

	<p align="center"><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> 2021 - 2023</p>	<b>Versión</b>		1	
		<b>Fecha de Creación</b>			
		<b>Año</b>	<b>Mes</b>	<b>Día</b>	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página 1 de 17		

## Plan Estratégico de Talento Humano Asamblea Departamental, 2021 - 2023

**Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión**  
**Dimensión: Gestión del Talento Humano**



Santiago de Cali, Valle del Cauca  
2021

**“UNIDOS SOMOS INVENCIBLES”**  
 Calle 9 No. 8-60, Calle de los Once Diputados  
 Página web [asamblea.valledelcauca.gov.co](http://asamblea.valledelcauca.gov.co)  
 Correo electrónico: [presidenciaasamblea@valledelcauca.gov.co](mailto:presidenciaasamblea@valledelcauca.gov.co)  
 Teléfono: 6200000 (9) Ext. 3299

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021 - 2023</b>	<b>Versión</b>		1	
		<b>Fecha de Creación</b>			
		<b>Año</b>	<b>Mes</b>	<b>Día</b>	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página 2 de 17		

## Plan Estratégico de Talento Humano Asamblea Departamental, 2021 – 2023



**MANUEL TORRES MORENO**  
 Presidente  
 Asamblea Departamental  
 Valle del Cauca  
 2021

**JACOBO TORRES**  
 Secretario General

Santiago de Cali, Valle del Cauca  
 Enero de 2021

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021 - 2023</b>	<b>Versión</b>		1	
		<b>Fecha de Creación</b>			
		<b>Año</b>	<b>Mes</b>	<b>Día</b>	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página <b>3</b> de <b>17</b>		

Elaborado por:



**NILTON AMÍLCAR GUERRERO CASTILLO**

Consultor

Contrato de Prestación de Servicios

No. 001 de 22 de enero de 2021.

Consultor Estratégico

Administración Pública, Sistemas de Gestión,  
Fortalecimiento Institucional, Talento Humano,  
Gobernanza, Gerencia de Proyectos,  
Gobernabilidad Democrática y  
Políticas Públicas

Jamundí  
Valle del Cauca  
Colombia  
Sur América  
Enero  
2021.

**“UNIDOS SOMOS INVENCIBLES”**

Calle 9 No. 8-60, Calle de los Once Diputados

Página web [asamblea.valledelcauca.gov.co](http://asamblea.valledelcauca.gov.co)

Correo electrónico: [presidenciaasamblea@valledelcauca.gov.co](mailto:presidenciaasamblea@valledelcauca.gov.co)

Teléfono: 6200000 (9) Ext. 3299

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página 4 de 17		

## ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA

**MANUEL TORRES MORENO**  
 PRESIDENTE ASAMBLEA DEPARTAMENTAL 2021

### DIPUTADOS

PAOLA ANDREA ARENAS MOSQUERA

LISTTE BURGOS GONZALEZ

JOHN JAIRO CAICEDO VILLEGAS

RAMIRO JOSE CHAUX RESTREPO

JUAN CARLOS GARCES ROJAS

MARIO GERMAN FERNANDEZ DE SOTO SANCHEZ

JULIO CESAR GARCIA VARELA

HEYDER ORLANDO GOMEZ DIAZ

RODRIGO GUZMAN DAVILA

DANIEL FERNANDO HOYOS BELTRAN

CARLOS EDUARDO HURTADO VELA

MYRIAM CRISTINA JURI MONTES

FARID LARRAHONDO MEJIA

LUZDEY MARTINEZ MARTÍNEZ

CATHERINE MORALES BUITRAGO

HUGO PERLAZA CALLE

JUAN CARLOS RENGIFO ARBOLEDA

GRISELDA JANETH RESTREPO GALLEGO

JOSE SNEHIDER RIVAS AYALA

ALBERTO VARELA CABRERA

**JACOBO TORRES**  
 Secretario General

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021 - 2023</b>	<b>Versión</b>		1	
		<b>Fecha de Creación</b>			
		<b>Año</b>	<b>Mes</b>	<b>Día</b>	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>		Página 5 de 17			

## Presentación

Uno de los propósitos que enmarcan la Gestión de la Presidencia para el 2021 y que debe convertirse en prioridad Institucional permanente, es la recuperación de la confianza a partir de la disminución de la percepción negativa que pueda tener la Corporación. En tal sentido, la mejor estrategia para alcanzarlo está en el fortalecimiento del Talento Humano desde la perspectiva del servicio público. Sin duda, puede convertirse en un factor determinante para disminuir la percepción de corrupción, incrementar la meritocracia, elevar los estándares de calidad en competencias de los servidores públicos y el servicio al ciudadano.

La integralidad de políticas en torno al tema es una necesidad imperiosa para incrementar los estándares de calidad y eficacia en las Instituciones Públicas. En tal sentido, la instauración de buenas prácticas de gestión y de trabajo, son claves a la hora de planear e implementar nuevos conocimientos y aprendizajes para la prestación de servicios con calidad.

La ejecución de manera articulada de las políticas propuestas será la clave para el resultado exitoso en su implementación, en la medida en que se desarrollen de manera integral y articulada desde los frentes que la integran: meritocracia, transparencia, valor público, diversidad, innovación, gestión del conocimiento y el fomento de las tecnologías de la información y las comunicaciones, como instrumentos estratégicos para el impulso de las políticas y su adecuada ejecución.

El liderazgo y el trabajo en equipo, como competencias fundamentales de los Servidores, y el fortalecimiento de capacidades de los mismos son esenciales en el mejoramiento de la prestación de los servicios, la confianza en la Corporación y en sus servidores, así como la apertura a espacios esenciales para generar participación activa de la ciudadanía y el fomento de mejores prácticas de trabajo y de interacción con la ciudadanía.

Equipo de Trabajo, les convoco a hacer parte de los proyectos y actividades planificadas para ustedes, de su participación dependerá el éxito de ésta estrategia y por supuesto el impacto que esperamos genere, a favor de los y las vallecaucanas. El reto es grande, debemos estar a la altura, cuento con ustedes, el Valle cuenta con nosotros, seguros que Juntos somos Invencibles.

**Manuel Torres Moreno**  
 Presidente Asamblea Departamental  
 Valle del Cauca 2021

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021 - 2023</b>	<b>Versión</b>		1	
		<b>Fecha de Creación</b>			
		<b>Año</b>	<b>Mes</b>	<b>Día</b>	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>		Página 6 de 17			

# I. Plan Anual de Vacantes

## 1. DEFINICIÓN, FINALIDAD E IMPORTANCIA

- 1.1. **Definición.** De acuerdo con las Políticas y directrices establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFF. El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos / vacantes en la Asamblea Departamental del Valle del Cauca, con el propósito que la Corporación pueda planificar la provisión de los empleos para la siguiente vigencia fiscal.
- 1.2. **Finalidad del Plan.** Es una herramienta necesaria con la que cuentan la Corporación con el fin de tener oferta real de empleos y de esa manera generar lineamientos para la racionalización y optimización de los procesos de vinculación y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican.
- 1.3. **Importancia.** Contar con información para la definición de políticas de mejoramiento de la gestión de talento humano y para la eficiencia organizacional en la Corporación.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021 - 2023</b>	<b>Versión</b>		1	
		<b>Fecha de Creación</b>			
		<b>Año</b>	<b>Mes</b>	<b>Día</b>	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página 7 de 17		

## 2. Marco Normativo

### 2.1. Ley 909 de 2004.

Literal b) artículo 15 de [Capítulo II, el cual prescribe "Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación de recurso humano y la formulación de políticas"

### 2.2. Decreto 1227 de 2005 Artículo 110

"Las entidades y organismos que se encuentran dentro de] campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional"

### 2.3. Circular 005 de 2014 de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Sentencia C-288 de 2014- Provisión de Plantas de Empleos Temporales.

### 2.4. Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

### 2.5. Decreto 648 de 2017. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único de] Sector de la Función Pública.

### 2.6. 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"

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021 - 2023</b>	<b>Versión</b>		1	
		<b>Fecha de Creación</b>			
		<b>Año</b>	<b>Mes</b>	<b>Día</b>	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página 8 de 17		

### 3. COMPONENTE ESTRATÉGICO

#### 1.1. Misión, Visión, Objetivos y Alcance.

##### 1.1.1. Misión Institucional

Liderar un ejercicio de control político permanente encaminado al mejoramiento de la calidad de vida de los Vallecaucanos, con énfasis en estrategias que conlleven al establecimiento de iniciativas que busquen un desarrollo social, productividad, sostenibilidad, equidad de género, étnico, cultural y ambiental. Fortaleciendo el emprendimiento, la reactivación económica con recursos humanos y tecnológicos de alta calidad mediante la estabilidad financiera, la gestión con calidad y la credibilidad ciudadana con base en los principios consagrados en la constitución y las leyes.

##### 1.1.2. Visión Asamblea Departamental 2020 – 2023

Al 2023, la Asamblea del Valle del Cauca será una corporación político administrativa líder en la región suroccidental y en el país, en los mecanismos virtuales de participación ciudadana utilizando los medios tecnológicos para posibilitar la interacción entre los sectores laboral, político y demás sectores, garantizando una democracia participativa, desconcentrada y actual. Cohesionando las distintas subregiones que en representación de las comunidades garanticen el control político.

##### 1.1.3. Prospectiva del Talento Humano en 2020 - 2023

Formar un equipo humano, íntegro, Feliz, Competente, hábil en las Nuevas TIC, Comprometido con su Corporación y su Departamento, Consciente de su rol de Servicio a la ciudadanía Vallecaucana.

##### 1.1.4. Objetivo General del Plan de Vacantes 2020 – 2023.

Reportar anualmente el estado de la planta de personal de la Asamblea Departamental del Valle del Cauca, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.

##### 1.1.5. Objetivos Específicos

- Reportar anualmente el estado de la Planta de Personal de la Asamblea Departamental.
- Identificar las necesidades de Personal de la Corporación.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021 - 2023</b>	<b>Versión</b>		1	
		<b>Fecha de Creación</b>			
		<b>Año</b>	<b>Mes</b>	<b>Día</b>	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página <b>9</b> de <b>17</b>		

- Caracterizar los requerimientos de personal según las necesidades identificadas.

### 3.1.6. Alcance

El Plan Anual de Vacantes 2021 – 2023 de la Asamblea Departamental del Valle del Cauca, está dirigido al fortalecimiento planificado de la Corporación. Se da inicio con su aprobación, y finaliza con la ejecución, seguimiento y evaluación a 31 de diciembre de 2023<sup>1</sup>.

### 3.1.7. Responsable.

La Secretaría General tiene la responsabilidad de coordinar, ejecutar y evaluar las actividades y acciones del Plan Anual de Vacantes.

<sup>1</sup> **Nota:** De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018, cada año, antes del 30 de enero se publicará el Plan de Acción de la vigencia.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>		Página 10 de 17			

### 3.2. MARCO CONCEPTUAL

**CARRERA ADMINISTRATIVA:** Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.

**ENCARGO:** Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, en los términos señalados en el siguiente capítulo.

**Encargo en empleos de carrera.** El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 1960 de 2019 por la cual se modifica la Ley 909 de 2004 el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.

**Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción.** Los empleos 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 libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

**Encargo interinstitucional.** Hay encargo interinstitucional cuando el Presidente de la República designa temporalmente a un empleado en otra entidad de la Rama Ejecutiva, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante del cual él sea el nominador, por falta temporal o definitiva de su titular.

**PROVISIONALIDAD:** Forma de proveer un empleo de carrera administrativa en caso de vacancia temporal o definitiva de la misma.

**VACANTE DEFINITIVA:** Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

**VACANTE TEMPORAL:** Es aquella que se origina cuando su titular se encuentre en alguna situación administrativa diferente al servicio activo, tales como:

- 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.
- Periodo de prueba en otro empleo de carrera.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021 - 2023</b>	<b>Versión</b>		1	
		<b>Fecha de Creación</b>			
		<b>Año</b>	<b>Mes</b>	<b>Día</b>	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página 11 de 17		

**EMPLEO PÚBLICO:** Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

**EMPLEO TEMPORAL Y/O TRANSITORIO:** Se entiende por empleos temporales los creados en la planta de personal por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento, de acuerdo con sus necesidades de personal. Su creación deberá responder a la normatividad vigente.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021 - 2023</b>	<b>Versión</b>		1	
		<b>Fecha de Creación</b>			
		<b>Año</b>	<b>Mes</b>	<b>Día</b>	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página 12 de 17		

### 3.3. PLANTA DE CARGOS

De acuerdo con lo establecido en la Ordenanza No. 4145 de 2011, la Planta de Personal de la Asamblea Departamental del Valle del Cauca, se encuentra integrada de la siguiente forma:

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021 - 2023</b>	<b>Versión</b>		1	
		<b>Fecha de Creación</b>			
		<b>Año</b>	<b>Mes</b>	<b>Día</b>	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página 13 de 17		

## II. Plan de Previsión de Recurso Humano

**PLAN DE PREVISIÓN** El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

“1.Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- 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.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”

Esta herramienta busca estrategias para garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades de personal en las dependencias de la Corporación.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General			Página 14 de 17		

1. **Objetivo.** Establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la Asamblea Departamental del Valle del Cauca, en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y funciones legales.

## 2. ANÁLISIS DE LA PLANTA - CALCULO DE EMPLEOS NECESARIOS

La Asamblea Departamental del Valle del Cauca, cuenta con una planta de empleos creada mediante resolución No. 4145 de 2011, conformada por \_\_\_ empleos, de los cuales \_\_\_ son de carrera administrativa y los otros \_\_\_ son en Provisionalidad. A continuación, se presenta el cuadro según los trece (13) funcionarios que respondieron la encuesta.

### 2.1. Empleos Planta Global.

No.	Nivel	No. De Empleos
1	Directivo	1
2	Asesor	1
3	Profesional	4
4	Técnico	3
5	Asistencial	1
6	Auxiliar Administrativo	1
7	Secretaria de Comisiones	1
8	Secretaría	1
<b>Total</b>		<b>13</b>

## 3. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS:

### 3.1. Metodología de la Provisión.

La Secretaría General llevará el control permanente de los empleos vacantes de la Asamblea Departamental, de acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

### 3.2. Determinación de la viabilidad presupuestal

La Asamblea Departamental del Valle del Cauca, realizará anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la Corporación, así como de la nómina de la misma, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Corporación.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página 15 de 17		

### 3.3. Proceso de Selección

Cuando se presenten las vacantes, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante nombramiento ordinario, encargo, en provisionalidad, o por el tiempo de creación del empleo temporal.

#### 3.3.1. Proceso de selección 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 vigente para el desempeño del empleo, de conformidad con lo establecido en la ley 909 de 2004 y procedimiento de vinculación de la Corporación; de igual manera cuando se trata de una vacancia temporal de un empleo de libre nombramiento y remoción, se utilizará la figura de encargo.

#### 3.3.2. Proceso de selección Empleos de Carrera Administrativa.

La Asamblea Departamental, estos se proveerán de acuerdo a los concursos promovidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil. El procedimiento se llevará a cabo de acuerdo a lo dispuesto para el concurso público según se establezcan los términos y condiciones.

#### 3.3.3. Proceso de selección de Empleos de Carrera Administrativa en encargo.

Surtido el proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa, sin que pueda efectuarse nombramiento en periodo de prueba por no existir listas de elegibles se procederá a realizar el proceso de convocatoria interna de encargo para servidores de carrera administrativa. Si existe un servidor de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser nombrado mediante encargo, se expedirán los actos administrativos correspondientes.

#### 3.3.4. Proceso de selección de Empleos de carrera Administrativa en Provisionalidad.

En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá a realizar el estudio de hojas de vida - (Banco hojas de vida), una vez surtido el proceso de verificación de hojas de vida, procederá la Secretaria General a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo, verificación y validación de los documentos aportados, realización de las entrevistas, sobre el resultado de cumplimiento de requisitos por parte de los candidatos y finalmente serán nombrados en provisionalidad mediante acto administrativo.

#### 3.3.5. Proceso de selección Empleos de Carácter Temporal.

Para la provisión de los empleos de carácter temporal se proveerán de conformidad con los lineamientos dados por a la Sentencia C-288 de 2014, y los parámetros dados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) donde precisó un orden prioritario de provisión de cargos así:

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021 - 2023</b>	<b>Versión</b>		1	
		<b>Fecha de Creación</b>			
		<b>Año</b>	<b>Mes</b>	<b>Día</b>	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página 16 de 17		

"( ...) 1. En primer lugar, están las listas de elegibles vigentes que administre la CNSC, previa autorización otorgada por esta, cuya solicitud se tramitará, siempre que reúna los requisitos previstos en el artículo 19 de Ley 909 de 2004.

*En segundo lugar, ante la ausencia de lista, la Corporación deberá dar prioridad a la selección de personas que se encuentren en carrera administrativa, cumplan los requisitos y trabajen en la misma Corporación, y garantizar la libre concurrencia al proceso, mediante la publicación de una convocatoria en su sitio web, con suficiente anticipación.*

Selección de candidatos que tenga mayores capacidades para cumplir con el perfil de competencias del empleo en virtud de criterios objetivos, El artículo 19 de la ley 909 de 2004 exige que el perfil de competencias señale "los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio", por lo cual, para garantizar los principios de eficacia, imparcialidad y mérito se deberá escoger al candidato que tenga mayores capacidades para cumplir con el perfil de competencias del empleo, cuyos criterios básicos son el estudio y la experiencia según señala el artículo 19 de la Ley 909 de 2004:

El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. ()

### 3.3.6. Tiempo estimado de Provisión de conformidad a la Situación

Situación	Tiempo estimado
Carrera Administrativa	6 meses <sup>2</sup>
Encargo	1 mes
Libre Nombramiento y Remoción	6 meses
Provisionalidad	6 meses
Carácter Temporal	6 meses

<sup>2</sup> Estimado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, CNSC.

	<p align="center"><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021 - 2023</b></p>	<b>Versión</b>		1	
		<b>Fecha de Creación</b>			
		<b>Año</b>	<b>Mes</b>	<b>Día</b>	
		2021	01	27	
<p align="center"><i>Secretaría General</i></p>			<p align="right">Página 17 de 17</p>		

**Plan Estratégico de Talento Humano  
PIC, Asamblea Departamental del Valle del Cauca  
2021 - 2023**

**Secretaría General  
Gestión del Talento Humano  
Enero de 2021**



**ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA**  
 Calle 9 No. 8-60  
 Calle de los Once Diputados  
 Teléfono de Contacto: 6200000 (9) Ext. 3299  
 E – mail: [presidenciaasamblea@valledelcauca.gov.co](mailto:presidenciaasamblea@valledelcauca.gov.co)  
[www.amblea.valledelcauca.gov.co](http://www.amblea.valledelcauca.gov.co)  
 Santiago de Cali, Valle del Cauca Colombia.

**MANUEL TORRES MORENO  
PRESIDENTE ASAMBLEA DEPARTAMENTAL  
VALLE DEL CAUCA 2020 - 2023**

**“UNIDOS SOMOS INVENCIBLES”**  
 Calle 9 No. 8-60, Calle de los Once Diputados  
 Página web [asamblea.valledelcauca.gov.co](http://asamblea.valledelcauca.gov.co)  
 Correo electrónico: [presidenciaasamblea@valledelcauca.gov.co](mailto:presidenciaasamblea@valledelcauca.gov.co)  
 Teléfono: 6200000 (9) Ext. 3299