

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.

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

Vigencia 2023



Subdirección de Gestión Humana



**GOBERNACIÓN
VALLE DEL CAUCA**

Departamento Administrativo
de Desarrollo Institucional

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 2023

www.valledelcauca.gov.co

   #ValleInvencible

INTRODUCCIÓN

La ley 909 del 2004 dispone como uno de los principios de la Gestión Pública, la planeación del recurso humano, estableciendo que las unidades de personal o quien haga sus veces, son las responsables de la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes, los cuales contribuyen al componente de la Dimensión 1 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, esta dimensión tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Lo anterior, teniendo en cuenta que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que le facilita la gestión, el logro de sus objetivos y los resultados.

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 tiene como objetivo fundamental proporcionar la información necesaria que le permita a la entidad conocer los empleos vacantes, la mejor manera de provisionarlos, para lo cual deberán estar permanentemente actualizados, cada vez que ocurran cambios y se generen nuevas vacantes temporales o definitivas.

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2023

1. GENERALIDADES

La gestión eficaz de las entidades públicas se fundamenta en el proceso de planeación organizacional como elemento articulador de los procesos y acciones dirigidas a cumplir con sus finalidades institucionales. Actualmente, se exige que entre estos procesos se contemplen los relacionados con la gestión de los recursos humanos, pues son éstos los que generan las condiciones laborales necesarias que promueven la obtención de tales finalidades. Dentro de los procesos de la gestión de recursos humanos, se destaca el de la planeación de los recursos humanos PRH, el cual se orienta al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades de personal en función de los objetivos organizacionales.

La Planeación de los Recursos Humanos es el proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos, proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización.

Para adelantar este proceso es requisito que cada entidad cuente con sistemas de información que permitan conocer las características de la población que trabaja para la misma y el comportamiento de las variables que inciden en los procesos de gestión de su recurso humano.

En el ámbito público colombiano la planeación de los recursos humanos es un tema que ha recibido un tratamiento coyuntural, tradicionalmente ligado a los estudios técnicos para definir las plantas de empleos. Por ello, se requiere definir y ejecutar acciones de planeación, dirigidas a racionalizar el manejo de la capacidad humana con que cuentan las entidades y, al tiempo, promover el desarrollo de sus expectativas e intereses.

Por esta razón, al ser la planeación de los recursos humanos un proceso que liga de forma coherente y armónica los recursos humanos existentes en las entidades con los planes y programas definidos para el cumplimiento de sus finalidades sociales, no puede tomarse como un proceso aislado, sino que por el contrario, la

determinación de las necesidades de personal y los procesos de gestión del recurso humano deben articularse con la razón de ser y planes generales de la entidad.

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.

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.

Se presenta durante la presente vigencia grandes oportunidades para la Planeación del Talento Humano. Por una parte, lo dispuesto en la CIRCULAR CONJUNTA No. 100-005 2022, suscrita por el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- y el Director de la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-, donde establecen los LINEAMIENTOS DEL PLAN DE FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EQUIDAD - VIGENCIA 2023. Por otra parte el Desarrollo de la Convocatoria Territorial 9, que convoca a concurso de méritos 269 empleos de la planta de Personal de la Administración Central de la Gobernación del Departamento del Valle del Cauca

2. MARCO NORMATIVO

- A. Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- B. 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". Artículo 15, numeral 2, literal b.
- C. Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública".
- D. Decreto 612 de 2018, "Por el cual se establecen las directrices generales para la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado".
- E. Decreto 815 de 2018, "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos".

- F. Ley 1960 de 2019, “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- G. Lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC.
- H. Criterio Unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil para la “Provisión de Empleos Públicos Mediante Encargo y Comisión para desempeñar Empleos de Libre Nombramiento”, expedido el 13 de agosto de 2019.
- I. Directiva Presidencial No. 08 DE 2022
- J. Circular Conjunta No. 100-005 2022 - Lineamientos del Plan de Formalización del Empleo Público en Equidad - Vigencia 2023

3. METODOLOGÍA

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.

Es así, que, con el propósito de elaborar el diagnóstico de necesidades de personal, mediante circular No 2022146248 del 23 de diciembre de 2022, se solicitó remitir a la Subdirección de Gestión Humana, el reporte de “NECESIDADES DE PERSONAL DE PLANTA”, con el fin de contar con la información para el diagnóstico de necesidades de personal para la elaboración del Plan de Previsión de Recursos Humanos, para la vigencia 2023.

Se solicitó indicar, 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, con el fin de realizar el análisis de necesidades de personal que comprende el 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 busca analizar 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.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Gobernación del Departamento del Valle del Cauca para la vigencia 2023 se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

4. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

El Plan de Previsión del Recurso Humano para la Gobernación del Departamento del Valle del Cauca, tiene como objetivo General 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.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a. Identificar necesidades de personal de planta para proveer las vacantes temporales o definitivas a través de encargo o nombramiento provisional.
- b. Adelantar las gestiones necesarias para la provisión de empleos por encargo o nombramiento provisional.

5. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.

En la Administración Departamental la actual estructura se encuentra sustentada en el Decreto 1-17-1310 del 14 de diciembre de 2022, “Por el cual se actualiza 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 actualizó 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
JEFE DE OFICINA	006	03	2
SUBDIRECTOR TECNICO	068	01	1
ASESOR	105	05	26

CARGO	CODIGO	GRADO	No. CARGOS
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
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

CARGO	CODIGO	GRADO	No. CARGOS
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. 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.

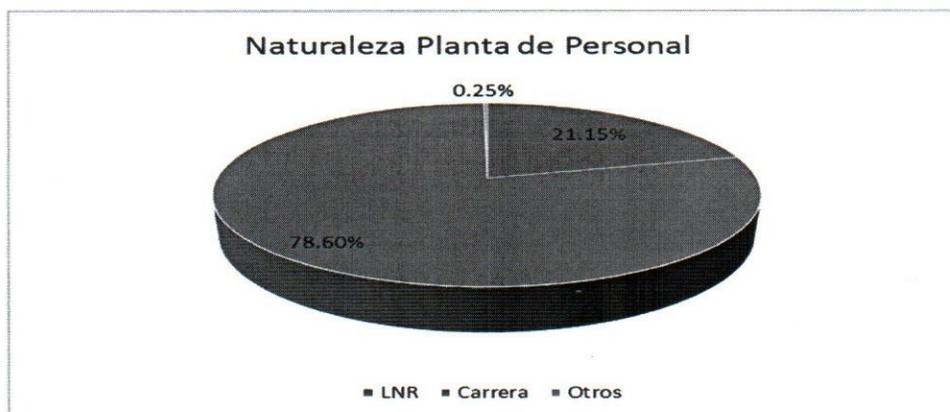
Mediante Decreto 1-17-0639 del 06 de julio de 2022 se crean unos empleos de naturaleza Libre Nombramiento y Remoción y adscritos al Despacho de la señora Gobernadora

DENOMINACION CARGOS A CREAR	CODIGO	GRADO	ASIGNACION BASICA MENSUAL	No. DE CARGOS
ASESOR	105	05	\$ 12.282.627	1
ASESOR	105	04	\$ 9.211.972	2
ASESOR	105	02	\$ 6.514.132	4
ASESOR	105	01	\$ 4.868.834	2

Mediante Decreto 0727 del 25 de julio de 2022, se suprimen dos empleos de Instructor, código 313, grado 04, los cuales se encontraban en planta transitoria en el Decreto 1-17-0884 de 2021.

Así mismo, mediante Decreto 1-17-1311 del 14 de diciembre de 2022, se crea en la planta de cargos de la Administración Central Departamental, un empleo de Jefe de Oficina, Código 006, Grado salarial 03, financiado con recursos propios, cuya naturaleza es de Libre Nombramiento y Remoción y que corresponde al cargo de Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno de Juzgamiento, en concordancia con lo dispuesto en la Ordenanza No. 603 de fecha 07 de diciembre de 2022, que fue expedida en cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021.

Así las cosas, la Planta de Personal a la fecha la conforman 1.168 empleos de los cuales 247 son de libre nombramiento y remoción que corresponden a 21.15%, los empleos de carrera administrativa son 918 que corresponden al 78.60% y 3 empleos que corresponden a Elección Popular, Periodo Fijo y un Docente, que equivalen al 0.25% de la planta.



Reporte de empleos provistos y vacantes.

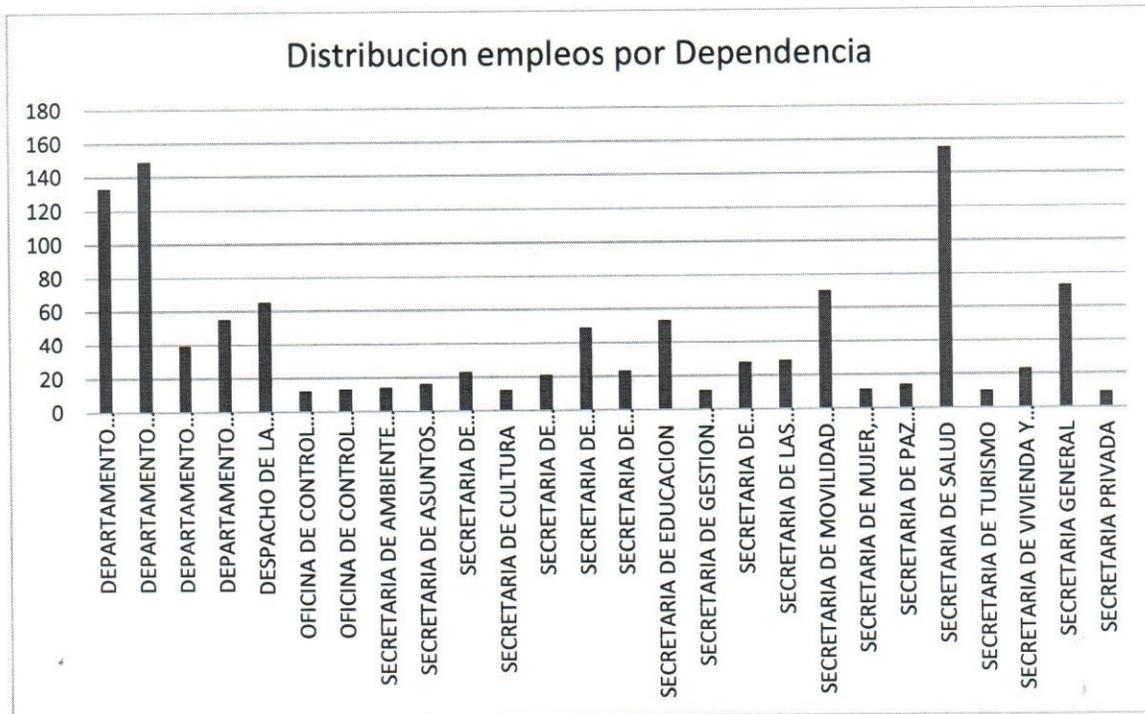
En el Departamento del Valle del Cauca – Administración Central, al 13 de enero de 2023 se tienen los siguientes empleos provistos y vacantes de la planta de cargos de la Administración Central.

NIVEL JERARQUICO	No. DE EMPLEOS PROVISTOS	No. VACANTES
DIRECTIVO	108	2
ASESOR	88	2
PROFESIONAL	452	17
TECNICO	210	0
ASISTENCIAL	282	3
DOCENTE	1	0
INSTRUCTOR	3	0
SUBTOTAL	1144	24
TOTAL	1168	

Los 1144 empleos provistos se distribuyen entre las dependencias de la siguiente manera:

DEPENDENCIA	ASESOR	ASISTENCIAL	DIRECTIVO	DOCENTE	PROFESIONAL	TECNICO	Total general
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	8	43	6		53	21	131
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA Y FINANZAS PUBLICAS	4	62	11		52	28	157
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE JURIDICA		13	5		26		44
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACION	6	10	6		36	9	67
DESPACHO DE LA GOBERNADORA	10	18	4		1	36	69
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO DE INSTRUCCIÓN	1	3	1		5	1	11
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO DE JUZGAMIENTO		1	1		1		3
OFICINA DE CONTROL INTERNO	3	4	2		2	2	13
SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL Y PARTICIPACION	4	3	6		9		22
SECRETARIA DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	2	4	4		5	1	16
SECRETARIA DE ASUNTOS ETNICOS		7	3		5	1	16
SECRETARIA DE CONVIVENCIA Y SEGURIDAD CIUDADANA	3	7	5		7	2	24
SECRETARIA DE CULTURA	1	5	2		4		12
SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO Y COMPETITIVIDAD	2	3	5		10		20
SECRETARIA DE DESARROLLO RURAL, AGRICULTURA Y PESCA	4	12	5		28	3	52
SECRETARIA DE EDUCACION	2	17	5	1	18	13	56
SECRETARIA DE GESTION DEL RIESGO DE DESASTRES		4	1		4	3	12
SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA	2	6	5		18	1	32
SECRETARIA DE LAS TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES TIC		6	2		14	5	27
SECRETARIA DE MOVILIDAD Y TRANSPORTE	1	3	3		1	62	70
SECRETARIA DE MUJER, EQUIDAD DE GENERO Y DIVERSIDAD SEXUAL	4	3	2		3		12
SECRETARIA DE PAZ TERRITORIAL Y RECONCILIACION	3	2	2		6		13
SECRETARIA DE SALUD	4	25	4		108	16	157
SECRETARIA DE TURISMO	2	2	1		4		9
SECRETARIA DE VIVIENDA Y HABITAT		3	3		15		21
SECRETARIA GENERAL	19	15	13		14	9	70
SECRETARIA PRIVADA	3	1	1		3		8
Total general	88	282	108	1	452	213	1144

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. 2022146248 del 23 de diciembre de 2022.

Con base en lo anterior, doce (12) dependencias atendieron la Circular mencionada manifestando que requieren personal, entre las que podemos encontrar:

1. Departamento Administrativo de Planeación
2. Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sostenible
3. Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional- Subdirección Técnica de Banco Inmobiliario.

4. Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional-Pasivo Pensional
5. Departamento Administrativo de Hacienda y Finanzas Públicas- Unidad Administrativa Especial de Catastro
6. Oficina de Control Disciplinario interno
7. Secretaría de Convivencia y Seguridad Ciudadana
8. Secretaría de Desarrollo Social y Participación
9. Secretaría de Movilidad y Transporte
10. Secretaría de Desarrollo Rural Agricultura y Pesca
11. Secretaría de Salud
12. Secretaría General

Adicional a esto, una dependencia la Secretaría de Gestión del Riesgo de Desastres, manifestó no requerir personal.

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

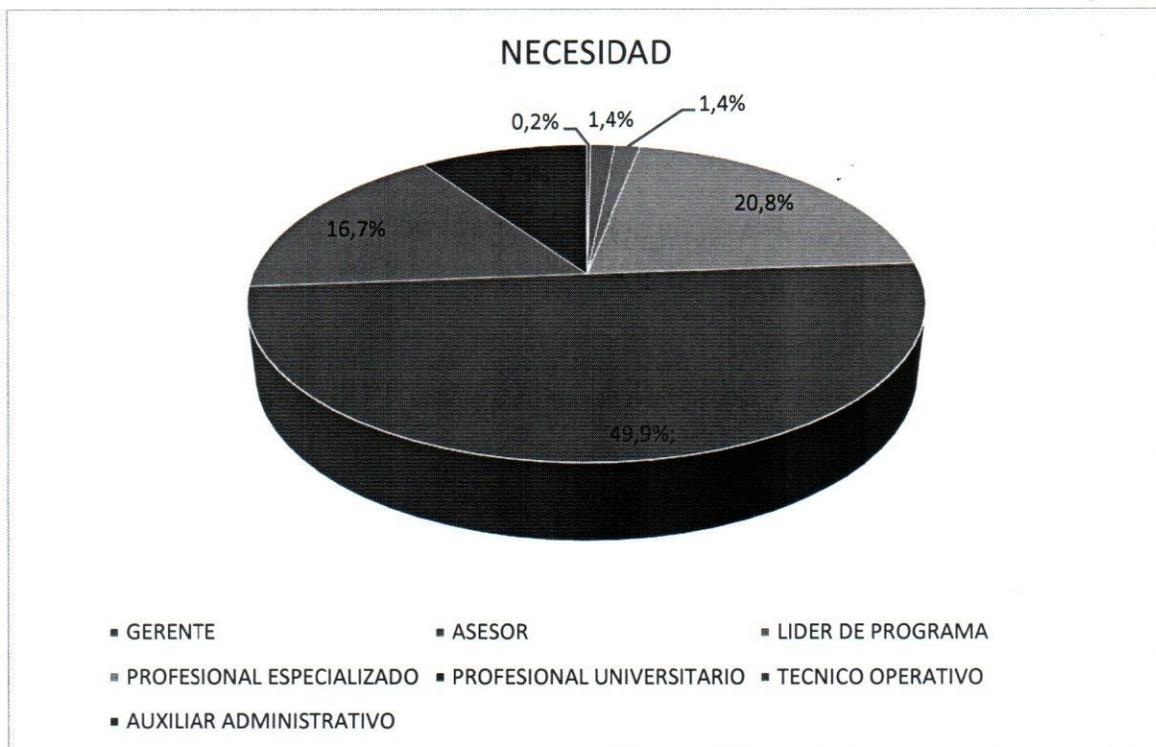
NIVEL JERARQUICO	NECESIDAD DE EMPLEOS REQUERIDOS POR NIVEL JERARQUICO
PROFESIONAL	309
TECNICO	70
ASISTENCIAL	40
TOTAL	419



De acuerdo a la grafica anterior, se puede evidenciar que las dependencias solicitan en su gran mayoría personal del nivel profesional, lo cual representa el 73,75%.

Por otra parte, es importante resaltar la denominacion de empleos requeridos por las diferentes dependencias son los siguientes:

DENOMINACION DE EMPLEO	NECESIDAD
GERENTE	1
ASESOR	6
LIDER DE PROGRAMA	6
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	87
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	209
TECNICO OPERATIVO	70
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	40
TOTAL	419



Así mismo, de acuerdo a la grafica anterior, se puede evidenciar que las dependencias solicitan en su gran mayoría empleos con denominación profesional universitario, lo cual representa el 49,9%.

DEPENDENCIA	NECESIDADES DE PERSONAL
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	50
SECRETARÍA DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	7
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	15
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA Y FINANZAS PÚBLICAS- UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO	45
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	12
SECRETARÍA DE CONVIVENCIA Y SEGURIDAD CIUDADANA	181
SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL Y PARTICIPACIÓN	8
SECRETARÍA DE DESARROLLO RURAL AGRICULTURA Y PESCA	10
SECRETARÍA DE SALUD	54
SECRETARÍA GENERAL	33
SECRETARIA DE MOVILIDAD Y TRANSPORTE	4
TOTAL	419

7. PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

Identificados los requerimientos y analizada la disponibilidad interna de personal, se siguen presentando las mismas situaciones detectadas en la vigencia anterior:

- 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 que se establezcan en desarrollo de la Circular Conjunta No. 100-005 2022, suscrita por el DAFP y la ESAP, con fecha 29 de diciembre de**

2022 y que establece los "LINEAMIENTOS DEL PLAN DE FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EQUIDAD - VIGENCIA 2023". Que establece:

1. "La formalización del empleo público se promoverá teniendo en cuenta los siguientes mecanismos: (i) la provisión de todos los cargos de las plantas de personal existentes y en vacancia; (ii) la ampliación de las plantas de personal existentes, siempre que las condiciones técnicas y financieras así lo permitan; (iii) la creación de plantas temporales en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia; y, (iv) el uso racional de los contratos de prestación de servicios atendiendo exclusivamente lo establecido en la ley y en los fallos judiciales.
2. Los destinatarios de la presente circular deberán vincular, mediante contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión previsto en la ley de contratación estatal, únicamente al personal que requieran de acuerdo con las finalidades que la misma ley prevé y autoriza para esta modalidad de contratación.
3. La contratación directa a través del contrato de prestación de servicios y de apoyo a la gestión deberá tener un término de duración de cuatro (04) meses, plazo este durante el cual los órganos, organismos y entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial deberán elaborar los estudios técnicos requeridos y establecer la planta temporal de personal necesaria y suficiente que supla las necesidades misionales y administrativas que se requieran.
4. Si los estudios para la planta temporal de personal en equidad determinan la necesidad de reformar la estructura organizacional interna del ente público, deberá entonces proponer la reorganización que se requiera.
5. Los órganos, organismos y entidades de la rama ejecutiva del orden nacional deberán proponer tanto las plantas temporales de personal en equidad, como la reorganización de sus estructuras internas, teniendo en cuenta el objetivo fundamental y esencial de nuestro gobierno: "Colombia potencia mundial de la vida", el cual se lograra a través "la Bioadministración" como modelo de las administraciones públicas -nacionales y territoriales- que garantice y proteja todas las manifestaciones de vida, y hagan efectivo el cumplimiento del principio global de la "buena administración"
6. Igualmente, deberá tenerse en cuenta en este ejercicio técnico de transformación administrativa, el acercamiento directo y efectivo del ciudadano con el Estado dentro de un marco de gobernanza inclusivo y diverso que garantice la más amplia participación de actores directos e indirectos de acuerdo con la misionalidad de cada ente público.
7. Los órganos administrativos de gobierno de la rama ejecutiva del orden nacional deberán reforzar sus sectores, con un enfoque territorial que permita la ejecución y el dialogo directo en el desarrollo progresivo de sus correspondientes sectores teniendo como base el comportamiento diferencial del territorio, la inclusión y protección de los desprotegidos y el desarrollo armónico de las vocaciones territoriales con miras a obtener la productividad social, cultural y económica que materialice el Estado Social de Derecho.
8. De igual manera, los entes públicos a quienes va dirigida la presente circular, Cuando vayan a proveer empleos a través de una planta temporal nueva y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión deberán, en condiciones de igualdad, otorgar como mínimo un 10% para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad incluir personas con discapacidad de acuerdo con los porcentajes señalados en el Decreto 2011 de 2017: y el 5% para otras poblaciones vulnerables tales como comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palanqueras, víctimas de la violencia, entre otras, buscando siempre la paridad de género. Este lineamiento también será aplicable cuando los órganos, organismos y entidades de la Administraciones Públicas amplíen, modifiquen o provean sus plantas de personal".

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.

Para el primer semestre de 2023, se cuenta con la vinculación de 15 plazas de practicantes universitarios que cursan últimos semestres de su carrera profesional y que son financiados con el programa Estado Joven, que ejecuta el Ministerio del Trabajo en coordinación con el DAFP.

Se deberán realizar las gestiones pertinentes, para seguir contando con este beneficio para el segundo semestre del año 2023.

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. 1-3-1644 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. 1-17-1312 del 14 de diciembre de 2022, *“Por el cual se actualiza 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”*.
- ACUERDO No. 415 del 5 de diciembre del 2022 *“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 Camera Administrativa de la planta de personal de la GOBERNACIÓN DE VALLE DEL CAUCA - Proceso de Selección No. 2445 de 2022 -TERRITORIAL 9”*

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 participando en el Procesos de Selección "Convocatoria Territorial 9" para lo cual la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo No. 415 del 5 de diciembre del 2022 "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 Camera Administrativa de la planta de personal de la GOBERNACION DE VALLE DEL CAUCA - Proceso de Selección No. 2445 de 2022 -TERRITORIAL 9". En el cual se ofertaron 269 empleos en 76 OPEC, de los cuales 80 empleos corresponden a concurso de ascenso y 189 a concurso abierto.

EMPLEOS / OPEC		TOTAL
TOTAL EMPLEOS A OFERTAR		269
TOTAL OPEC		76
Concurso por Ascenso	Empleos para concurso de Ascenso	80
	OPEC para concurso de Ascenso	30
Concurso Abierto	Empleos para concurso Abierto	189
	OPEC para concurso Abierto	46

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 Provisión 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