

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

VIGENCIA 2024



**DEPARTAMENTO DEL
VALLE DEL CAUCA**

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO
INSTITUCIONAL



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
GOBERNACIÓN

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

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS Vigencia 2024

DILIAN FRANCISCA TORO TORRES
Governadora del Valle del Cauca

OSCAR ARMANDO TRUJILLO TRUJILLO
Director de Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional

RICARDO YATE VILLEGAS
Subdirector de Gestión Humana

Enero 2024



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION

1. GENERALIDADES
2. MARCO NORMATIVO
3. METODOLOGIA
4. OBJETIVOS
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



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

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.

2. MARCO NORMATIVO

Ley 489 de 1998, “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c) “Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la 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 el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.

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

Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”.



Decreto 612 de 2018. “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.

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”. En dicha norma, se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación, se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

Artículo 14 señala que, el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.

El artículo 15 también señala que, es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.

Artículo 17 fija, como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano.

El artículo 18 establece, la obligación de crear un Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

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”.

Lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC.

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.



3. METODOLOGÍA

Para la elaboración del Plan de Previsión de Talento Humano 2024 se tuvo en cuenta los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), mediante lo siguiente: el Análisis de las necesidades de personal, el Análisis de la disponibilidad de personal y la Determinación de Medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

Es así, que, con el propósito de elaborar el diagnóstico de necesidades de personal, mediante circular No 2023374392 del 21 de noviembre de 2023, 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 2024.

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 indagará sobre la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

4. OBJETIVOS

4.1 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 competencias del ente territorial, identificando 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.



4.2 Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades del recurso humano, de forma que le permita a la entidad estructurar la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional. - Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Realizar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

5. ALCANCE.

Este plan, junto con el Plan Anual de Vacantes, en la Gobernación del Departamento del Valle del Cauca permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en cuanto a:

- 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.

6. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.

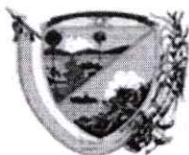
En la Administración Departamental la actual estructura se encuentra sustentada en el Decreto 1-17-1310 del 14 de diciembre de 2022, *“Por el cual se actualiza el Decreto 1-3-1638 del 23 de octubre de 2020, “Por el cual se ajusta la Estructura de la Administración Central del Departamento del Valle del 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, adicionada por la creación de algunos empleos, que han sido creados por necesidad del servicio.



PLANTA VIGENTE A 31 DE DICIEMBRE DE 2023

EMPLEO	CODIGO	GRADO	NUMERO DE EMPLEOS
AGENTE DE TRANSITO	340	2	55
ASESOR	105	1	5
ASESOR	105	2	16
ASESOR	105	3	6
ASESOR	105	4	33
ASESOR	105	5	32
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	1	157
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	2	41
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	3	23
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	4	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	5	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	7	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	8	2
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	3	1
DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	55	3	4
DOCENTE	0	0	1
GERENTE	39	2	2
GOBERNADOR	1	0	1
INSPECTOR DE TRANSITO Y TRANSPORTE	312	4	4
INSTRUCTOR	313	1	1
INSTRUCTOR	313	5	2
JEFE DE OFICINA	6	2	12
JEFE DE OFICINA	6	3	5
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	4	2
JEFE DE OFICINA ASESORA DE JURIDICA	115	4	11
JEFE DE OFICINA ASESORA DE PLANEACION	115	4	2
LIDER DE PROGRAMA	206	7	12
LIDER DE PROGRAMA	206	8	34
MEDICO ESPECIALISTA	213	7	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	97
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	6	3



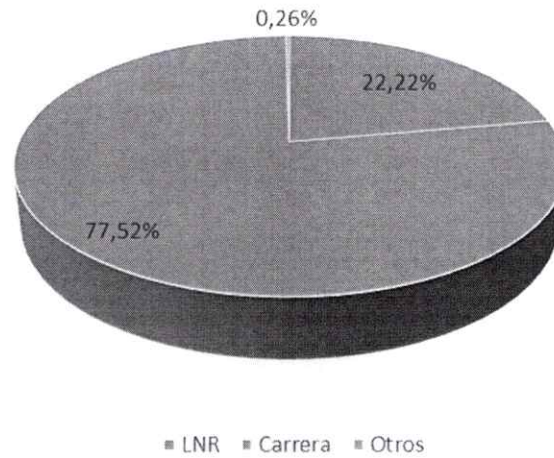
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
GOBERNACIÓN

PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	8	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	53
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	255
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3	7
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	4	7
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	6	1
SECRETARIA EJECUTIVA DEL DESPACHO DEL GOBERNADOR	430	11	2
SECRETARIO	440	4	29
SECRETARIO	440	6	6
SECRETARIO	440	7	2
SECRETARIO	440	8	11
SECRETARIO DE DESPACHO	20	3	19
SECRETARIO EJECUTIVO	425	9	1
SECRETARIO EJECUTIVO	425	10	6
SUBDIRECTOR	70	2	13
SUBDIRECTOR TECNICO	68	1	28
SUBGERENTE	90	1	3
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	45	2	23
TECNICO OPERATIVO	314	1	54
TECNICO OPERATIVO	314	2	48
TECNICO OPERATIVO	314	3	29
TECNICO OPERATIVO	314	4	18
TECNICO OPERATIVO DE TRANSITO	339	3	2
TOTAL EMPLEOS			1188

De esta forma, la Planta de Personal de la Gobernación del Valle del Cauca, con corte a 31 de diciembre de 2023, está conformada por 1.188 empleos, de los cuales 264 son de libre nombramiento y remoción que corresponden a 22.22%, los empleos de carrera administrativa son 921 que corresponden al 77.52% y 3 empleos que corresponden a Elección Popular, Periodo Fijo y un Docente, que equivalen al 0.26% de la planta.

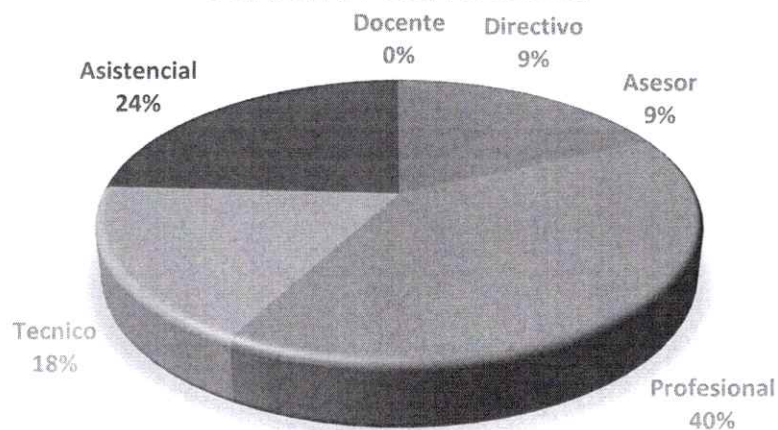


Naturaleza Planta de Personal



Niveles Jerárquicos: Los 1188 empleos de la planta se distribuyen por niveles jerárquicos de la siguiente manera:

PLANTA POR NIVELES





DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
GOBERNACIÓN

Fuente de Financiación: Del total de la Planta de Personal a 31 de diciembre de 2023, se financian con Recursos Propios 1028 cargos y con Rentas Cedidas 160.



La distribución de la planta por dependencia es la siguiente:

DISTRIBUCION DE PLANTA POR DEPENDENCIA							
DEPENDENCIA	ASESOR	ASISTENCIAL	DIRECTIVO	DOCENTE	PROFESIONA	TECNICO	Total general
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	1	43	6		57	20	127
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA Y FINANZAS PUBLICAS	2	62	11		55	28	158
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE JURIDICA		11	5		24	2	42
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACION	1	10	6		37	9	63
DESPACHO DE LA GOBERNADORA	92	17	4			36	149
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO DE INSTRUCCIÓN		3	1		6		10
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO DE JUZGAMIENTO		1	1		3	1	6
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1	4	2		3	2	12
SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL Y PARTICIPACION	1	4	6		9		20
SECRETARIA DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	1	4	4		4	1	14
SECRETARIA DE ASUNTOS ETNICOS		8	3		5	1	17
SECRETARIA DE CONVIVENCIA Y SEGURIDAD CIUDADANA		7	5		7	2	21
SECRETARIA DE CULTURA		5	2		4		11
SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO Y COMPETITIVIDAD		3	5		12		20
SECRETARIA DE DESARROLLO RURAL, AGRICULTURA Y PESCA		13	5		30	3	51
SECRETARIA DE EDUCACION	2	17	5	1	18	10	56
SECRETARIA DE GESTION DEL RIESGO DE DESASTRES		4	1		2	3	10
SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA	1	6	5		18	1	31
SECRETARIA DE LAS TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES TIC		6	2		14	5	27
SECRETARIA DE MOVILIDAD Y TRANSPORTE		3	3		1	61	68
SECRETARIA DE MUJER, EQUIDAD DE GENERO Y DIVERSIDAD SEXUAL		2	2		3		7
SECRETARIA DE PAZ TERRITORIAL Y RECONCILIACION		3	2		7		12
SECRETARIA DE SALUD	4	25	4		115	16	164
SECRETARIA DE TURISMO		2	2		4		8
SECRETARIA DE VIVIENDA Y HABITAT		5	3		17		25
SECRETARIA GENERAL	1	15	14		14	9	53
SECRETARIA PRIVADA		3	1		2		6
Total general	107	286	110	1	471	210	1188



Reporte de empleos provistos y vacantes.

En el Departamento del Valle del Cauca – Administración Central, al 31 de diciembre 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	110	0
ASESOR	92	15
PROFESIONAL	458	13
TECNICO	209	1
ASISTENCIAL	282	4
DOCENTE	1	0
INSTRUCTOR	3	0
SUBTOTAL	1155	33
TOTAL	1188	

De los 33 empleos vacantes a 31 de diciembre de 2023, 27 corresponden a vacantes definitivas y 6 a vacantes temporales. De las 27 vacantes definitivas, 15 corresponden a empleos del Nivel Directivo o Asesor, con naturaleza de Libre Nombramiento y Remoción, y de los 12 restantes empleos pertenecen al nivel profesional y asistencial, que se encuentran reportados en la convocatoria Territorial 9.

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

7. 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. 2023374392 del 21 de noviembre de 2023.

Con base en lo anterior, catorce (14) dependencias atendieron la Circular mencionada manifestando que requieren personal, entre las que podemos encontrar:

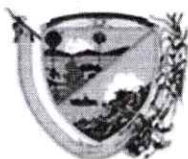


DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
GOBERNACIÓN

1. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
2. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE JURIDICA
3. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACION
4. SECRETARIA DE LAS TIC
5. SECRETARIA DE EDUCACION
6. OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO DE INSTRUCCIÓN
7. OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO DE JUZGAMIENTO
8. SECRETARIA DE CULTURA
9. SECRETARIA DE DESARROLLO RURAL, AGICULTURA Y PESCA
10. SECRETARÍA DE MUJER, EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL
11. SECRETARIA GENERAL
12. SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO Y COMPETITIVIDAD
13. DAFP - U.A.E. DE IMPUESTOS, RENTAS Y GESTION TRIBUTARIA, DESPACHO
14. DAHFP - UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO

En total las dependencias manifestaron requerir 513 empleos de todos los niveles así: (el número del encabezado corresponde al código del empleo)

AREA O DEPENDENCIA	105	206	213	219	222	314	407	440	020	045	068	TOTAL POR DEPENDENCIA
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL		1	3	21	11	15	7	1				59
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE JURIDICA				14	7	3	4					28
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACION		13		22	29		2	5				71
SECRETARIA DE LAS TIC				15	5	19	4					43
SECRETARIA DE EDUCACION		1		39	4	8	2					54
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO DE INSTRUCCIÓN				4		1	1					6
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO DE JUZGAMIENTO		1		10	2	2		2				17
SECRETARIA DE CULTURA	1	2		9	1	5	4	1	1	2	1	27
SECRETARIA DE DESARROLLO RURAL, AGICULTURA Y PESCA				20	2							22
SECRETARÍA DE MUJER, EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL				3		2	3					8
SECRETARIA GENERAL		1		21		7						29
SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO Y COMPETITIVIDAD				10	2	3		1				16
DAFP - U.A.E. DE IMPUESTOS, RENTAS Y GESTION TRIBUTARIA, DESPACHO				67	15	25	10					117
DAHFP - UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO		2		9	4		1					16
TOTAL	1	21	3	264	82	90	38	10	1	2	1	513



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

NIVEL	#
Directivo	4
Asesor	1
Profesional	370
Técnico	90
Asistencial	48
TOTAL	513



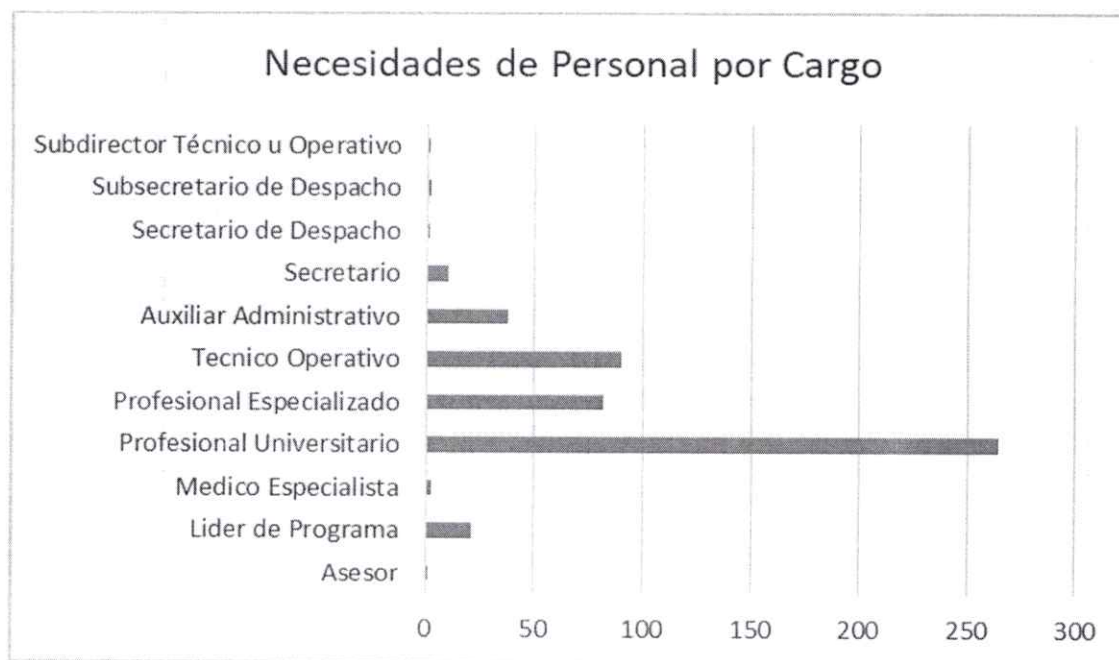
De acuerdo a la grafica anterior, se puede evidenciar que las dependencias solicitan en su gran mayoría personal del nivel profesional, lo cual representa el 72%, y un 18% del nivel Tecnico.

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



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
GOBERNACIÓN

Cargo	#
Asesor	1
Líder de Programa	21
Médico Especialista	3
Profesional Universitario	264
Profesional Especializado	82
Técnico Operativo	90
Auxiliar Administrativo	38
Secretario	10
Secretario de Despacho	1
Subsecretario de Despacho	2
Subdirector Técnico u Operativo	1
TOTAL	513



Así mismo, de acuerdo a la gráfica anterior, se puede evidenciar que las dependencias solicitan en su gran mayoría empleos con denominación profesional universitario, lo cual representa el 51.46%.



8. 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.

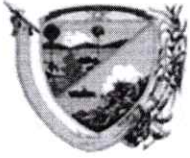
Para ello se deben adoptar medidas de cobertura, las cuales pueden ser tanto internas como externas. Sin embargo, se deben privilegiar las medidas internas frente a las externas, por cuanto lo que se pretende es potenciar al máximo el recurso humano existente lo cual redundará en mejorar la eficiencia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

8.1. 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.

8.2. 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.

Se debe propender por vincular plazas de practicantes universitarios que cursan últimos semestres de su carrera profesional en el marco del programa Estado Joven, que ejecuta el Ministerio del Trabajo en coordinación con el DAFP.

9. PREVISION DE RECURSOS HUMANOS.

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 Específico 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. 1-17-1412 del 12 de diciembre de 2023, *"Por el cual se compila, actualiza y modifica el Manual Específico de Funciones de los empleos de la planta de personal de la Administración Central Departamental"*.
- 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 Carrera 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.

9.1. 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 Carrera 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

Listas de elegibles. Una vez se lleven a cabo todas las fases del Proceso de Selección, estas son: Divulgación e inscripción, Verificación de Requisitos Mínimos – VRM, presentación de pruebas escritas y pruebas de valoración de antecedentes se conforman y expiden las Listas de elegibles, que corresponden al listado que conforma la CNSC a través de acto administrativo y que ordena a los elegibles en



estricto orden de mérito a partir de los resultados obtenidos en el proceso de selección para la provisión de un empleo específico.

Publicación: De acuerdo con la CNSC el 31 de enero del presente año quedaran publicados en el sitio web oficial [www. Cnsc.gov.co](http://www.Cnsc.gov.co) banco nacional de listas de elegibles los actos administrativos que conforman las listas de elegibles de los empleos a proveer.

Solicitud de exclusión de la lista de elegibles. Una vez publicadas las listas de elegibles en virtud de lo determinado en el artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005 y el artículo 26 del Acuerdo 415 de 2022 de la CNSC, y dentro de los cinco (5) días siguientes a su publicación, la Comisión de Personal de la Entidad puede solicitar a la CNSC la exclusión de la lista de elegibles la persona o personas que figuren en ella cuando haya comprobado que el elegible:

- Fue admitida al concurso sin reunir los requisitos exigidos en la convocatoria.
- Aportó documentos falsos o adulterados para su inscripción.
- No superó las pruebas del concurso.
- Fue suplantada por otra persona para la presentación de las pruebas previstas en el concurso.
- Conoció con anticipación las pruebas aplicadas.
- Realizó acciones para cometer fraude en el concurso.

Nombramiento en periodo de Prueba. Una vez en firme las listas de elegibles, conforme lo determinado en el artículo 2.2.6.21 del Decreto 1083 de 2015, la CNSC enviará copia de las mismas al Jefe de la Entidad, para que este dentro de los diez (10) días siguientes al recibo de las mismas y en estricto orden de mérito realice el nombramiento en periodo de prueba en el empleo objeto de concurso, el cual no puede ser provisto bajo ninguna otra modalidad.

Periodo de Prueba: El artículo 2.2.6.24 del Decreto 1083 de 2015 determina como periodo de prueba "el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional." Este inicia con la inducción al puesto de trabajo y debe realizarse por un periodo de seis (6) meses, en virtud de lo establecido por el artículo 2.2.6.25 de la norma en cita.



Vigencia y aplicación Listas de Elegibles Ley 1960 de 2019. Las listas de elegibles tienen una vigencia de dos (2) años a partir de su firmeza, de conformidad con lo determinado en los artículos 24 y 33 del Acuerdo 415 de 2022 y numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, el cual, igualmente determina que, las listas de elegibles deben ser usadas durante su firmeza para proveer las vacantes definitivas de empleos iguales o equivalentes no convocados que surjan con posterioridad a esta convocatoria o proceso de selección en la entidad, es decir, deben ser usadas para proveer en estricto orden de méritos nuevas vacantes al interior de esta entidad del orden Departamental.

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.



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
GOBERNACIÓN

- ✓ 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 funciones y competencias del ente territorial y las metas que contemple el nuevo Plan de Desarrollo”



RICARDO YATE VILLEGAS
Subdirector de Gestión Humana