	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión:9	
		<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Página 1 de 10	Fecha:7/10/2021
			Responsable: jefe Oficina de Planeación y D.E.	






**PLAN ANUAL DE VACANTES**  
**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**CORPONARIÑO**

**- 2025-**




Proyectó: Lina María Higueta Rivera	Revisó: Juan Camilo G	Aprobó:
Fecha: 29 de enero de 2025	Fecha: 29 de enero de 2025	Fecha:

  	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO		Versión:9	
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>		Página 2 de 10	Fecha:7/10/2021
			Responsable: jefe Oficina de Planeación y D.E.	

## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. METODOLOGÍA .....	5
3. MARCO NORMATIVO.....	6
4. OBJETIVO, INDICADOR Y META.....	9
5. PLANTA DE CARGOS VACANTES .....	10

Proyectó: Lina María Higueta Rivera	Revisó: Juan Camilo G	Aprobó:
Fecha: 29 de enero de 2025	Fecha: 29 de enero de 2025	Fecha:

  	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO		Versión:9	
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Página 3 de 10	Fecha:7/10/2021
		Responsable: jefe Oficina de Planeación y D.E.		

## INTRODUCCIÓN

De conformidad con los artículos 209 y 269 de la Constitución Política, es obligación de las entidades públicas coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del estado, diseñar y aplicar según sus funciones, métodos, y procedimientos de control interno de acuerdo con lo que disponga la ley.

De conformidad con lo previsto en el literal a) del artículo 4 de la Ley 87 de 1993 los objetivos y metas de tanto generales como específicos, así como la formulación de los planes operativos de la entidad, conforman uno de los elementos del Sistema de Control Interno como es el de la planeación, a que hace referencia el artículo 10 del Decreto 2145 de 1999.

Además, la Ley 909 de 2004 por el cual se expiden las normas que regulen el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, dispone en el literal d) del artículo 14, que el Departamento de la Función Pública le corresponde “Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado de este a la Comisión Nacional del Servicio Civil.




Es entonces como el numeral 2, literal b, del artículo 15 de dicha norma, señala que las unidades de personal de las entidades deberán el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública información que será autorizada para la Planeación del Recurso Humano y la formulación de Políticas.

Por su parte, la Circular 017 de 2017 expedida por la Procuraduría General de la Nación exhorta a los representantes legales de las entidades públicas, que de conformidad con el principio de coordinación, las autoridades administrativas deben garantizar la armonía en el ejercicio de sus respectivas funciones con el fin de lograr los fines estatales, la CNSC y el DAFP deben prestar toda su colaboración ,mutua a fin de facilitar que la información contenida en el Plan anual de vacantes (a cargo del DAFP) y la Oferta Pública de Empleos (a cargo de la CNSC), se encuentre continuamente actualizada y, de esta manera, se programen oportunamente los respectivos concursos de méritos.

Por último, el Decreto 612 de 2018, señala que:

“2.2.22.3.14. 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, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474

Proyectó: Lina María Higueta Rivera	Revisó: Juan Camilo G	Aprobó:
Fecha: 29 de enero de 2025	Fecha: 29 de enero de 2025	Fecha:

  	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO		Versión:9	
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>		Página 4 de 10	Fecha:7/10/2021
			Responsable: jefe Oficina de Planeación y D.E.	




de 2011 deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. Plan Institucional de Archivos - PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitaciones
7. Plan de Bienestar Social e Incentivos
8. Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información
13. Plan de Retiro Asistido

La integración de los planes mencionados se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos.

Por lo anterior, en cumplimiento de la normatividad vigente, procedemos a elaborar el Plan Anual de Vacantes, para el año 2025, como un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

Proyectó: Lina María Higueta Rivera	Revisó: Juan Camilo G	Aprobó:
Fecha: 29 de enero de 2025	Fecha: 29 de enero de 2025	Fecha:




  	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO		Versión:9	
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Página 5 de 10	Fecha:7/10/2021
			Responsable: jefe Oficina de Planeación y D.E.	

## METODOLOGÍA

Para elaborar este Plan Anual de Vacantes, se tuvo en cuenta los lineamientos y directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- y la Escuela Superior de la Administración Pública -ESAP.

Por esta razón se incluye la relación de los empleos de carrera administrativa con vacancias definitivas que cuentan con apropiación, disponibilidad presupuestal y que se deben proveer conforme lo establece la Ley 909 de 2004 para garantizar la adecuada prestación del servicio.

Proyectó: Lina María Higueta Rivera	Revisó: Juan Camilo G	Aprobó:
Fecha: 29 de enero de 2025	Fecha: 29 de enero de 2025	Fecha:

			CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO		Versión:9	
			PLAN ANUAL DE VACANTES		Página 6 de 10	Fecha:7/10/2021
					Responsable: jefe Oficina de Planeación y D.E.	

## MARCO NORMATIVO

Teniendo presente que en las disposiciones constitucionales contempladas en el artículo 125 señalan que, “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.” En ese sentido, “El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.”


Con base en la mencionada disposición contenida en la Carta Política, el legislador a través de la Ley 909 de 2004, señaló en el artículo 23 que, “Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito (...)”

Lo anterior indica que, los empleos de carrera administrativa deben ser provistos por medio de concursos de mérito para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño, los cuales son adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, como el órgano de Administración y vigilancia de la carrera administrativa, conforme lo señala el artículo 130 de la Constitución

En ese sentido, el Gobierno Nacional a través del artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015, el cual compiló normas en materia de función pública, incluyendo el Decreto 1894 de 2012 que modificó el artículo 7 del Decreto 1227 de 2005, señala que la provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará a través del orden excepcional de provisión a través de las figuras del reintegro ordenado por autoridad judicial, de la reincorporación del empleado con derechos de carrera administrativa de cualquier entidad del Estado al cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por ese derecho preferencial en empleos iguales o equivalentes, o de la reubicación del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia.

En caso de no ser posible la provisión del empleo con el orden anteriormente mencionado, la vacante será provista a través del mecanismo ordinario 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 entidad, agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo, se realizará un proceso de selección específico para la Entidad, lo que permite la provisión

Proyectó: Lina María Higueta Rivera	Revisó: Juan Camilo G	Aprobó:
Fecha: 29 de enero de 2025	Fecha: 29 de enero de 2025	Fecha:

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO		Versión:9	
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>		Página 7 de 10	Fecha:7/10/2021
			Responsable: jefe Oficina de Planeación y D.E.	

transitoria del empleo a través de la figura de encargo y en caso de no ser posible, podrá ser provista en provisionalidad.

### **Formas De Provisión:**

#### Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal:

Los empleos públicos vacantes se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y demás normatividad vigente. Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc.

#### Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción

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, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo o comisión de libre nombramiento y remoción.

### **Referencia Normativa Relacionada:**




El marco normativo en el cual se fundamenta el plan anual de vacantes, entre otros, el siguiente:

- Ley 909 de 2004.
- Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 648 de 2017
- Ley 1960 de 2019

### **Definiciones y Terminología Aplicable:**

- **EMPLEO PÚBLICO:** 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.
- **CARRERA ADMINISTRATIVA:** Es un sistema técnico de Administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la Administración pública y el ingreso y la permanencia por el mérito ofreciendo igualdad de oportunidades

Proyectó: Lina María Higueta Rivera	Revisó: Juan Camilo G	Aprobó:
Fecha: 29 de enero de 2025	Fecha: 29 de enero de 2025	Fecha:




  	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO		Versión:9	
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>		Página 8 de 10	Fecha:7/10/2021
			Responsable: jefe Oficina de Planeación y D.E.	

para el acceso al servicio público, la capacitación y la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.

- **ENCARGO:** Designación transitoria de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo de vacancia temporal o definitiva.
- **PROVISIONALIDAD:** Provisión de un empleo de carrera administrativa mediante nombramiento en provisionalidad.
- **VACANCIA DEFINITIVA:** Es cuando el empleo no cuenta con un empleado titular, sea de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- **VACANCIA TEMPORAL:** Es cuando el empleo tiene un titular, pero está separado temporalmente del cargo, porque se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, como: licencias, encargos, comisiones, ascenso, suspensión, etc.

Proyectó: Lina María Higueta Rivera	Revisó: Juan Camilo G	Aprobó:
Fecha: 29 de enero de 2025	Fecha: 29 de enero de 2025	Fecha:



  	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO		Versión:9	
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>		Página 9 de 10	Fecha:7/10/2021
			Responsable: jefe Oficina de Planeación y D.E.	

## OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo: identificar las necesidades de la planta de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, con el fin que las diferentes dependencias de CORPONARIÑO cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

## INDICADOR DE CUMPLIMIENTO

Número de vacantes sin proveer de carrera administrativa




---

Total empleos de carrera administrativa

## META

Mantener mínimo el 90% de los empleos de carrera administrativa de la entidad provistos.

Proyectó: Lina María Higueta Rivera	Revisó: Juan Camilo G	Aprobó:
Fecha: 29 de enero de 2025	Fecha: 29 de enero de 2025	Fecha:

  	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO		Versión:9	
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Página 10 de 10	Fecha:7/10/2021
Responsable: jefe Oficina de Planeación y D.E.				

## PLANTA DE CARGOS VACANTES

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Corporación, con el fin de establecer directrices y programar su provisión, a fin de no afectar el servicio, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Actualmente a 31 de enero del 2025 CORPONARIÑO tiene los siguientes empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva:

Nº	CARGO	DEPENDENCIA	COD.	GRADO.	SITUACIÓN
1	OPERARIO	CENTRO AMBIENTAL COSTA PACÍFICA	4169	11	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL
2	PROF. ESPECIALIZADO	PLANEACIÓN	2028	13	ENCARGO
3	PROF. ESPECIALIZADO	CONTABILIDAD	2028	13	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL
4	PROF. ESPECIALIZADO	JURÍDICA	2028	13	ENCARGO
5	PROF. UNIVERSITARIO	CENTRO AMBIENTAL SUR	2044	09	ENCARGO
6	PROF. UNIVERSITARIO	SUBCEA	2044	11	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL EN ATENCIÓN A FALLO JUDICIAL
7	PROF. UNIVERSITARIO	JURÍDICA	2044	09	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL
8	PROF. UNIVERSITARIO	SUBCEA	2044	09	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL EN ATENCIÓN A FALLO JUDICIAL
9	PROF. UNIVERSITARIO	CENTRO AMBIENTAL COSTA PACÍFICA	2044	05	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL
10	TEC.ADMINISTRATIVO	TALENTO HUMANO	3124	11	ENCARGO
11	TECN.OPERATIVO	CENTRO AMBIENTAL NORTE	3132	09	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL
12	TECN.OPERATIVO	SISA	3132	11	ENCARGO
13	TECN.OPERATIVO	SISA	3132	09	ENCARGO
14	TECN.OPERATIVO	CENTRO AMBIENTAL COSTA PACÍFICA	3132	09	ENCARGO
15	TECN.OPERATIVO	LABORATORIO	3132	08	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL
16	TECN.OPERATIVO	CENTRO AMBIENTAL NORTE	3132	09	CARRERA ADMINISTRATIVA
17	TECN.OPERATIVO	CENTRO AMBIENTAL SUR	3132	12	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

Proyectó: Lina María Higuera Rivera	Revisó: Juan Camilo G	Aprobó:
Fecha: 29 de enero de 2025	Fecha: 29 de enero de 2025	Fecha: