

DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA – ADMINISTRACION CENTRAL
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
SUBDIRECCION DE GESTION HUMANA

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

CLARA LUZ ROLDAN GONZALEZ

Gobernadora del Valle del Cauca

LUIS ALFONSO CHAVEZ RIVERA

Director de Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional

RICARDO YATE VILLEGAS

Subdirector de Gestión Humana

Enero 2022

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION

1. GENERALIDADES
2. INTRODUCCION
3. METODOLOGIA
4. OBJETIVO
5. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL
6. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES
7. PROGRAMACION DE MEDIDAS DE COBERTURA
 - 7.1. Medidas Internas
 - 7.2. Medidas Externas
8. PREVISION DE RECURSOS HUMANOS.
 - 8.1. Marco normativo para la provisión de cargos
 - 8.2. Formas de provisión de empleos

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

VIGENCIA 2022

1. GENERALIDADES

La previsión del recurso humano es una función consistente en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- Análisis de la disponibilidad de personal.
- Análisis de las necesidades de personal.
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

Este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal de las entidades y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

El Plan Anual de Previsión del Recurso Humano tiene como fin determinar la cantidad y calidad del personal de planta que la entidad requiere para la respectiva vigencia fiscal y la definición de los mecanismos necesarios para su aprovisionamiento, a partir del análisis de las prioridades institucionales.

El Plan se diseñará con el siguiente contenido mínimo:

- Disponibilidad de personal. Identificación de los empleos creados y los provistos; y de los perfiles del personal de planta que viene prestando los servicios a la entidad y con los cuales se atienden las necesidades del servicio.
- Necesidades de personal. Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual de funciones y competencias laborales, con el fin de atender a las necesidades derivadas del ejercicio de las competencias de la entidad.
- Medidas de cobertura. Determinación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando, entre otras, las medidas de ingreso, encargo y capacitación.

- Fuentes de financiación. Estimación de todos los costos de personal, de conformidad con las medidas de cobertura previstas, especificando las partidas presupuestales previstas en el presupuesto asignado para la respectiva vigencia fiscal.”

2. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del artículo 17 de la 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.”, se estableció que las entidades deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos en donde se incluya el cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, y la estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. De conformidad con el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto No. 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 612 de 2018, el Plan Previsión de Recursos Humanos debe integrarse al Plan de Acción, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

3. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Gobernación del Departamento del Valle del Cauca para la vigencia 2022 se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Con el propósito de elaborar el diagnóstico de necesidades de personal, mediante circular No 619148 del 15 de diciembre de 2021, se solicitó remitir a la Subdirección de Gestión Humana, el reporte de “NECESIDADES DE PERSONAL”, indicando si adicional al personal con que cuenta cada una de las dependencias de la Administración Central, requieren de más servidores públicos, especificando que procesos o proyectos concretos atenderían estas personas.

De esta forma, se realizara un análisis de necesidades de personal y del estado actual de la planta de personal vigente y aprobada, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas. También se analizara las formas de proveer las vacantes a través del ingreso, reubicación o traslado de personal y finalmente se indagara sobre la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

4. OBJETIVO

El Plan de Previsión del Recurso Humano para la Gobernación del Departamento del Valle del Cauca, tiene como objetivo establecer la disponibilidad del recurso humano, y evidenciar y analizar las necesidades de personal de cada una de las dependencias de la administración central, frente a la planta actual, así como determinar el cálculo de los empleos necesarios para el cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo “Valle Invencible”; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal y efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación de necesidades, con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.

5. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.

En la Administración Departamental la actual estructura se encuentra sustentada en el Decreto 1-3-1638 del 23 de octubre de 2020, “Por el cual se ajusta la Estructura de la Administración Central del Departamento del Valle del Cauca, se definen las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones”

Para el cumplimiento de las funciones y competencias asignadas a las dependencias en la estructura orgánica, mediante Decreto 1-17-0884 del 19 de Agosto de 2021, se actualizo la planta de cargos de la Administración Central del Departamento del Valle del Cauca, que en su artículo primero establece que la Planta de personal estará conformada así:

DESPACHO DEL GOBERNADOR(A)

CARGO	CODIGO	GRADO	No. CARGOS
GOBERNADOR	001	N/A	1
SECRETARIO DE DESPACHO	020	03	1

CARGO	CODIGO	GRADO	No. CARGOS
JEFE DE OFICINA	006	03	2
SUBDIRECTOR TECNICO	068	01	1
ASESOR	105	05	26
ASESOR	105	04	23
ASESOR	105	03	7
ASESOR	105	02	7
ASESOR	105	01	3
TECNICO OPERATIVO	314	04	1
TECNICO OPERATIVO	314	03	1
TECNICO OPERATIVO	314	02	9
TECNICO OPERATIVO	314	01	23
SECRETARIO	440	04	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	08	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	02	9
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01	1
Total			117

PLANTA GLOBAL

CARGO	CODIGO	GRADO	No. CARGOS
DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	055	03	4
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	02	23
GERENTE	039	02	2
SECRETARIO DE DESPACHO	020	03	18
JEFE DE OFICINA	006	03	2
JEFE DE OFICINA	006	02	12
SUBDIRECTOR	070	02	13
SUBDIRECTOR TECNICO	068	01	27
SUBGERENTE	090	01	3
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	04	15
LIDER DE PROGRAMA	206	08	34
LIDER DE PROGRAMA	206	07	12
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	06	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	05	97
MEDICO ESPECIALISTA	213	07	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	7
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02	254
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	53
TECNICO OPERATIVO	314	04	17
TECNICO OPERATIVO	314	03	28
TECNICO OPERATIVO	314	02	39
TECNICO OPERATIVO	314	01	31

CARGO	CODIGO	GRADO	No. CARGOS
INSPECTOR DE TRANSITO Y TRANSPORTE	312	04	4
TECNICO OPERATIVO DE TRANSITO	339	03	2
AGENTE DE TRANSITO	340	02	55
SECRETARIO	440	08	11
SECRETARIO	440	07	2
SECRETARIO	440	06	6
SECRETARIO	440	04	28
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	08	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	07	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	03	23
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	02	32
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01	155
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	03	1
Total			1026

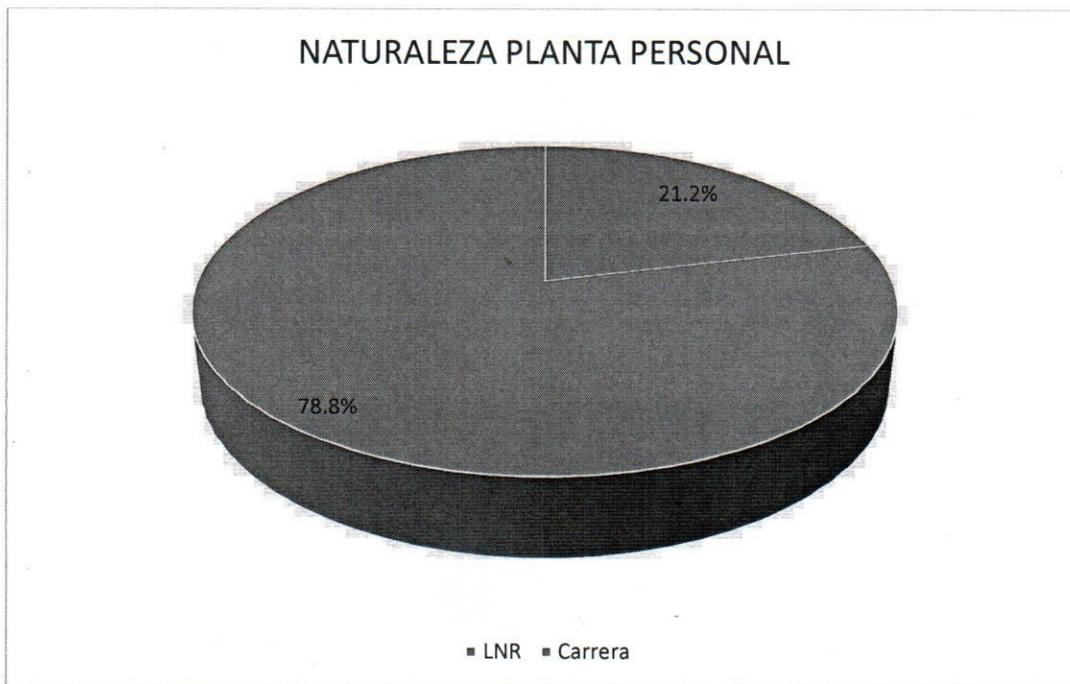
El artículo 2 Decreto 1-17-0884 del 19 de Agosto de 2021, establece una Planta de cargos transitoria financiada con recursos propios. Empleos que deberán ser suprimidos una vez se genere la vacante definitiva por cualquiera de las causales establecidas en la ley, toda vez que no se encuentran en la Escala Salarial de la Administración Central Departamental, contemplada en el Decreto Ordenanza 1-3-1644 del 26 de octubre de 2020.

PLANTA TRANSITORIA

CARGO	CODIGO	GRADO	No. CARGOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	08	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	06	1
SECRETARIA EJECUTIVA DEL DESPACHO DEL GOBERNADOR	430	11	2
SECRETARIO EJECUTIVO	425	10	7
SECRETARIO EJECUTIVO	425	09	1
INSTRUCTOR	313	05	2
INSTRUCTOR	313	04	2
INSTRUCTOR	313	01	1
DOCENTE	000	00	1
Total			18

De esta forma, la Planta de Personal de la Gobernación del Valle del Cauca, consagrada en el Decreto 1-17-0884 de 2021 está conformada por 1.161 empleos. Sin embargo mediante Decreto 1203 del 28 de octubre de 2021 se suprimió de la planta transitoria un empleo de Secretario Ejecutivo, Código 425, Grado 10, como resultado de la Renuncia presentada por una funcionaria que accedió a la pensión de jubilación.

Así las cosas, la Planta de Personal a la fecha la conforman 1.160 empleos de los cuales 238 son de libre nombramiento y remoción que corresponden a 21.2%, y los empleos de carrera administrativa son 922 que corresponden al 78.8%.



Reporte de empleos provistos y vacantes al 13 de enero de 2022

En el Departamento del Valle del Cauca – Administración Central, al 13 de enero de 2022 se tienen los siguientes empleos provistos y vacantes de la planta de cargos de la Administración Central.

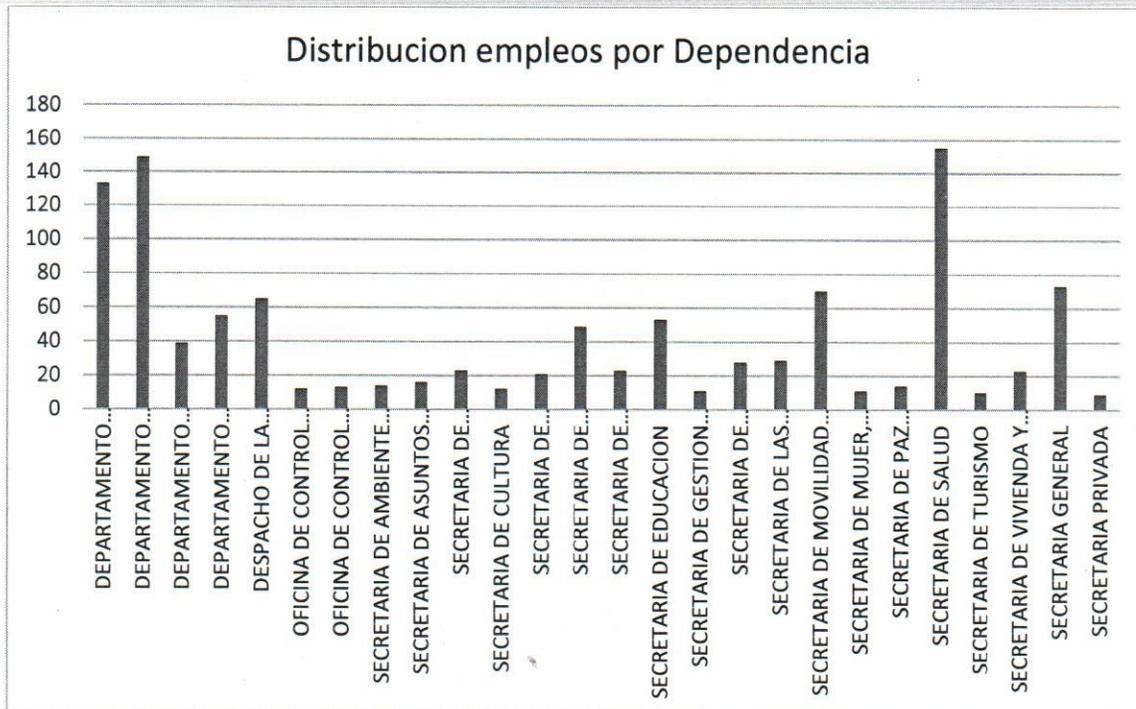
NIVEL JERARQUICO	No. DE EMPLEOS PROVISTOS	No. VACANTES
DIRECTIVO	109	0
ASESOR	80	1
PROFESIONAL	435	34
TECNICO	206	4

NIVEL JERARQUICO	No. DE EMPLEOS PROVISTOS	No. VACANTES
ASISTENCIAL	277	8
DOCENTE	1	0
INSTRUCTOR	4	1
SUBTOTAL	1112	48
TOTAL	1160	

Los 1112 empleos provistos se distribuyen entre las dependencias de la siguiente manera:

DEPENDENCIA	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	Total general
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	6	7	55	20	45	133
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA Y FINANZAS PUBLICAS	11	5	54	22	57	149
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE JURIDICA	5		22		12	39
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACION	6	5	32	8	4	55
DESPACHO DE LA GOBERNADORA	4	5	1	36	19	65
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	1		7	1	3	12
OFICINA DE CONTROL INTERNO	2	3	3	2	3	13
SECRETARIA DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	4	3	3	2	2	14
SECRETARIA DE ASUNTOS ETNICOS	3	1	5	1	6	16
SECRETARIA DE CONVIVENCIA Y SEGURIDAD CIUDADANA	5	2	8	3	5	23
SECRETARIA DE CULTURA	2	1	4	1	4	12
SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO Y COMPETITIVIDAD	5	2	10	1	3	21
SECRETARIA DE DESARROLLO RURAL, AGRICULTURA Y PESCA	5	2	26	5	11	49
SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL Y PARTICIPACION	6	3	8		7	23
SECRETARIA DE EDUCACION	5	2	15	8	23	53
SECRETARIA DE GESTION DEL RIESGO DE DESASTRES	1	1	3	2	4	11
SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA	5	2	17	2	2	28
SECRETARIA DE LAS TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES TIC	2		15	5	7	29
SECRETARIA DE MOVILIDAD Y TRANSPORTE	3	1		62	4	70
SECRETARIA DE MUJER, EQUIDAD DE GENERO Y DIVERSIDAD SEXUAL	2	3	2	1	3	11
SECRETARIA DE PAZ TERRITORIAL Y RECONCILIACION	2		8		4	14
SECRETARIA DE SALUD	4	6	104	16	25	155
SECRETARIA DE TURISMO	2	1	4		3	10
SECRETARIA DE VIVIENDA Y HABITAT	3	1	16		3	23
SECRETARIA GENERAL	14	20	13	8	19	73
SECRETARIA PRIVADA	1	4	1		3	9
Total general	109	80	436	206	281	1112

A partir de esta distribución las dependencias realizaron el análisis y manifestaron sus necesidades de personal



6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para la Gobernación del Valle del Cauca y distribuida en cada una de sus dependencias. Como se enuncio anteriormente y teniendo en cuenta el análisis de la planta actual, es pertinente proceder con el diagnóstico de necesidades de personal, basados en el reporte de necesidades de personal realizado en respuesta a la circular No. 619148 del 15 de diciembre de 2021.

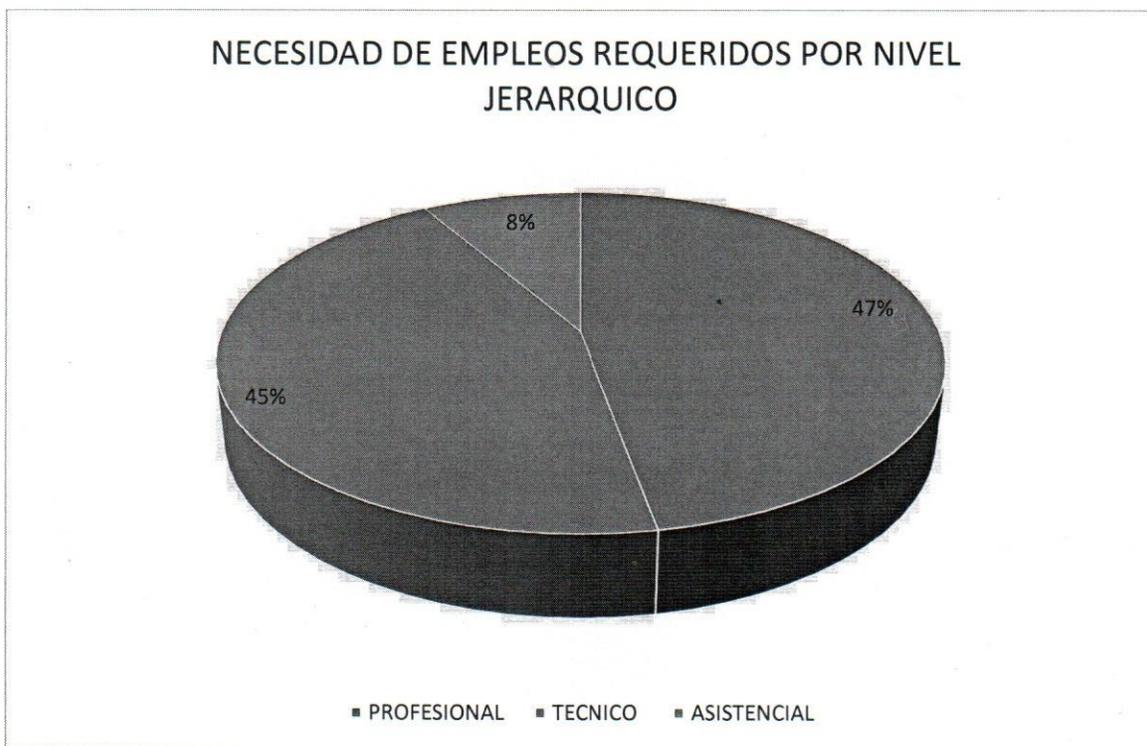
Con base en lo anterior, ocho (8) dependencias atendieron la Circular mencionada, entre las que podemos encontrar:

- Secretaría de Asuntos Étnicos
- Secretaría de Desarrollo Rural, Agricultura y Pesca.
- Secretaría de Desarrollo Social y Participación.
- Secretaría de Educación.
- Departamento Administrativo de Hacienda y Finanzas Públicas.
- Secretaría de Movilidad y Transporte.
- Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional- Pasivo Pensional.

- Departamento Administrativo de Hacienda y Finanzas Públicas- Unidad Administrativa Especial de Impuestos, Rentas y Gestión Tributaria.

Así mismo, podemos destacar el número de empleos requeridos por nivel jerárquico, que las diferentes dependencias solicitan, lo cual podemos resumir así:

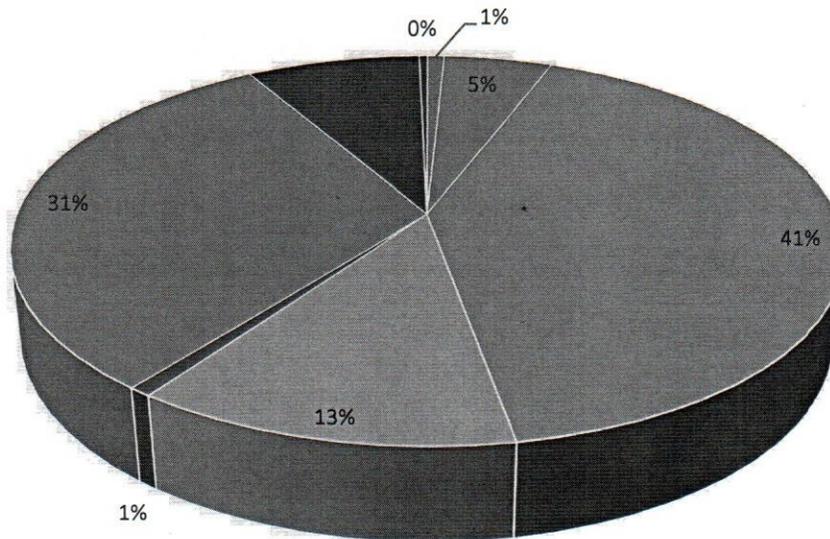
NIVEL	NECESIDAD DE EMPLEOS REQUERIDOS POR NIVEL JERARQUICO
PROFESIONAL	123
TECNICO	116
ASISTENCIAL	22
TOTAL	261



Igualmente es importante identificar la denominación de empleos requeridos por las dependencias.

DENOMINACION	NECESIDAD
LIDER DE PROGRAMA	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	13
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	108
TECNICO OPERATIVO	33
TECNICO OPERATIVO DE TRANSITO	2
AGENTES DE TRANSITO	81
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	21
SECRETARIA	1
TOTAL	261

NECESIDAD



- LIDER DE PROGRAMA
- PROFESIONAL ESPECIALIZADO
- PROFESIONAL UNIVERSITARIO
- TECNICO OPERATIVO
- TECNICO OPERATIVO DE TRANSITO
- AGENTES DE TRANSITO
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO
- SECRETARIA

DEPENDENCIA	CANTIDAD
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL-PASIVO PENSIONAL- APOYO JURIDICO	1
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL-PASIVO PENSIONAL- BONOS PENSIONALES	2
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL-PASIVO PENSIONAL- CORRESPONDENCIA	1
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL-PASIVO PENSIONAL- CUOTAS PARTES PENSIONALES	3
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL-PASIVO PENSIONAL- NOMINA	1
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA-SUBDIRECCION DE TESORERIA	3
DESARROLLO SOCIAL Y PARTICIPACION -SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE APOYO A LA GESTIÓN	7
SECRETARÍA DE ASUNTOS ÉTNICOS	3
SECRETARÍA DE DESARROLLO RURAL, AGRICULTURA Y PESCA	2
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN - TALENTO HUMANO	1
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN -TALENTO HUMANO	126
SECRETARIA DE MOVILIDAD Y TRANSPORTE - SUBSECRETARIA DE SEGURIDAD VIAL Y TRANSPORTE	83
SECRETARIA DE MOVILIDAD Y TRANSPORTE - SUBSECRETARIA DE SERVICIOS DE MOVILIDAD	3
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE IMPUESTOS RENTAS Y GESTIÓN TRIBUTARIA -OFICINA ASESORA JURÍDICA	1
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE IMPUESTOS RENTAS Y GESTIÓN TRIBUTARIA-GERENCIA	4
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE IMPUESTOS RENTAS Y GESTIÓN TRIBUTARIA-OFICINA ASESORA JURÍDICA	1
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE IMPUESTOS RENTAS Y GESTIÓN TRIBUTARIA-SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE COBRANZAS	3
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE IMPUESTOS RENTAS Y GESTIÓN TRIBUTARIA-SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE FISCALIZACIÓN	12
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE IMPUESTOS RENTAS Y GESTIÓN TRIBUTARIA-SUBGERENCIA DE LIQUIDACIONES Y DEVOLUCIONES	4
Total general	261

7. PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

Identificados los requerimientos y analizada la disponibilidad interna de personal, se pueden detectar las siguientes situaciones:

- La entidad presenta déficit de personal al no contar con el número adecuado de servidores.
- El déficit se presente porque la entidad no cuenta ni con el número ni con el perfil del personal requerido, máxime cuando la entidad ha asumido recientemente competencias relacionadas con la movilidad y el transporte, el tema catastral y la modernización de la administración tributaria fortaleciendo los procesos de fiscalización de los diferentes tributos.

Para ello se deben adoptar medidas de cobertura, las cuales pueden ser tanto internas como externas. Sin embargo, se deben privilegiar las medidas internas frente a las externas, por cuanto lo que se pretende es potenciar al máximo el recurso humano existente lo cual redundará en mejorar la eficiencia y en mejores oportunidades de desarrollo del personal.

La Ley 909 de 2004 establece una serie de orientaciones en materia de carrera administrativa y de empleo público a las cuales se deben ceñir las entidades públicas al momento de definir tanto las medidas internas como externas, con las cuales atenderá las situaciones presentadas.

7.1. Medidas Internas:

Teniendo en cuenta que existe un déficit de personal, la entidad debe acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos como:

- ♣ Capacitación y desarrollo: en el plan institucional de capacitación, la entidad debe prever medidas que permitan desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de sus servidores y sobre los cuales, se hayan detectado deficiencias en los diagnósticos de necesidades de personal.
- ♣ Reubicación de personal: analizar la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de las áreas.
- ♣ Manejo de situaciones administrativas tales como: Encargos: medida utilizada cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior mientras se surte el proceso de provisión definitiva. Comisiones, licencias, asignación de funciones o reubicaciones.
- ♣ Transferencia del conocimiento que poseen las personas que potencialmente abandonan la entidad (pensionados, por ejemplo).
- ♣ Creación, dentro de la planta de personal y previo estudio técnico, de empleos temporales de acuerdo con las necesidades específicas determinadas en dicho estudio. Para ello la Gobernación del Valle del Cauca deberá atender los parámetros normativos y metodológicos establecidos para el manejo adecuado de esta alternativa.

7.2. Medidas Externas:

Para suplir las necesidades que no se puedan atender a través de medidas internas, se debe acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la Ley o por medio de contratación (en sus diferentes modalidades).

Se puede recurrir a la vinculación de pasantes y practicantes de secundaria, técnicos, tecnólogos y profesionales que realicen actividades de apoyo y misionales, en convenio con entidades educativas o financiadas con el programa Estado Joven, que ejecuta el Ministerio del Trabajo en coordinación con el DAFP.

8. PREVISION DE RECURSOS HUMANOS.

8.1. Marco normativo para la provisión de cargos

- Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- 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".
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
- Decreto 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del sector de la Función Pública.
- Decreto No. 1-3-0634 del 28 de mayo de 2018 *"Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto No. 1597 del 30 de noviembre de 2016 Por el cual se adopta el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de la Administración Central del Departamento del Valle del Cauca"*. (Aplica para los empleos de la Convocatoria 437-2017 de la CNSC, cuyas listas se encuentran vigentes.
- Decreto No. 1-3-1644 del 16 de octubre de 2020. *"Por medio del cual se determina la escala de Remuneración correspondiente a las distintas categorías de empleos de la Planta de personal de la Administración del Departamento del Valle del Cauca y se dictan otras disposiciones"*.
- Decreto No. 1-3-1638 del 23 de octubre de 2020, *"Por el cual se ajusta la Estructura de la Administración Central del Departamento del Valle del Cauca, se definen las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones"*
- Decreto No. 1-17-0884 del 19 de Agosto de 2021, *"Por medio del cual se actualiza la planta de cargos de la Administración Central del Departamento del Valle del Cauca, y se dictan otras disposiciones"*.
- Decreto No 1-17-0885 del 19 de agosto de 2021. *"Por el cual se adecua, compila, actualiza y modifica el Manual Especifico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de la Administración Central de la Gobernación del Departamento del Valle del Cauca"* y se dictan otras disposiciones".

- Decreto No. 1-17-1291 del 16 de noviembre de 2021, *“Por el cual se ajusta parcialmente el Decreto No 1-17-0885 del 19 de agosto de 2021, “Por el cual se adecua, compila, actualiza y modifica el Manual Especifico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de la Administración Central de la Gobernación del Departamento del Valle del Cauca” y se dictan otras disposiciones”.*

De acuerdo con las normas antes citadas, se hará la provisión de cargos de planta ciñéndose a las normas existentes sobre la materia.

8.2. Formas de provisión de empleos

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria mediante nombramiento en periodo de prueba, encargo o nombramiento provisional o con nombramiento ordinario. Los términos de las mismas varían dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción o de periodo.

Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán las vacantes que resulten por cualquiera de las causales contenidas en el artículo 2.2.11.1.1. del Decreto 648 de 2017 (Ley 909 de 2004, artículo 41).

Para la provisión de los empleos, se seguirán las directrices dadas por la CNSC respecto al procedimiento a seguir para este efecto.

Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción. Estos empleos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones y competencias laborales vigente para el desempeño del empleo, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015.

Provisión de Empleos de Carrera Administrativa. La Gobernación del Valle del Cauca se encuentra en el proceso de cierre de la Convocatoria 437 de 2017 y ha efectuado el reporte en el SIMO de las nuevas vacantes definitivas que se han ido generando hasta la fecha para la provisión definitiva de las mismas mediante la realización de una nueva convocatoria que se encuentra en el proceso de planeación por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Provisión de Empleos de Carrera Administrativa en encargo. En los cargos de carrera administrativa en caso de que exista una vacancia definitiva sin que pueda

efectuarse nombramiento en periodo de prueba por no existir listas de elegibles o que se genere una vacancia temporal se procederá a realizar el respectivo estudio de verificación y la convocatoria interna de encargo para funcionarios de carrera administrativa de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019.

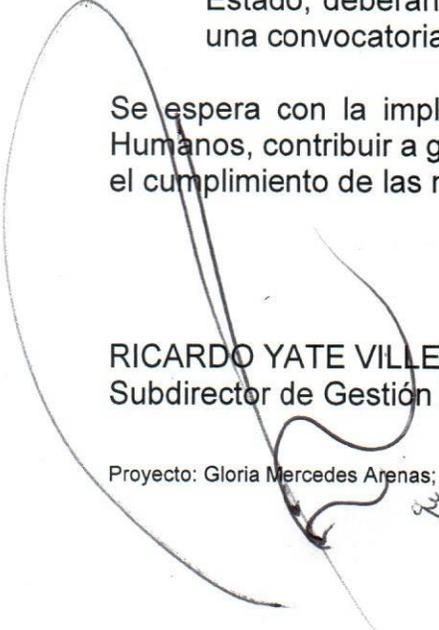
Adicionalmente, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 21 de la Ley 909 de 2004, la Gobernación del Valle del Cauca podrá contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio, creados para:

- ✓ Cumplir las funciones que no realiza el personal de la planta de personal por no hacer parte de las actividades permanentes de la administración.
- ✓ Reemplazar las necesidades de los servidores que conforman la planta de personal por exceso de trabajo, siempre que se desarrollen por hechos excepcionales.
- ✓ Desarrollar proyectos que tengan una duración definida o determinada.
- ✓ Desarrollar labores de asesoría institucional, no superior a doce (12) meses y que tenga relación directa con la naturaleza de la institución.

Estas plantas temporales de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, la Sentencia C-288 de 2014, deberán proveerse de la siguiente manera:

- ✓ Listas de elegibles.
- ✓ Si no es posible mediante lista de elegibles, se deberán tener en cuenta los servidores con derechos de carrera que hagan parte de su planta de personal.
- ✓ Y de no existir las dos opciones anteriores, las entidades u organismos del Estado, deberán garantizar la libre concurrencia en el proceso, a través de una convocatoria.

Se espera con la implementación del presente Plan de Previsión de Recursos Humanos, contribuir a garantizar la disponibilidad suficiente de personal para lograr el cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo "Valle Invencible"



RICARDO YATE VILLEGAS
Subdirector de Gestión Humana

Proyecto: Gloria Mercedes Arenas; Luz Adriana Vásquez Vivas; Fredy Harold Rojas Erazo