técnico	0	11	0	11
Asistencial	0	12	1	13
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>92</b>	<b>1</b>	<b>93</b>


Fuente: Elaboración propia, 2026

### 5.5 Vacantes definitivas

Con corte al 31 de diciembre de 2025, se encuentran las siguientes vacantes de empleos de carrera administrativa, distribuidas por niveles así:

<b>Nivel</b>	Profesional
<b>Denominación del empleo</b>	Profesional universitario
<b>Código</b>	219
<b>Grado</b>	04


PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
---	--

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026
		<b>PÁGINA:</b> 12 de 17

<b>Forma de provisión</b>	<b>Dependencia</b>	<b>No. de vacantes</b>
Provisional	Departamento Administrativo de Contratación	1
Provisional	Subsecretaría de Asistencia Técnica	1
Encargo	Subsecretaría de Asistencia Técnica	2
Encargo	Subsecretaría de Rentas	1
Provisional	Subsecretaría de Rentas	1
Encargo	Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana	1
No Provisto	Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana	1
Provisional	Oficina de Control Interno Disciplinario de Juzgamiento	2
Provisional	Oficina de Control Interno Disciplinario de Instrucción	1
Encargo	Subsecretaría de Infraestructura y Vías	1
Provisional	Subsecretaría de Infraestructura y Vías	3
Provisional	Subsecretaría de Economía Regional y Agua Potable	1
Provisional	Subsecretaría de Desarrollo Comunitario	1
Provisional	Subsecretaría Administrativa	1
No Provisto	Subsecretaría de Gestión Pública	1
Encargo	Oficina de Contabilidad	1
No Provisto	Subsecretaría de Gestión Ambiental y Crecimiento Verde	1
Encargo	Oficina de Control Interno de Gestión	1
No Provisto	Subsecretaría de Minas	1
No Provisto	Secretaría de Gobierno	1
No Provisto	Subsecretaría de Relacionamento Estado Ciudadano	1
No Provisto	Subsecretaría de Juventud	1
<b>Total vacantes</b>		<b>26</b>

<b>Nivel</b>	Técnico
<b>Denominación del empleo</b>	Técnico operativo
<b>Código</b>	314
<b>Grado</b>	06

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
--	---

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026
		<b>PÁGINA:</b> 13 de 17


Forma de provisión	Dependencia	No. de vacantes
Encargo	Subsecretaría de Talento Humano	1
Provisional	Dirección Administrativa de Gestión del Riesgo de Desastres	1
Encargo	Subsecretaría de Infraestructura y Vías	1
<b>Total vacantes</b>		<b>3</b>

<b>Nivel</b>	Asistencial	
<b>Denominación del empleo</b>	Auxiliar administrativo	
<b>Código</b>	407	
<b>Grado</b>	05	
Forma de provisión	Dependencia	No. de vacantes
No Provisto	Subsecretaría de Rentas	1
Encargo	Subsecretaría de Presupuesto	1
No Provisto	Subsecretaría de Calidad Educativa	1
Encargo	Subsecretaría de Desarrollo Comunitario	1
Provisional	Subsecretaría Administrativa	1
<b>Total vacantes</b>		<b>5</b>

<b>Nivel</b>	Asistencial	
<b>Denominación del empleo</b>	Secretaria	
<b>Código</b>	440	
<b>Grado</b>	05	
Forma de provisión	Dependencia	No. de vacantes
Encargo	Subsecretaría de Gestión Pública	1
No Provisto	Subsecretaría de Seguridad Ciudadana	1
No Provisto	Subsecretaría de Minas	1
No Provisto	Subsecretaría de Transición Energética	1
No Provisto	Subsecretaría de Juventud	1
No Provisto	Subsecretaría de Relacionamento Estado Ciudadano	1
<b>Total vacantes</b>		<b>6</b>

<b>Nivel</b>	Asistencial
<b>Denominación del empleo</b>	Secretaria ejecutiva

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
--	---

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026
		<b>PÁGINA:</b> 14 de 17

<b>Código</b>	425	
<b>Grado</b>	07	
<b>Forma de provisión</b>	<b>Dependencia</b>	<b>No. de vacantes</b>
Encargo	Subsecretaría de Infraestructura y Minas	1
Encargo	Secretaría de Hacienda	1
Encargo	Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural	1
Encargo	Secretaría de Gobierno	1
Encargo	Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible	1
No Provisto	Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana	1
No Provisto	Secretaría de Minas y Transición Energética	1
<b>Total</b>		<b>7</b>

<b>Total vacantes definitivas</b>	<b>47</b>
-----------------------------------	-----------

Fuente: Elaboración propia, 2026.


## 5.6 Vacante definitiva empleos de libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales

Con corte al 31 de diciembre de 2025, se encuentran las siguientes vacantes de empleos de libre nombramiento y remoción y de trabajadores oficiales, distribuidas por niveles así:

<b>Nivel</b>	Asistencial	
<b>Denominación del empleo</b>	Secretaria	
<b>Código</b>	440	
<b>Grado</b>	05	
<b>Forma de provisión</b>	<b>Dependencia</b>	<b>No. de vacantes</b>
No Provisto	Despacho Gobernador	1

<b>Nivel</b>	N/A	
<b>Denominación del empleo</b>	Músico de banda	
<b>Código</b>	N/A	
<b>Grado</b>	N/A	
<b>Forma de provisión</b>	<b>Dependencia</b>	<b>No. de</b>

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
--	---

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026
		<b>PÁGINA:</b> 15 de 17

		<b>vacantes</b>
No Provisto	Banda Departamental	1

<b>Total vacantes definitivas</b>	<b>49</b>
-----------------------------------	-----------

Fuente: Elaboración propia, 2026.


## 6. Matriz operativa del plan institucional.

El Plan Anual de Vacantes y Plan de Provisión de Recursos Humanos cuenta con cronograma de actividades que se va a dar cumplimiento en la vigencia, cabe aclarar que la ejecución del plan está sujeta a cambio teniendo en cuenta los encargos, las provisiones que se encuentren vigentes.

Actividad de gestión	Producto	Meta	Fecha límite mm/año	Soporte o evidencia	Responsable
Realizar cronograma de proceso de encargos	Cronograma realizado y publicado	1 cronograma publicado	30 de junio 2026	Cronograma publicado	Subsecretaría de Talento Humano
Identificar de la planta global de empleo de la Gobernación de Nariño	Informe de empleos en vacancia definitiva transitoria y nombramiento provisional realizado	1 Informe elaborado	30 de noviembre 2026	Informe de empleos en vacancia definitiva transitoria y nombramiento provisional realizado	Subsecretaría de Talento Humano
Realizar la evaluación de desempeño a los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción	Informe de evaluaciones	1 informe realizado	30 de diciembre 2026	Informe de evaluaciones	Subsecretaría de Talento Humano
Realizar informe de seguimiento al Personal retirado.	Informe de seguimiento al personal retirado elaborado	1 informe de elaborado	30 de noviembre 2026	Informe de seguimiento al personal retirado	Subsecretaría de Talento Humano
Identificar servidores públicos que se encuentren en encargaturas	Identificación de los servidores mediante matriz de encargos y actos administrativos	1 matriz elaborada	30 de diciembre 2026	Matriz de identificación de personal en encargos y actos administrativos	Subsecretaría de Talento Humano

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> <b>SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</b>
---	--



 <p><b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b></p>	<p align="center"><b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b></p>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA VERSIÓN:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 16 de 17

## 7. 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 realizarán conjuntamente la Secretaría de Planeación y la Oficina de Control Interno de Gestión de manera semestral o en el momento en que se requiera.

## 8. Revisión, aprobación y verificación.

<b>Revisión:</b>	<b>Aprobación:</b>	<b>Verificación:</b>
<b>Dolly Johany Vargas</b>	<b>Nathalie Cruz Leusson</b>	<b>Armando Rosero García</b>
Subsecretaria de Talento Humano	Secretaria General.	Secretario de Planeación

<b>PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</b>
---	--