



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS GOBERNACIÓN DEL CESAR 2026



CONTENIDO

Introducción
Marco Normativo
Objetivo General
Objetivos Específicos:
Alcance
Generalidades del Plan
Metodología Desarrollada
Análisis de la Planta de Personal Actual.
Planta Estructural
Manual de Requisitos y Funciones
Distribución Porcentual de Empleos por Niveles
Planta de Personal Provista por Género
Planta de Personal Provistas por Funcionarios Próximos
A Pensionarse
Análisis de Necesidades de Personal
Programación de Medidas de Cobertura
Provisión Definitiva de Empleos
Metodología de Provisión a Corto Plazo
Metodología de Provisión a Mediano Plazo
Seguimiento y Control
Evaluación del Plan



INTRODUCCIÓN:

El Plan de Previsión de Talento Humano para la vigencia 2026 de la Gobernación del Cesar, tiene como propósito prever y administrar estratégicamente el recurso humano existente en la entidad, convalidando las competencias y su capacidad de disposición para desempeñar con éxito los empleos asignados en la planta global además de establecer cualitativa y cuantitativamente, a corto y largo plazo el número de empleados para cumplir la misión institucional.

El plan de previsión de Talento Humano se encuentra íntimamente ligado con el plan anual de vacantes, ya que los dos son instrumentos que permiten la planeación del recurso humano, debido a que los dos permiten determinar, de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad.

Así, este documento tiene como propósito contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.



MARCO NORMATIVO:

El marco normativo para la planeación del recurso humano de la Gobernación del Cesar, tiene como sustento jurídico las siguientes normas:

- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

ARTÍCULO 15. *Las unidades de personal de las entidades.*

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

(..)

b) Elaborar el plan anual 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;

c) Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, universidades públicas o privadas, o de firmas especializadas o profesionales en administración pública;

d) Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos;

e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación;

f) Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de su entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones. Esta información será administrada de acuerdo con las orientaciones y requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública;

g) Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil;

ARTÍCULO 17. *Planes y plantas de empleos.*

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:

a) 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;

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.

LEY 1960 DE 2019Por el cual se modifican la Ley [909](#) de 2004, el Decreto Ley [1567](#) de 1998 y se dictan otras disposiciones

ARTÍCULO 1. El artículo [24](#) de la Ley 909 de 2004, quedará así:

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 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.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posterioridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

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

Artículo 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

(...) 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.

PARÁGRAFO 1º. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su



vigencia, podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.

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”.

Concepto 164561 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública: Al servidor posesionado en periodo de prueba no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento

Circular Externa № 0007 De 2021 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, respecto a los lineamientos sobre el alcance de la sentencia proferida por el h. consejo de estado - sala de lo contencioso administrativo, sección segunda subsección b, el 20 de mayo de 2021, radicado: 11001-03-25-000-2012-00795- 00, frente al procedimiento de provisión de empleos de carrera administrativa mediante encargos y nombramientos provisionales

Circular Interna del 21 de agosto de 2024, de la Oficina de Gestión Humana de la Gobernación del Cesar, a través de la cual da a conocer a los funcionarios el Manual de Procesos y Procedimientos – **Situación Administrativa Encargos**, adoptado por la entidad, a través de la Resolución № 012343 del 21 de agosto de 2024, en la cual se estableció el procedimiento para la provisión de vacancias temporales o definitivas de empleos de carrera mediante el encargo de servidores públicos de carrera administrativa de la Gobernación del Cesar.

OBJETIVO GENERAL:

La Gobernación del Cesar a través del el Plan de previsión de Talento humano busca establecer la disponibilidad del Recurso Humano necesario para que la Entidad cumpla a cabalidad con sus objetivos, metas y funciones, en aras de proveer y definir los empleos de la planta fija y de las plantas temporales o transitorias cuando a ello diere lugar, dando cumplimiento igualmente con la normatividad relacionada con los grupos poblacionales de personas con discapacidad, jóvenes entre 18 y 28 años (primer empleo) y diversidad de género, en caso de que aplique.



OBJETIVOS ESPECIFICOS:

La Oficina de Talento Humano, ha fijado como propósito en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano, establecer los cargos de la planta de personal que se deben proveer mediante mecanismos que no sean aplicables a los funcionarios de carrera administrativa y que hacen parte del Plan de Previsión de Recurso Humano.

Aplicar para la selección de los empleos de la planta de personal, los criterios técnicos y de calidad con el fin de vincular al mejor y más idóneo recurso humano para la entidad, de manera eficiente, eficaz y efectiva y las vacantes definitivas, temporales y/o transitorias que se generen en la Entidad durante el periodo del plan

Contar con un recurso humano idóneo y comprometido con la ejecución de las políticas, planes y programas institucionales en aras de cumplir con la misión y las metas del Plan de Acción de la entidad.

ALCANCE

El Plan Previsión de Recursos Humanos de la Gobernación del Cesar será de aplicación general para la planta global de la entidad, (no docente, ni administrativos de la Secretaría de Educación), y con este se pretende fortalecer el recurso humano en las dependencias para el logro de los objetivos en cada una de las áreas de la entidad

GENERALIDADES DEL PLAN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es de utilidad para la entidad en cuanto se tiene en tiempo real, la identificación de necesidades de personal y los mecanismos de provisión de los mismos, facilitando la movilidad de los servidores, teniendo en cuenta que son varios los factores que pueden afectar la gestión del Talento Humano como son los cambios tecnológicos, políticos, económicos, sociales, organizacionales (flexibilidad, manejo de colectividades – sindicatos) e individuales (desarrollo de competencias, productividad, empoderamiento, adecuación permanente y situaciones administrativas entre otros).

Tales medidas pueden ser internas, mediante reubicación de personal, nombramiento provisional, encargo o comisión, o externas, adelantando la provisión de empleos a través de concurso público meritocráticos e incluso contratación de servicios personales en los términos del estatuto básico de contratación pública (colaboradores de apoyo a la gestión).



METODOLOGÍA DESARROLLADA.

El Plan de Previsión de Talento Humano se desarrolla a través de tres etapas: Análisis de la Planta de Personal Actual, Análisis de Necesidades de Personal y Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL,

Para el análisis de necesidades de personal se hace necesario tener en cuenta la distribución y el estado de provisión de la planta de personal vigente a 31 de diciembre de 2025, estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes.

Por lo anterior, el análisis de necesidades parte de la planta de personal aprobada para la entidad.

El Plan de Previsión de recursos humanos no contempla la opción de realizar estudios profundos sobre las necesidades de personal fundamentadas en cargas de trabajo y en este caso se deberán adelantar estudios técnicos para una reestructuración administrativa conforme a las estipulaciones especiales contenidas en la Ley 909 de 2004 y el decreto 1083 de 2015.

La planta actual de la Gobernación del Cesar, cuenta actualmente con 278 cargos, entre ellos se encuentran 1 cargo de elección popular, 1 cargo de periodo fijo, 49 cargos de libre nombramiento y remoción, 229 cargos de carrera administrativa

En la Administración Departamental, para cumplir el logro de los objetivos, se estableció desde el año 2001, una planta global, repartidos en los diferentes niveles jerárquicos.

De acuerdo a la Función Pública define la planta global como la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, *sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.* En este orden de ideas, cuando una entidad tiene planta global, cada empleo de la entidad pertenece a ella en general y no a cada dependencia en particular, siendo competencia del jefe del organismo distribuir los cargos y ubicar el personal de acuerdo con las necesidades del servicio. En este caso el acto no debe expresar que mediante él se efectúa un traslado, sino que mediante él se reubica un cargo dentro de la planta global.

Con fundamento en la planta global, la administración puede reubicar el cargo donde lo requiera, y las funciones serán las del área donde esté ubicado, siempre y cuando sean de la misma naturaleza y del mismo nivel jerárquico del cargo del cual es titular el funcionario, de tal forma que no se desnaturalice el empleo. (Concepto Radicado No.: 20156000032851 de la función pública).



PLANTA ESTRUCTURAL

ADMINISTRACION CENTRAL DEPARTAMENTAL DEL CESAR			
DESPACHO DEL GOBERNADOR			
No. DE EMPLEOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO
1	GOBERNADOR	01	03
5	ASESOR	105	03
6	ASESOR	105	02
2	ASESOR	105	01
1	DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO (de Instrucción)	009	01
1	DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO (de Juzgamiento)	009	01
1	JEFE DE OFICINA	006	02
1	TESORERO GENERAL	201	02
1	ALMACENISTA GENERAL	215	02
10	LIDER DE PROGRAMA	206	08
2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	06
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
2	SECRETARIO EJECUTIVO	425	01
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	06
36			
PLANTA GLOBAL			
No. DE EMPLEOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO
10	SECRETARIO DE DESPACHO	20	02
1	SECRETARIO SECCIONAL DE SALUD	97	02
2	JEFE OFICINA ASESORA	115	02
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	08
29	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	06
16	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	05
13	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	04
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	04
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	03



DEPARTAMENTO DEL CESAR

5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	02
68	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
7	TÉCNICO	314	09
4	TÉCNICO	314	08
1	TÉCNICO	314	07
2	TÉCNICO	314	06
12	TÉCNICO	314	05
1	TÉCNICO ESTADÍSTICA EN SALUD	367	04
4	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	08
8	TÉCNICO	314	03
1	TÉCNICO	314	02
5	TÉCNICO	314	01
1	SECRETARIO EJECUTIVO	425	05
15	SECRETARIO EJECUTIVO	425	01
3	AUXILIAR DE LA SALUD	412	03
3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	06
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	03
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	02
19	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01
242	TOTAL, PLANTA GLOBAL		
278	GRAN TOTAL PLANTA DESPACHO DEL GOBERNADOR Y PLANTA GLOBAL		

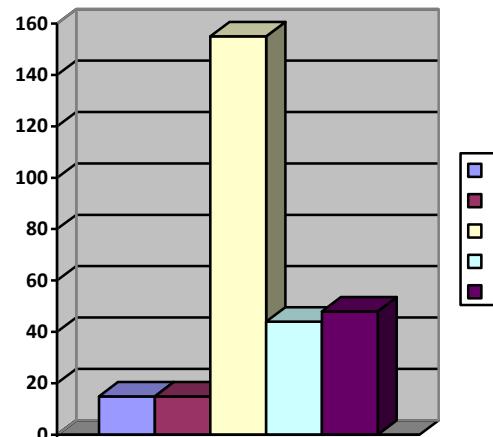
MANUAL DE REQUISITOS Y FUNCIONES

El manual de requisitos y funciones de la entidad se encuentra debidamente ajustadas a los nuevos lineamientos establecidos por el gobierno nacional con la expedición del decreto 1083 de 2015. Y el cual se encuentra soportado a través de la Resolución No 002019 de 01 de junio de 2015 y adicionado unas funciones a través de las resoluciones No 002565 del 21 de julio de 2016; 004766 del 29 de noviembre de 2016, No 000958 del 24 de marzo de 2017, No 004869 del 13 de diciembre de 2019 y No 001763 del 27 de marzo de 2020 y No 008127 del 14 de diciembre de 2020; No 002012 del 23 de febrero del 2021; No 003569 del 29 de abril del 2021; No 007503 del 03 de septiembre del 2021; No 000079 del 13 de enero del 2022; No 008269 del 17 de agosto del 2022; No 000536 del 20 de enero del 2023; No 007202 del 26 de junio del 2023; No 016953 del 29 de diciembre del 2023; No 000944 del 06 de febrero del 2024; y No 001862 del 23 de febrero del 2024;



DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE EMPLEOS DE LA GOBERNACIÓN DEL CESAR POR NIVELES

NIVEL	No. EMPLEOS
DIRECTIVO	15
ASESOR	15
PROFESIONAL	155
TÉCNICO	45
ASISTENCIAL	48
TOTAL	278

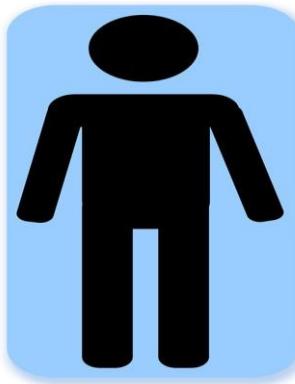


El nivel Profesional representa la mayor población de los funcionarios de la planta de personal de la entidad. Seguidos del Nivel asistencial y técnico



PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR GÉNERO

Composición por Género



Hombres 103



Mujeres 151

Fuente: GTH – Corte a 31 de diciembre de 2025

PLANTA DE PERSONAL PROVISTAS POR FUNCIONARIOS PRÓXIMOS A PENSIONARSE

En el marco del Programa Entorno Laboral Saludable Sostenible, Estrategia Incentivos, Estímulos y Reconocimientos/programa de Orientación al Retiro, se determinan dos estatus pensionales:

Prepensionado: Servidores Públicos que se encuentran a 3 o menos años para cumplir requisitos para pensión.

Pensionado: Servidores Públicos que ya tienen cumplidos los requisitos de pensión o que tienen acto administrativo de reconocimiento de pensión en suspenso, hasta tanto no acrediten el retiro definitivo.

A corte de 31 de diciembre de 2025, el Programa de Orientación al Retiro contaba con **73** servidores que aún no tiene un estatus pensional otorgado, pero que, por su edad, podrían ser objeto de determinación de estatus pensional. De los cuales **44** son mujeres y **29** hombres



ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

Para el análisis de necesidades de personal la Oficina Lidera de Programa realiza un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, analizando la planta de personal con el que opera la entidad, de manera que se cuente con un panorama claro sobre la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar los planes, programas y proyectos

Este análisis de necesidades pretende establecer las razones por las cuales se requiere este personal, ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se requiera mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo, o simplemente porque las cargas laborales así lo reclaman.

Es importante tomar como marco de referencia los siguientes aspectos:

- Que la entidad presente déficit de personal al no contar con el número adecuado de servidores.
- Que el déficit obedezca a que los servidores que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos.
- Que el déficit se presente porque la entidad no cuente ni con el número ni con la calidad de personal requerido.
- Que se presenten excesos de recursos humanos

Para el presente ejercicio, el análisis de las necesidades de personal que se requiere en cada uno de las dependencias de la administración, se basó en la aplicación del método cualitativo, el cual se fundamenta en la habilidad, experiencia o intuición de los servidores que tienen a cargo cada sectorial.

La planta de personal de la Gobernación del Cesar fue actualizada mediante Decretos Nos. 00135 del 12 de julio de 2024, en la cual se define 278 empleos, de los cuales 1 cargo de elección popular, 1 cargo de periodo fijo, 49 cargos de libre nombramiento y remoción, 229 cargos de carrera administrativa

Los cargos adscritos al Despacho del Señor Gobernador por su situación son provistos de acuerdo al requerimiento del Nominador de turno, en la actualidad se encuentra nombrados el 100 % de los cargos en dicha planta.

Los cargos del nivel profesionales se encuentran provistos en la actualidad en un 95% a través de la figura de nombramiento provisional, en encargo y carrera administrativa. Hay que señalar que este nivel representa el mayor número de cargos de carrera administrativa.



En los niveles técnico y asistencial se encuentran provisto en la actualidad en un 85% a través de la figura de nombramiento provisional, en encargo y carrera administrativa.

partiendo del hecho, que en la actualidad las vacantes disponibles que se encuentran en la planta global serán cubiertas siguiendo la normatividad vigente es decir encargo – nombramiento provisional. Y los cargos de libre nombramiento y remoción serán provisto de acuerdo a la competencia del nominador.

En la Administración Departamental es necesario que se establezcan y cumplan los cronogramas de capacitación para los funcionarios en general como además se promueva la inducción y la reinducción en cada uno de los puestos de trabajo donde vienen laborando los funcionarios de la planta global y personal administrativo de la secretaría de educación que labora en la entidad.

Así mismo al momento de hacer una reubicación laboral dentro de la planta global se les debe solicitar a los funcionarios que adiestren en el puesto de trabajo al nuevo funcionario que se reubica como es la Transferencia del Conocimiento.

El programa líder de Gestión Humana de la Gobernación del Cesar cuenta con un Plan Estratégico, el cual comprende los diferentes pasos que debe desarrollar la dependencia para lograr su misión y sus objetivos en beneficio de los funcionarios.

En nuestro ordenamiento jurídico se encuentra reglamentado las diferentes formas de provisión de los empleos de la planta de personal de la entidad sean de libre nombramiento y remoción o sean en provisionalidad se dará aplicación al derecho preferencial a encargo, la asignación de funciones y demás opciones legales.

En cuanto a la Reubicación de empleos y servidores, se hará teniendo en cuenta las solicitudes de los jefes inmediatos, los perfiles de los funcionarios con el fin de atender las necesidades del servicio que se deban llevar a cabo.

Es importante manifestar que al momento de hacerse una modificación a la planta de personal, se realice de acuerdo con los lineamientos establecidos por la DAFF.



PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA PARA ATENDER DICHAS NECESIDADES

En esta fase se procede a definir las medidas prioritarias que la Administración debe implementar para lograr cubrir las necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2025, al no contar con el número apropiado de servidores para atender las necesidades.

Es así que se fijan para la vigencia 2025, mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales, los cuales se presentan a continuación:

Provisión Definitiva de Empleos

El Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2025 contiene 36 vacantes definitivas que se encuentran provistos a través de nombramiento provisional y/o en encargos, las cuales están debidamente reportadas en la oferta pública de empleos de carrera administrativa OPEC, administrada por la Comisión Nacional del Servicio Civil,

Para la vigencia 2026, se esperará los lineamientos que indique la Comisión Nacional del Servicio Civil sobre la provisión a través del Concurso de mérito de los cargos que se encuentren provisto a través de encargos y/o provisionales

No	Cargo	Código	Grado
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	06
2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	06
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	06
4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	05
5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	05
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	04
7	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	04
8	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
10	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
11	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
12	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
13	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
14	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
15	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01



DEPARTAMENTO DEL CESAR

No	Cargo	Código	Grado
16	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
17	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
18	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
19	TECNICO OPERATIVO	314	09
20	TECNICO OPERATIVO	314	09
21	TECNICO OPERATIVO	314	09
22	TECNICO OPERATIVO	314	09
23	TECNICO OPERATIVO	314	08
24	TECNICO OPERATIVO	314	08
25	TECNICO OPERATIVO	314	07
26	TECNICO OPERATIVO	314	05
27	TECNICO OPERATIVO	314	05
28	TECNICO OPERATIVO	314	05
29	TECNICO OPERATIVO	314	03
30	TECNICO OPERATIVO	314	03
31	SECRETARIO EJECUTIVO	425	05
32	SECRETARIO EJECUTIVO	425	01
33	SECRETARIO EJECUTIVO	425	01
34	SECRETARIO EJECUTIVO	425	01
35	AUXILIARADMINISTRATIVO	407	06
36	AUXILIARADMINISTRATIVO	407	03

Los cargos señalados anteriormente algunos se encuentran reportados, a través de la plataforma SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil como parte de la Oferta Pública de Empleos – OPEC de la entidad para la próxima convocatoria que se encuentra en proceso de planeación.

Hay que señalar que se ha informado a la Comisión Nacional del Servicio Civil que la entidad se encuentra adelantado los estudios técnicos para la actualización del Manual de Funciones vigente.



METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO

Encargo: Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional, para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por algunas de sus causales contenidas en la normatividad vigente.

En la Administración Departamental dando cumplimiento a los diferentes lineamientos establecidos en la normatividad que regula la materia y los pronunciamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se expidió el Manual de Procesos y Procedimientos – **Situación Administrativa Encargos**, adoptado por la entidad, a través de la Resolución N° 012343 del 21 de agosto de 2024, en la cual se estableció el procedimiento para la provisión de vacancias temporales o definitivas de empleos de carrera mediante el encargo de servidores públicos de carrera administrativa de la Gobernación del Cesar

Libre nombramiento y remoción: De conformidad con la Ley 909 de 2004, los empleos de Libre Nombramiento y Remoción serán provistos mediante nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley.

Traslado: Otras de las formas de provisión definitiva de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga funciones afines con las que desempeña de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

También hay traslados cuando la administración hace permutes entre empleados que desempeñan cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares. De acuerdo con el Decreto 1973 descrito en los Decreto 648 de 2017 y 1083 de 2015,

Reubicación: De acuerdo con lo señalado en el Decreto 648 de 2017, la Reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe corresponder a las necesidades del servicio y se efectuara mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien se haya delegado, el cual debe ser comunicado al empleado que lo desempeña.

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:



- 1) Mérito: A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública.
- 2) Cumplimiento: Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- 3) Evaluación: El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de gestión del personal e institucional.

Promoción de lo Público: Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y de la Administración Pública

METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A MEDIANO PLAZO

Es la metodología prevista cuando se han aplicado concurso de méritos por la Comisión Nacional del Servicio Civil

CARRERA ADMINISTRATIVA

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en: la Ley [909](#) de 2004, al desarrollar el artículo [125](#) de la Constitución Política y reglamentar el procedimiento para la provisión de los empleos de carrera y de libre nombramiento y remoción

La provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa se hará de acuerdo al orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, así:

- Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
- 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.
- 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.



- 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.

Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004

Una vez en firme las listas de elegibles como resultado del proceso de selección, éstas durante su vigencia, solo servirán para proveer de manera específica las vacancias definitivas ofertadas en la convocatoria y las que se generen en empleos que cumplan la condición de “mismo empleo” o empleo equivalente.

RETIRO: Implica la cesación del ejercicio de las 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 deberán efectuarse mediante acto motivado.

La competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto administrativo no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.



SEGUIMIENTO Y CONTROL

Se realizará a partir de la revisión de las actividades establecidas en el cronograma y un análisis de su ejecución, en términos de eficacia y efectividad.

Actividades	CRONOGRAMA PIC 2025											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Seguimiento al plan Anual de Vacantes							X					X
Previsión de gastos para la próxima vigencia											X	
Evaluación al plan de previsión actual												x

EVALUACIÓN DEL PLAN

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se utilizarán los siguientes indicadores:

Indicador Plan Provisión de Cargos PPC

$$PPC = \frac{\text{No Vacantes Provistas}}{(\text{No Vacantes definitivas existentes} - \text{No Vacantes Generadas})}$$

Ejecución presupuestal EP

$$EP = \frac{\text{\$Pagos efectuados gastos de persona}}{\text{\$Presupuesto de gastos de personal}}$$



Se firma el presente estudio a los ----- días del mes de enero del 2026.

SHAIRE LUCIA SANCHEZ SANCHEZ
Líder Programa de Gestión Humana

Proyectó:	Jhonis Augusto Olivella Aroca - Profesional Especializado	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento, cuyo contenido se encuentra ajustado a las disposiciones legales vigentes, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.		