



**DEPARTAMENTO DEL  
VALLE DEL CAUCA**

# **PLAN ANUAL DE VACANTES**

**GOBERNACION DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA  
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO  
INSTITUCIONAL  
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA**



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA – ADMINISTRACION CENTRAL

PLAN ANUAL DE VACANTES

DILIAN FRANCISCA TORO TORRES

Gobernadora del Valle del Cauca

OSCAR ARMANDO TRIJULLO TRUJILLO

Director de Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional

RICARDO YATE VILLEGAS

Subdirector de Gestión Humana

Enero 2024

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Subdirección de Gestión Humana



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

## TABLA DE CONTENIDO

### INTRODUCCION

1. OBJETIVO
  - 1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS
2. MARCO JURIDICO
3. GLOSARIO
4. ESTRUCTURA DE LA PLANTA
5. REPORTE DE EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES AL 31 DE DICIEMBRE DE 2023.
6. FORMAS DE PREVISION DE EMPLEOS
7. VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS CARRERA ADMINISTRATIVA OFERTADOS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN 2435 A 2473 DE 2022, "CONVOCATORIA TERRITORIAL 9".
8. MARCO NORMATIVO PARA LA PROVISIÓN DE CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA – ADMINISTRACION CENTRAL
9. PROCESO SE SELECCIÓN 2453 A 2473 DE 2022 "CONVOCTORIA TERRITORIAL 9".
10. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

## INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo establecido en 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”*, en su artículo 15 de elaboración del Plan Anual de vacantes y 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”* el cual establece en el numeral 2.2.22.3.14 la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de Acción, los cuales deben ser publicados a más tardar el 31 de enero de cada año, se elabora el Plan Anual de Vacantes del Departamento del Valle del Cauca – Administración Central.

En el Plan Anual de Vacantes se realiza la identificación y descripción de los empleos vacantes, existentes al 31 de diciembre de 2023, que pueden ser provistos en la vigencia 2024, que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se requieren proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios. Teniendo como fin proporcionar personal competente e íntegros en la Gobernación del Valle del Cauca

Para la elaboración de este Plan se ha tenido en cuenta los siguientes tipos de vacantes:

- Vacantes definitivas: se da en el caso de que el empleo público no cuente con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- Vacantes temporales: se da en el caso de que el titular de un empleo se encuentre en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley que impliquen la separación temporal del titular de un empleo de carrera (licencias, encargos, comisiones, entre otros); o el titular de un empleo de carrera se separe de su cargo para ocupar otro cargo en período de prueba del cual fue nombrado por superar el respectivo concurso de méritos.

La Gobernación del Valle del Cauca, hace parte de la Convocatoria – Territorial 9, concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicios Civil - CNSC, mediante Proceso de Selección No. 2445 de 2022– Valle del Cauca, para lo cual la CNSC expidió 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*



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

*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". Acuerdo que puede ser consultado en la página Web de la Comisión Nacional del Servicio Civil en Convocatorias en Desarrollo, para proveer doscientas sesenta y nueve (269) empleos de la planta de Cargos de la Administración Central.*

De los doscientos sesenta y nueve (269) empleos reportados en la Convocatoria Territorial 9, Proceso de Selección No. 2445 de 2022 - Valle del Cauca, ochenta (80) empleos corresponden a concurso de ascenso, en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, que modificó el artículo 29 de la Ley 909 de 2004:

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

Establece la Ley 1960 de 2019, que “el concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

El concurso será de ascenso cuando:

1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo, o cuadro funcional de empleos, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.
2. Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.
3. El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.

Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el (30%) de las vacantes a proveer. El setenta (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso”.

## 1. OBJETIVO

Diseñar estrategias para la provisión del talento humano, de los empleos que por diversas situaciones administrativas se encuentren vacantes durante el año 2024. Estas estrategias comprenden la provisión definitiva o transitoria de los empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

### 1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, que presenten novedades de retiro, mediante encargo o de manera provisional, los cargos vacantes de carrera administrativa o mediante nombramiento ordinario los empleos de libre nombramiento y remoción de la Planta de Personal del Departamento del Valle del Cauca – Administración Central durante la vigencia 2024
- Proveer mediante nombramientos en periodo de prueba los cargos reportados en la Convocatoria Territorial 9, una vez se cuente con listas de elegibles en firme.

## 2. MARCO JURIDICO

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes, para los empleos de la Gobernación del Departamento del Valle de Cauca entre otros, el siguiente:

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

Decreto 1499 de 2017. Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el



## DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Este decreto da lineamientos sobre las políticas de desempeño institucional y establece la gestión estratégica del talento Humano como un conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

Decreto 1083 de 2015 *“Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para previsión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan de Vacantes”.*

Es así, como la Carrera Administrativa del Departamento del Valle del Cauca, se establece en el marco de la Ley 909 de 2004, el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y Decreto 648 de 2017, en las cuales se determina el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público de carrera, específicamente en sus Artículos 24 y 25, la Ley 909 consagra:

El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 del 27 de junio de 2019:

*Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.*

*En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.*

*El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.*

*Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de*



## DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

*libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.*

*En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.*

Además, la misma Ley ha previsto la provisión de los empleos con nombramientos provisionales, en los casos bien sea de vacancia temporal o definitiva y que no se puedan proveer mediante encargo, al respecto el artículo 25 señala:

*Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.*

Para la provisión de los empleos de carrera en vacancia definitiva se tendrá en cuenta el orden establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 648 de 2017:

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

*Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.*

Así mismo para la provisión de los empleos de Libre Nombramiento y Remoción se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Realizar el procedimiento para la Selección Meritocracia de cargos directivos PR-M8-P1-02.
2. El término para encargos en empleos de libre nombramiento y remoción en vacancia definitiva será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable



## DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva, lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 del 27 de junio de 2019.

### **Formalización del Empleo Público.**

La Ley 2294 de 2023 “*por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”*”, señala en su artículo 82, que a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, se liderará la implementación de un plan de formalización del empleo público; en el que todos los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean los cargos vacantes de las plantas de personal, atendiendo la normativa vigente que regule el tema, así como los pronunciamientos de las Altas Cortes (Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012), en los cuales se ha instado al Gobierno para que quienes trabajen para el Estado a través de contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión, lo hagan en condiciones de igualdad frente a quienes se encuentran vinculados como empleados públicos, con criterios . meritocráticos y con vocación de permanencia.

*“ARTÍCULO 82. FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EQUIDAD, CON CRITERIOS MERITOCRÁTICOS Y VOCACIÓN DE PERMANENCIA. El Gobierno nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, liderará el diseño e implementación de un plan de formalización del empleo público, que contribuya a que los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y se haga un uso racional de la contratación por prestación de servicios. El Departamento Administrativo de la Función Pública propondrá los ajustes normativos necesarios para viabilizar la transformación institucional del Estado.”*

*“Todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y la contratación por prestación de servicios, estará sujeta a las disponibilidades presupuestales de cada vigencia fiscal, al Marco Fiscal de Mediano Plazo y al Marco de Gasto de Mediano Plazo.”*

A su vez, el párrafo segundo del citado artículo de la Ley 2294 de 2023, establece que el Departamento Administrativo de la Función Pública diseñara los lineamientos técnicos necesarios para que los procesos de formalización sean complementarios con otros procesos de fortalecimiento institucional en los órganos; organismos y entidades de la administración pública, contemplando la cualificación del empleo público y promoviendo la eficiencia del gasto.



### 3. GLOSARIO

Con el fin de comprender más fácilmente este Plan se muestran a continuación las definiciones de las principales temáticas que se incluyen en el presente documento, las cuales se basan en el Decreto No. 785 de 2005 *“Por medio del cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales”*.

**Empleo Público:** En el artículo 2o. se define el empleo público como *“el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”*.

De igual forma define que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

**Niveles Jerárquicos:** En el artículo 3° se mencionan 5 niveles jerárquicos que se definen de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, competencias y requisitos exigidos para su desempeño.

- Nivel Directivo
- Nivel Asesor
- Nivel Profesional
- Nivel Técnico
- Nivel Asistencial

#### **Naturaleza general de las funciones:**

- **Nivel Directivo:** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.



## DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

- **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección.
  
- **Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
  
- **Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
  
- **Nivel Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.
  
- ❖ **Vacancia definitiva:** Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa. El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos:
  - Por renuncia regularmente aceptada.
  - Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
  - Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
  - Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
  - Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
  - Por revocatoria del nombramiento.
  - Por invalidez absoluta.
  - Por estar gozando de pensión.
  - Por edad de retiro forzoso.
  - Por traslado.
  - Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

- Por declaratoria de abandono del empleo.
- Por muerte.
- Por terminación del período para el cual fue nombrado.
- Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

❖ **Vacancia temporal:** aquellas cuyos titulares se encuentran en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley. El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

- Vacaciones.
- Licencia.
- Permiso remunerado
- Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- Período de prueba en otro empleo de carrera.

## 4. ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE CARGOS DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE – ADMINISTRACION CENTRAL

EMPLEO	CODIGO	GRADO	NUMERO DE EMPLEOS
AGENTE DE TRANSITO	340	02	55
ASESOR	105	01	5
ASESOR	105	02	16
ASESOR	105	03	6
ASESOR	105	04	33
ASESOR	105	05	32
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01	157
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	02	41
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	03	23
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	07	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	08	2
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	03	1
DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	055	03	4
DOCENTE	000	00	1



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

EMPLEO	CODIGO	GRADO	NUMERO DE EMPLEOS
GERENTE	039	02	2
GOBERNADOR	001	00	1
INSPECTOR DE TRANSITO Y TRANSPORTE	312	04	4
INSTRUCTOR	313	01	1
INSTRUCTOR	313	05	2
JEFE DE OFICINA	006	02	12
JEFE DE OFICINA	006	03	5
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	04	2
JEFE DE OFICINA ASESORA DE JURIDICA	115	04	11
JEFE DE OFICINA ASESORA DE PLANEACION	115	04	2
LIDER DE PROGRAMA	206	07	12
LIDER DE PROGRAMA	206	08	34
MEDICO ESPECIALISTA	213	07	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	05	97
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	06	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	08	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	53
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02	255
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	7
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04	7
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	06	1
SECRETARIA EJECUTIVA DEL DESPACHO DEL GOBERNADOR	430	11	2
SECRETARIO	440	04	29
SECRETARIO	440	06	6
SECRETARIO	440	07	2
SECRETARIO	440	08	11
SECRETARIO DE DESPACHO	020	03	19
SECRETARIO EJECUTIVO	425	09	1
SECRETARIO EJECUTIVO	425	10	6
SUBDIRECTOR	070	02	13
SUBDIRECTOR TECNICO	068	01	28
SUBGERENTE	090	01	3
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	02	23
TECNICO OPERATIVO	314	01	54
TECNICO OPERATIVO	314	02	48



## DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

EMPLEO	CODIGO	GRADO	NUMERO DE EMPLEOS
TECNICO OPERATIVO	314	03	29
TECNICO OPERATIVO	314	04	18
TECNICO OPERATIVO DE TRANSITO	339	03	2
<b>TOTAL EMPLEOS</b>			1188

Se cuenta con una planta de cargos en digital, archivo de Excel, el cual tiene detallado, denominación, código, grado, Dependencia, repartición administrativa, naturaleza del cargo, tipo de vinculación de los funcionarios y estado del cargo, lo cual permite realizar informes y conocer cuales empleos están vacantes y saber si son vacancias definitivas o temporales. Adicionalmente se cuenta con información de los servidores públicos de planta con datos laborales como ubicación, estudios, resultado de la evaluación de desempeño, fecha de ingreso a la Entidad, también se cuenta con algunos datos personales como fecha de nacimiento.

### 5. REPORTE DE EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES AL 31 DE DICIEMBRE DE 2023

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
<b>TOTAL</b>	<b>1188</b>	



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

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.

NATURALEZA	CARGO	CODIGO	GRADO	NIVEL JERARQUICO	TIPO DE VACANTE
LNR	ASESOR	115	02	ASESOR	Vacante Definitiva
LNR	ASESOR	115	04	ASESOR	Vacante Definitiva
LNR	ASESOR	115	05	ASESOR	Vacante Definitiva
Carrera Administrativa	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02	PROFESIONAL	Vacante Definitiva
Carrera Administrativa	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	05	PROFESIONAL	Vacante Definitiva
Carrera Administrativa	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	05	PROFESIONAL	Vacante Temporal
Carrera Administrativa	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02	PROFESIONAL	Vacante Temporal
Carrera Administrativa	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04	PROFESIONAL	Vacante Definitiva
Carrera Administrativa	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01	ASISTENCIAL	Vacante Definitiva
Carrera Administrativa	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	03	ASISTENCIAL	Vacante Definitiva
Carrera Administrativa	SECRETARIO	440	01	ASISTENCIAL	Vacante Temporal
Carrera Administrativa	SECRETARIO	440	04	ASISTENCIAL	Vacante Temporal

## 6. FORMAS DE PREVISION 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



## DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

mismas varían dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

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).

- 1) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- 2) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- 3) Renuncia regularmente aceptada.
- 4) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- 5) Invalidez absoluta.
- 6) Edad de retiro forzoso.
- 7) Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- 8) Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
- 9) Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5° de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
- 10) Orden o decisión judicial.
- 11) Supresión del empleo.
- 12) Muerte.
- 13) Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Para la provisión de los anteriores empleos, se seguirán las directrices dadas por la CNSC en la Circular 003 de 2014, y el Criterio Unificado 13082019 de 2019, respecto al procedimiento a seguir para este efecto.



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

## 7. VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS CARRERA ADMINISTRATIVA OFERTADOS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN 2435 A 2473 DE 2022 "CONVOCATORIA TERRITORIAL 9"

RELACION DE NUMERO DE OPEC GOBERNACION DEL VALLE DEL CAUCA - ADMINISTRACION CENTRAL						
No	OPEC	CARGO	CODIGO	GRADO	No DE EMPLEOS	MODALIDAD
1	142461	LIDER DE PROGRAMA	206	8	5	Ascenso
2	142726	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	9	Ascenso
3	142760	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	1	27	Abierto
4	142765	SECRETARIO	440	8	1	Ascenso
5	142780	SECRETARIO	440	4	2	Ascenso
6	142789	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	2	8	Abierto
7	142794	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	3	8	Abierto
8	142808	TECNICO OPERATIVO	314	1	5	Abierto
9	142823	TECNICO OPERATIVO	314	2	9	Ascenso
10	142834	TECNICO OPERATIVO	314	3	5	Ascenso
11	142837	TECNICO OPERATIVO	314	4	5	Ascenso
12	142839	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	2	Ascenso
13	142844	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	5	Ascenso
14	142861	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	2	Ascenso
15	142964	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	2	Ascenso
16	149606	INSPECTOR DE TRANSITO Y TRANSPORTE	312	4	4	Abierto
17	149679	TECNICO OPERATIVO DE TRANSITO	339	3	2	Abierto
18	149701	AGENTE DE TRANSITO	340	2	55	Abierto
19	150151	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	32	Abierto
20	150248	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3	2	Ascenso
21	151135	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	1	Ascenso
22	151142	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	1	Abierto
23	151347	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	1	Abierto
24	151351	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	1	Abierto
25	151359	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	1	Ascenso
26	151822	LIDER DE PROGRAMA	206	7	1	Abierto
27	151933	LIDER DE PROGRAMA	206	8	1	Ascenso



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

28	151979	LIDER DE PROGRAMA	206	8	1	Ascenso
29	151986	LIDER DE PROGRAMA	206	8	1	Ascenso
30	151998	LIDER DE PROGRAMA	206	8	1	Ascenso
31	152003	LIDER DE PROGRAMA	206	8	1	Abierto
32	152006	LIDER DE PROGRAMA	206	8	1	Abierto
33	152008	LIDER DE PROGRAMA	206	8	1	Abierto
34	152210	MEDICO ESPECIALISTA	213	7	1	Abierto
35	152240	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	1	Abierto
36	152245	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	1	Abierto
37	152254	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	1	Abierto
38	152269	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	1	Abierto
39	162589	LIDER DE PROGRAMA	206	7	1	Ascenso
40	168217	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	1	Abierto
41	168231	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	1	Ascenso
42	168238	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	1	Ascenso
43	168244	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	1	Abierto
44	168257	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	1	Ascenso
45	168258	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	1	Abierto
46	168259	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	1	Abierto
47	168260	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	1	Ascenso
48	168261	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	1	Ascenso
49	168262	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	1	Ascenso
50	168263	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	1	Abierto
51	168264	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	1	Abierto
52	168265	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	1	Abierto
53	168266	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	1	Abierto
54	168267	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	1	Abierto
55	168268	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	1	Abierto
56	168269	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	1	Abierto
57	168270	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	1	Abierto
58	168271	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	1	Abierto
59	168272	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	1	Abierto
60	168273	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	1	Abierto
61	168274	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	2	Abierto
62	168275	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	1	Abierto



## DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

63	168276	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	1	Abierto
64	168277	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	1	Abierto
65	168278	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	1	Abierto
66	168279	TECNICO OPERATIVO	314	1	1	Abierto
67	168280	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	1	Abierto
68	168281	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	1	Abierto
69	168282	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	1	Abierto
70	168283	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	2	Ascenso
71	168294	LIDER DE PROGRAMA	206	7	1	Ascenso
72	168374	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	4	1	Ascenso
73	169667	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	10	Abierto
74	169668	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	13	Ascenso
75	188156	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	4	1	Ascenso
76	191707	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	1	Abierto
<b>TOTAL EMPLEOS</b>					<b>269</b>	

Fueron reportados al Proceso de Selección 2435 a 2473 de 2022 “Convocatoria Territorial 9”, doscientos sesenta y nueve (269) empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, los cuales se encontraban registrados en el SIMO - Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil para reportar los cargos de carrera administrativa en vacancia definitiva.

Como se dijo anteriormente, de los doscientos sesenta y nueve (269) empleos reportados en la Convocatoria Territorial 9, ochenta (80) empleos corresponden a concurso de ascenso, en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, que modificó el artículo 29 de la Ley 909 de 2004; y ciento ochenta y nueve (189) empleos corresponden a la modalidad de concurso abierto.

Es importante aclarar que estos empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, actualmente en su gran mayoría se encuentran provistos mediante encargos y nombramientos provisionales. Como es obligación de todas las entidades, los empleos de carrera administrativa han sido reportados en el SIMO.



## DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

### 8. MARCO NORMATIVO PARA LA PROVISIÓN DE CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA – ADMINISTRACION CENTRAL

- Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la 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 Único Reglamentario 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de 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 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. 1-17-0884 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.



## **9. PROCESO DE SELECCIÓN 2435 A 2473 DE 2022 “CONVOCATORIA TERRITORIAL 9”**

El artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.

En correspondencia con lo anterior, el artículo 130 de la norma en cita dispone que *“Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las cámaras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial”*.

En concordancia con los anteriores preceptos, el artículo 7 de la Ley 909 de 2004 establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, *“(…) es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público (…), de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio (…), [que] con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito en el empleo público (…), (…) actuara de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad”*.

De conformidad con el artículo 11, literales a), c) e i), de la misma Ley, le corresponde a la CNSC, entre otras funciones, *“Establecer (…) los lineamientos generales con que se desarrollan /os Procesos de Selección para la provisión de los empleos de Carrera Administrativa (…), “Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento” (…) y “Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin”*.

El artículo 28 de la norma precitada señala que la ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, se realizara de acuerdo con los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar estos procesos, imparcialidad,



## DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes, eficacia y eficiencia.

Por su parte, el artículo 29 de la referida norma, modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, determina que: *"la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso (...)", precisando que el de ascenso "(...) tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos"*.

*El artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, establece que, con el fin de reducir la provisionalidad en el empleo público, las entidades públicas deben coordinar con la CNSC, la realización de los procesos de selección para el ingreso a los cargos de carrera administrativa en vacancia definitiva y que, definidas las fechas del concurso, estas entidades deben asignar los recursos presupuestales que les corresponden para su financiación.*

Por su parte, el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del Decreto 498 de 2020, define el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera, señalando que, *.) Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad"*.

*El artículo 2.2.6.34 del referido Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto 051 de 2018, impone a los Jefes de Personal o a quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los Sistemas General de Carrera y Específicos o Especiales de origen legal vigilados por la CNSC, el deber de reportar los empleos vacantes de manera definitiva en el aplicativo Oferta Publica de Empleos de Carrera - OPEC de la CNSC, con la periodicidad y lineamientos que esta Comisión Nacional establezca. Igualmente, establece que tales entidades deben participar con la CNSC en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos, debiendo tener previamente actualizados sus respectivos Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales, en adelante MEFCL. También les manda que deben priorizar y apropiar el monto de los recursos destinados para adelantar estos concursos.*

*De igual forma, el párrafo del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, ordena a las entidades públicas antes referidas reportar la Oferta Publica de Empleos de Carrera en vacancia definitiva, en adelante OPEC, según el procedimiento que defina la CNSC .) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en (...) [este] artículo"*.



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

En aplicación de la anterior normatividad, la CNSC, en uso de sus competencias constitucionales y legales, adelanto conjuntamente con la Gobernación del Valle del Cauca, la etapa de planeación para realizar el Proceso de Selección Convocatoria Territorial 9, el cual fue aprobado mediante Acuerdo 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 del Valle del Cauca - Proceso de Selección No. 2445 de 2022-TERRITORIAL 9”*,

De esta manera se convocó en las modalidades de Proceso de selección de Ascenso, hasta el 30% de las vacantes a proveer y Proceso de Selección Abierto las vacantes restantes, para la provisión definitiva de las vacantes definitivas de los empleos referidos anteriormente, pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la GOBERNACION DE VALLE DEL CAUCA, que se identificara como *‘Proceso de Selección No. 2445 de 2022 - TERRITORIAL 9’*.

**ESTRUCTURA DEL PROCESO.** El proceso para la selección de los aspirantes tendrá las siguientes etapas:

1. Convocatoria y divulgación.
2. Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones.
  - 2.1. Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para la modalidad de ASCENSO.
  - 2.2. Identificación y declaratoria de vacantes desiertas de los empleos ofertados en la modalidad de ASCENSO.
  - 2.3. Ajuste de la OPEC el proceso de selección en la modalidad abierto, para incluir las vacantes declaradas desiertas en el proceso de selección en la modalidad de ascenso.
  - 2.4. Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para la modalidad de ABIERTO
3. Verificación de requisitos mínimos, en adelante VRM, de todos los participantes inscritos para la modalidad de proceso de selección abierto y de ascenso.
4. Aplicación de pruebas a los participantes admitidos
  - 4.1. Pruebas sobre Competencias Funcionales.
  - 4.2. Pruebas sobre Competencias Comportamentales.
  - 4.3. Valoración de Antecedentes.
5. Conformación de Listas de Elegibles y adopción de las Listas de Elegibles para los empleos en este proceso de selección.



## DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

Una vez expedidas las listas de elegibles por parte de la Comisión Nacional del Servicio, y éstas adquieran firmeza, la Gobernación del Valle del Cauca deberá cumplir con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015:

*ARTÍCULO 2.2.6.21 Envío de lista de elegibles en firme. En firme la lista de elegibles la Comisión Nacional del Servicio Civil enviará copia al jefe de la entidad para la cual se realizó el concurso, para que dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al envío de la lista de elegibles y en estricto orden de mérito se produzca el nombramiento en período de prueba en el empleo objeto del concurso, el cual no podrá ser provisto bajo ninguna otra modalidad, una vez recibida la lista de elegibles". (subrayado por fuera del texto original).*

### 10. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO

De acuerdo con el artículo primero de la Ley 1821 de 2016, La edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia.

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas.

Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley, y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado. (Parágrafo 2º del Artículo 41 de la Ley 909 de 2004).

Teniendo en cuenta el artículo 2.2.11.1.1 del Decreto 648 de 2017, en donde establecen las causales de retiro del servicio para la Gobernación del Valle solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 4 retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez y numeral 6, edad de retiro forzoso.

Los empleados que cesen en el desempeño de sus funciones por razón de la edad, se harán acreedores a una pensión de vejez, de acuerdo que sobre el particular establezca el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos.

La remuneración y la pensión serán incompatibles para quienes se acojan a esta norma.



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

Las otras situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes a las que nos referimos son las que se ocasionen por renuncia de los funcionarios actuales.

**RICARDO YATE VILLEGAS**  
Subdirector de Gestión Humana

Elaboro: Sandra P. Cifuentes H..  
Reviso: Fredy H. Rojas E.