



Gobernación de
NARIÑO

Subsecretaría de
Talento Humano



Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos

mipg

modelo integrado
de planeación
y gestión

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2024</p>	CÓDIGO: GTH-PL-04
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: enero de 2024
		PÁGINA: 2 de 17

GOBERNACIÓN DE NARIÑO

PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
VIGENCIA 2024

San Juan de Pasto, enero de 2024

PROCESO ASOCIADO: Gestión del talento humano	DEPENDENCIA ASOCIADA: Subsecretaría de talento humano
--	---

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DERECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2024</p>	CÓDIGO: GTH-PL-04
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: enero de 2024
		PÁGINA: 3 de 17

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVO GENERAL
3. OBJETIVOS ESPECIFICOS
4. ALCANCE
5. MARCO NORMATIVO
6. PROVISIÓN DE EMPLEOS
7. PROVISIÓN LISTA DE ELEGIBLES
8. DESARROLLO DE LA POLÍTICA
9. NECESIDADES DE PLANTA ANUAL 2024
10. ESTRUCTURA DE PLANTA DE PERSONAL.
11. CONCURSO DE MÉRITOS.

PROCESO ASOCIADO: Gestión del talento humano	DEPENDENCIA ASOCIADA: Subsecretaría de talento humano
---	--

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DERECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2024</p>	CÓDIGO: GTH-PL-04
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: enero de 2024
		PÁGINA: 4 de 17

1. Introducción.

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del Plan Anual de vacantes y el Plan de previsión de recursos humanos, según lo estipulado en la Ley 909 de 2004, tienen como objetivo estructurar y actualizar la información acerca de las vacantes existentes en la Gobernación de Nariño, así mismo, permite conocer los cargos disponibles dentro de la entidad y cuáles de ellos se encuentran en proceso de selección por méritos; por lo tanto, ayuda a comprender cual es el recurso humano necesario para el cumplimiento de metas y funciones que garanticen una efectiva prestación y gestión del servicio público.

El conocimiento de las vacantes con las que cuentan las entidades territoriales, permite que se generen las condiciones para la provisión oportuna de los empleos mediante los procesos de selección en la modalidad abierto y ascenso. De igual manera, permite conocer los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de previsión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

El presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal de la Gobernación de Nariño, trayendo consigo la identificación de los empleos que pueden ser vacantes durante la vigencia 2024 con ocasión a las situaciones administrativas que las generan.

Este documento se elaboró siguiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y con base en el análisis de las necesidades de provisión, que comprende el estado actual de la planta de la planta de persona de la Gobernación de Nariño.

<p>PROCESO ASOCIADO: Gestión del talento humano</p>	<p>DEPENDENCIA ASOCIADA: Subsecretaría de talento humano</p>
--	---

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2024</p>	CÓDIGO: GTH-PL-04
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: enero de 2024
		PÁGINA: 5 de 17

2. OBJETIVO GENERAL

Diseñar estrategias para la provisión del talento humano, con el fin de administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la entidad e identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.

3. Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades del recurso humano, de forma que le permita a la entidad pueda estructurar la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
- Realizar el análisis de la disponibilidad de personal.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Racionalización de la oferta de empleo público

4. Alcance.

El plan anual de vacantes junto al plan de previsión de recursos humanos tiene por alcance en la Gobernación de Nariño los siguientes aspectos:

- A) Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- B) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- C) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

5. Marco normativo

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

<p>PROCESO ASOCIADO: Gestión del talento humano</p>	<p>DEPENDENCIA ASOCIADA: Subsecretaría de talento humano</p>
--	---

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DERECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2024</p>	CÓDIGO: GTH-PL-04
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: enero de 2024
		PÁGINA: 6 de 17

establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Clasificación según la naturaleza de las funciones

Con respecto a las categorías de empleados públicos y trabajadores oficiales, el artículo 5 del D.L. 3135 de 1968, señala:

“ARTÍCULO 5. EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES. <Aparte entre paréntesis, declarado INEXEQUIBLE> Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos

Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. (En los estatutos de los establecimientos Públicos se precisará que actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo).

Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos”.

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- 1) 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. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- 2) Nivel Asesor. Agrupa 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.
- 3) Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución aplicación de 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 en cargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- 4) 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.
- 5) Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores,

<p>PROCESO ASOCIADO: Gestión del talento humano</p>	<p>DEPENDENCIA ASOCIADA: Subsecretaría de talento humano</p>
--	---

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DERECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2024</p>	CÓDIGO: GTH-PL-04
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: enero de 2024
		PÁGINA: 7 de 17

o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Ley 909 de 2004: Literal b) artículo 15, el cual prescribe “*Elaborar el plan de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas*”

Decreto 1499 de 2017: 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 como un conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública., que contiene, entre otros la Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.

Acuerdo No. 0362 del 30 de noviembre de 2020

Expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil “*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 DEL DEPARTAMENTO DE NARIÑO identificado como Proceso de Selección No. 1522 de 2020 - Territorial Nariño*”

Acuerdo No. 0165 del 12 de marzo de 2020

Proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil “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.

6. Provisión de empleos públicos

Los empleos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de estas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Provisión de empleos de carrera administrativa: Los empleos de carrera administrativa se proveerán de acuerdo al Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública “*Por medio del*

<p>PROCESO ASOCIADO: Gestión del talento humano</p>	<p>DEPENDENCIA ASOCIADA: Subsecretaría de talento humano</p>
---	--

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DERECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2024</p>	CÓDIGO: GTH-PL-04
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: enero de 2024
		PÁGINA: 8 de 17

cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, en donde se establece el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera de la siguiente manera:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

De igual manera el Decreto 1083 de 2015 establece que, una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.

Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
- Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante nombramiento por concurso de méritos, encargo o 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 normatividad vigente. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente.

<p>PROCESO ASOCIADO: Gestión del talento humano</p>	<p>DEPENDENCIA ASOCIADA: Subsecretaría de talento humano</p>
--	---

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DERECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2024	CÓDIGO: GTH-PL-04
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: enero de 2024
		PÁGINA: 9 de 17

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 y otras disposiciones.

Los nombramientos por encargo o provisionalidad se realizarán a través del Acta de Nombramiento una vez sea verificado por la Subsecretaría de Talento Humano que cumplan con los requisitos exigidos en el Manual de Funciones, de igual manera, estos actos deben contener autorización del representante legal de la Gobernación de Nariño.

Traslado:

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 funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

De acuerdo con el Decreto 1950 de 1973 y descrito en los Decretos 648 de 2017 y 1083 de 2015 las características del traslado son los siguientes

- a) El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- b) Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- c) Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- d) Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlas mediante acto administrativo.
- e) El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- f) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- g) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

En cuanto a los traslados internos en la Gobernación de Nariño, estos se deberán a dos factores primordialmente:

1. Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un memorando de ubicación por parte del Gobernador de Departamento.
2. Cuando se generen cambios por promoción al interior de la Gobernación, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

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

PROCESO ASOCIADO: Gestión del talento humano	DEPENDENCIA ASOCIADA: Subsecretaría de talento humano
--	---

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DERECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2024	CÓDIGO: GTH-PL-04
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: enero de 2024
		PÁGINA: 10 de 17

Mérito. A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación 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 la misma.

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

Evaluación. El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación

Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

Retiro: El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

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

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la Gobernación de Nariño 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso

Para anticiparse a estas situaciones, la Gobernación de Nariño se encuentra realizando el análisis correspondiente de las Hojas de vida de los funcionarios de la planta global, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia y así mantenerse actualizado frente a la misma.

De acuerdo con lo anterior, en esta condición al momento se encuentra un (1) funcionario de la Gobernación, que ha cumplido la edad de retiro forzoso, además, se identificaron funcionarios en situación de pre pensionados, así:

GRUPOS ETARIOS	No.	SEXO	
		HOMBRES	MUJERES
> DE 70 AÑOS	1	1	0
62 AÑOS A 69	21	9	12
62 AÑOS CUMPLIDOS	4	2	2
57 AÑOS A 61	34	17	17

Las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán

PROCESO ASOCIADO: Gestión del talento humano	DEPENDENCIA ASOCIADA: Subsecretaría de talento humano
---	--

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DERECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2024</p>	CÓDIGO: GTH-PL-04
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: enero de 2024
		PÁGINA: 11 de 17

vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

Estas vacantes a las que se hace referencia, son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos.

Se realizarán las acciones contempladas en el Plan de Provisión de los empleos.

7. Provisión lista de elegibles

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.

8. Desarrollo de la política

Es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Gobernación de Nariño, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte la prestación del servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles, número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la Gobernación de Nariño desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

9. Necesidades de Planta Anual 2024

Que, el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos del

PROCESO ASOCIADO: Gestión del talento humano	DEPENDENCIA ASOCIADA: Subsecretaría de talento humano
---	--

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DERECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2024</p>	CÓDIGO: GTH-PL-04
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: enero de 2024
		PÁGINA: 12 de 17

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 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.

Ahora bien, es menester informar 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 se consagra la necesidad de fortalecer las capacidades institucionales con el fin de que la Gobernación opere bajo parámetros de flexibilidad, transparencia y eficiencia en el cumplimiento de sus funciones y actividades logrando la generación de valor público

10. Estructura de Planta de Personal

PLANTA GLOBAL			
Nº. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	GOBERNADOR	001	03
1	JEFE DE OFICINA JURIDICA	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 CONTRATACION	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

PROCESO ASOCIADO: Gestión del talento humano	DEPENDENCIA ASOCIADA: Subsecretaría de talento humano
--	---

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DERECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2024</p>	CÓDIGO: GTH-PL-04
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: enero de 2024
		PÁGINA: 13 de 17

PLANTA GLOBAL			
Nº. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
27	MUSICOS DE BANDA	231	01
1	TESORERO	201	10
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ALMACEN	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
13	TRABAJADOR OFICIAL		
289			

Fuente: Subsecretaria de Talento Humano

Tabla 1.

NIVEL JERÁRQUICO	No. EMPLEOS	CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO	Trabajador Oficial	PORCENTAJE
Directivo	41	0	41	0	14
Asesor	6	0	6	0	2
Profesional	118	102	16	0	41
Técnico	19	8	11	0	7
Asistencial	92	79	13	0	32
Trabajador Oficial	13	0	0	13	4
Total	289	189	87	13	100

Fuente: Subsecretaria de Talento Humano

PROCESO ASOCIADO: Gestión del talento humano	DEPENDENCIA ASOCIADA: Subsecretaría de talento humano
---	--

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DERECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2024	CÓDIGO: GTH-PL-04
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: enero de 2024
		PÁGINA: 14 de 17

Tabla 2.

CARRERA ADMINISTRATIVA					
NIVEL JERÁRQUICO	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA SIN PROVEER	TOTAL
Profesional	4	58	9	3	74
Profesional de Banda	1	21	6	0	28
Técnico	3	2	1	2	8
Asistencial	16	30	24	9	79
Asesor	0	0	0	0	0
Total	24	111	40	14	189

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano

Tabla 3.

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN				
NIVEL JERÁRQUICO	ENCARGO	NOMBRADO	VACANTE	TOTAL
Directivo	0	41	0	41
Asesor	0	6	0	6
Profesional	0	16	0	16
Técnico	0	10	1	11
Asistencial	0	13	0	13
Total	0	86	1	87

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano

PROCESO ASOCIADO: Gestión del talento humano	DEPENDENCIA ASOCIADA: Subsecretaría de talento humano
--	---

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DERECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2024</p>	CÓDIGO: GTH-PL-04
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: enero de 2024
		PÁGINA: 15 de 17

Vacantes Definitivas

Las vacantes definitivas existentes corte 31 de diciembre de 2023 se relacionan a continuación:

CARGO	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS	NATURALEZA	ÁREA//DEPENDENCIA
Profesional Universitario	219	04	1	Carrera Administrativa	Departamento Administrativo de Contratación
Profesional Universitario	219	04	2	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Asistencia Técnica
Profesional Universitario	219	04	1	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Rentas
Profesional Universitario	219	04	1	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Paz y Derechos Humanos
Profesional Universitario	219	04	2	Carrera Administrativa	Oficina de Control Interno Disciplinario de Juzgamiento
Profesional Universitario	219	04	1	Carrera Administrativa	Oficina de Control Interno Disciplinario de Instrucción
Profesional Universitario	219	04	2	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Infraestructura y Vías
Profesional Universitario	219	04	1	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Economía Regional y Agua Potable
Profesional Universitario	219	04	1	Carrera Administrativa	Secretaria de Equidad de Género e Inclusión Social
Profesional Universitario	219	04	1	Carrera Administrativa	Secretaría General
Profesional Universitario	219	04	1	Carrera Administrativa	Secretaría de Educación
Técnico Operativo	314	06	1	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Talento Humano
Técnico Operativo	314	06	1	Carrera Administrativa	Dirección Administrativa de Gestión del Riesgo
Inspector de Tránsito	312	06	1	Libre Nombramiento y Remoción	Despacho del Gobernador
Celador	477	03	4	Carrera Administrativa	Subsecretaría Administrativa
Auxiliar Administrativo	407	05	1	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Rentas
Auxiliar Administrativo	407	05	1	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Presupuesto
Auxiliar de Servicios	470	01	2	Carrera Administrativa	Subsecretaría Administrativa

PROCESO ASOCIADO: Gestión del talento humano	DEPENDENCIA ASOCIADA: Subsecretaría de talento humano
--	---

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DERECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2024</p>	CÓDIGO: GTH-PL-04
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: enero de 2024
		PÁGINA: 16 de 17

CARGO	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS	NATURALEZA	ÁREA//DEPENDENCIA
Generales					
Mensajero	407	02	1	Carrera Administrativa	Subsecretaría Administrativa
Secretaria	440	05	1	Carrera Administrativa	Oficina de Control Interno Disciplinario de Juzgamiento
Secretaria	440	05	1	Carrera Administrativa	Subsecretaría de Talento Humano
Secretaria Ejecutiva	425	05	1	Carrera Administrativa	Secretaría de Infraestructura y Minas
Secretaria Ejecutiva	425	05	1	Carrera Administrativa	Oficina de Control Interno de Gestión
Secretaria Ejecutiva	425	05	1	Carrera Administrativa	Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural
Secretaria Ejecutiva	425	05	1	Carrera Administrativa	Secretaría de Gobierno
TOTAL CARGOS VACANCIA DEFINITIVA			32		

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano

11. Concurso de mérito.

En la Gobernación de Nariño se realizó el proceso de Selección No. 1522-2020 en Modalidad Ascenso y Abierto-, que según el Acuerdo 0362 del 30 de noviembre de 2020, modificado por el Acuerdo 2074 del 9 de noviembre de 2021, la OPEC de la entidad quedó de la siguiente manera:

OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ASCENSO

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NUMERO DE VACANTES
Profesional	40	41
Técnico	14	23
Asistencial	12	22
TOTAL	66	86

Fuente: elaboración propia

OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD ABIERTO

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NUMERO DE VACANTES
Profesional	26	37
Técnico	10	12
Asistencial	16	639
TOTAL	52	688

Fuente: elaboración propia

PROCESO ASOCIADO: Gestión del talento humano	DEPENDENCIA ASOCIADA: Subsecretaría de talento humano
--	---

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DERECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2024	CÓDIGO: GTH-PL-04
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: enero de 2024
		PÁGINA: 17 de 17

Es de anotar que la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC ha expedido el acto administrativo **Auto No. 491 de 6 de julio del 2022** "Por el cual se decreta, como medida provisional, la suspensión del Proceso de Selección No. 1522 a 1526 de 2020 – Territorial Nariño para el Nivel Asistencial, con ocasión de la Actuación Administrativa iniciada mediante Auto CNSC No. 449 de 9 de mayo de 2022".

Dicho proceso aún se encuentra en curso, teniendo en cuenta que la firmeza de las listas de elegibles se ha venido comunicando por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, de manera progresiva de conformidad con las siguientes comunicaciones:

Mediante Oficio No. 2022RS116193 del 28 de septiembre de 2023, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, notificó la firmeza de las listas de elegibles, de las Ofertas Públicas de Empleo OPEC 160262, 160264, 160265, 160266, 160268, 160269, 160272, 160274, 160276, 160278, 160279, 160280, 160281, 160282, 160283, 160284, 160285, 160286, 160289, 160291, 164100, y, 164102.

Mediante Oficio No. 2022RS129318 del 28 de septiembre de 2023, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, notificó la firmeza de las listas de elegibles, de las Ofertas Públicas de Empleo OPEC 160263 y 160270.

Mediante Oficio No. 2022RS139864 del 18 de octubre de 2023, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, notificó la firmeza de la lista de elegible de la Oferta Pública de Empleo OPEC 160277.

12. Control de cambios.

Versión	Fecha de versión	Descripción del cambio	Responsable
01	18/01/2024	Creación	Carlos Melo Rodríguez

13. Responsable

El responsable de este documento es la subsecretaria de talento humano, quien debe revisarlo, y si es necesario actualizarlo.

14. Revisión, aprobación y verificación.

Revisión:	Aprobación:	Verificación:
Nombre(s): Carlos Melo	Nombre(s): Trasy Araujo	Nombre(s):
Cargo(s): Profesional Universitario	Cargo(s): Subsecretaria de talento humano	Cargo(s): Profesional Universitario 219-04

PROCESO ASOCIADO: Gestión del talento humano	DEPENDENCIA ASOCIADA: Subsecretaría de talento humano
--	---