



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

INTRODUCCIÓN

Las entidades públicas a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión han establecido que el talento humano de la entidad son el factor más importante de cada una de estas ya que son los que ayudan al logro del cumplimiento de la misión de la entidad.

La planeación estratégica del recurso humano se orienta al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad y fortaleza de los servidores públicos, así mismo es el proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos, proyectan y suplen sus necesidades de personal, definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización, además las entidades, en función de sus objetivos, diseñan estrategia capaz de dar cuenta del equilibrio entre el ingreso y el despido de personal. Y posibilitar la armonía en la ejecución de los procesos entre el personal ejecutante y el entrante, como además el de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización

Actualmente, se exige que en este procesos se contemplen lo relacionados con la gestión del recursos humanos, pues son éstos los que generan las condiciones laborales necesarias que promueven la obtención de tales finalidades.

Dentro de los procesos de la gestión de recursos humanos, se destaca el de la planeación, el cual se orienta al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades de personal en función de los objetivos organizacionales.



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS (2021)



OBJETIVO

La Administración Departamental a través del Programa Líder de Gestión Humana y teniendo en cuenta la evolución de la normatividad que regula todo lo relacionado con el Talento Humano en la entidad a partir de la fecha elabora el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

El propósito del Plan Estratégico, es tener organizado el personal de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la administración, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos.

Es importante mencionar que el presente plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

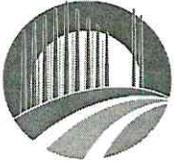
El presente plan surge dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina: "Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance":

- a) Calcular 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) Identificar 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) Estimar todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

En la administración departamental a pesar de no existir un procedimiento adecuado sobre la previsión de Recursos Humanos la oficina encargada de dicha novedad elabora el análisis de planta con el fin de saber exactamente el número de cargos por niveles que conforman la planta de personal.

El Programa Líder de Gestión Humana teniendo en cuenta los diferentes lineamientos efectuados por el departamento administrativo de la función pública ha diligenciado los diferentes formatos establecidos para la previsión de recursos humanos a partir del año 2016.

Programa de Gestión Humana



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS (2021)



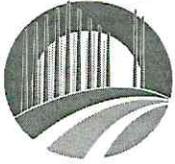
DEPARTAMENTO DEL CESAR

MARCO LEGAL

El plan de previsión de recursos humanos tiene como marco normativo las siguientes disposiciones

- 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.
- Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
- Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Programa de Gestión Humana



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

METOLOGIA

Al desarrollar el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Administración Departamental, se desarrolla a través del Análisis de las necesidades de personal, Análisis de la disponibilidad de personal y Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

1. Análisis de las necesidades de personal:

Consiste en el ejercicio que debe realizarse al revisar la planta de personal con el objetivo de definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos.

2. Análisis de la disponibilidad de personal.

Consiste en el ejercicio que debe realizarse sobre la disponibilidad interna de personal, para lo cual es fundamental que se tengan consolidadas, organizadas y, en lo posible sistematizada, la respectiva información, de manera que cuenten con un panorama claro sobre la oferta interna de recursos humanos y del aprovechamiento que la organización está haciendo de los mismos.

De manera que se tenga una información veraz y oportuna sobre donde se encuentra ubicado el cargo, las funciones que desarrolla entre otros.

3. Programación de medidas de cobertura

Al desarrollar el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Administración Departamental, se busca suplir las necesidades que no se puedan atender a través de medidas internas, por lo cual se debe acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la Ley o por medio de contratación (en sus diferentes modalidades).

Frente a los procesos de selección es importante que la entidad tenga presente la importancia de tener datos actualizados sobre el número de empleos con vacancia definitiva que se deban proveer y las proyecciones sobre vacancias futuras. Al respecto, los planes institucionales de vacantes (que se presentarán más adelante) se constituyen en una herramienta fundamental para la planeación de los procesos de selección.

1. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1.1. Análisis de la Planta de Personal Actual.

Programa de Gestión Humana



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS (2021)



En la Administración Departamental la actual estructura se encuentra sustentada en los Decretos No 0001527 del 25 de noviembre de 2004, siendo modificada o adicionada a través de los decretos No 000001 del 02 de enero del 2007, No 000042 del 25 de Febrero del 2013, No 000294 del 26 de octubre del 2016 y No 000248 del 23 de diciembre del 2020, se modificó la estructura de la planta de la Administración Central Departamental del Cesar y se dictaron otras disposiciones.

Con base a dichos actos administrativos se estableció la planta de personal vigente, a través del Decreto No 000249 de 23 de diciembre de 2020, y la cual consta con 277 cargos, repartidos en los diferentes niveles jerárquicos.

En la Administración Departamental, a través del acto administrativo citado anteriormente se estableció una planta de personal para el despacho del señor Gobernador y una planta global, cuya característica principal es que es flexible, consistente en un banco de cargos para toda la Entidad, los cuales serán distribuidos o reubicados según sea el caso teniendo en cuenta las necesidades del servicio, los planes y programas establecidos y la naturaleza de sus funciones, 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).

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, 648 de 2017. Y el cual se encuentra soportado a través de la Resolución No 002019 del 01 de junio del 2015, a través de los cuales se ajusta el Manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la Gobernación del Cesar. 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.

ADMINISTRACION CENTRAL DEPARTAMENTAL DEL CESAR				
DESPACHO DEL GOBERNADOR				
No. DE EMPLEOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	NATURALEZA
1	GOBERNADOR	01	03	Elección Popular
2	ASESOR	105	03	Libre Nombramiento y Remoción

Programa de Gestión Humana



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

1	ASESOR	105	03	Periodo
7	ASESOR	105	02	Libre Nombramiento y Remoción
4	ASESOR	105	01	Libre Nombramiento y Remoción
1	DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	009	01	Libre Nombramiento y Remoción
2	JEFE DE OFICINA	006	02	Libre Nombramiento y Remoción

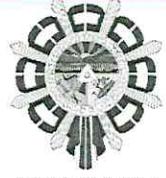
1	TESORERO GENERAL	201	02	Libre Nombramiento y Remoción
1	ALMACENISTA GENERAL	215	02	Libre Nombramiento y Remoción
8	LIDER DE PROGRAMA	206	08	Libre Nombramiento y Remoción
2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	06	Libre Nombramiento y Remoción
3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	Libre Nombramiento y Remoción
2	SECRETARIO EJECUTIVO	425	01	Libre Nombramiento y Remoción
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	06	Libre Nombramiento y Remoción
36				
PLANTA GLOBAL				
No. DE EMPLEOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	NATURALEZA
9	SECRETARIO DE DESPACHO	20	02	Libre Nombramiento y Remoción
1	SECRETARIO SECCIONAL DE SALUD	97	02	Libre Nombramiento y Remoción
2	JEFE OFICINA ASESORA	115	02	Libre Nombramiento y Remoción
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	08	Carrera Administrativa
29	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	06	Carrera Administrativa
16	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	05	Carrera Administrativa
13	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	04	Carrera Administrativa
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	04	Carrera Administrativa
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	03	Carrera Administrativa
5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	02	Carrera Administrativa
67	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	Carrera Administrativa
7	TÉCNICO	314	09	Carrera Administrativa

Programa de Gestión Humana



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

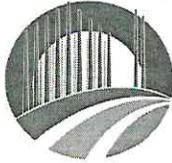
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS (2021)



4	TÉCNICO	314	08	Carrera Administrativa
1	TÉCNICO	314	07	Carrera Administrativa
2	TÉCNICO	314	06	Carrera Administrativa
12	TÉCNICO	314	05	Carrera Administrativa
1	TÉCNICO ESTADÍSTICA EN SALUD	367	04	Carrera Administrativa
4	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	08	Carrera Administrativa
8	TÉCNICO	314	03	Carrera Administrativa
1	TÉCNICO	314	02	Carrera Administrativa
5	TÉCNICO	314	01	Carrera Administrativa
1	SECRETARIO EJECUTIVO	425	05	Carrera Administrativa
16	SECRETARIO EJECUTIVO	425	01	Carrera Administrativa
3	AUXILIAR DE LA SALUD	412	03	Carrera Administrativa
3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	06	Carrera Administrativa
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04	Carrera Administrativa
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	03	Carrera Administrativa
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	02	Carrera Administrativa
17	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01	Carrera Administrativa
239				
NO. DE EMPLEOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	38	Carrera Administrativa
1	CELADOR	477	2	Carrera Administrativa
2				
277	GRAN TOTAL PLANTA DESPACHO DEL GOBERNADOR Y PLANTA GLOBAL			

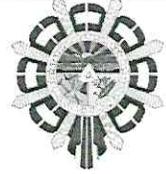
1.2. Caracterización de los empleos según su vinculación:

A la fecha la provisión de empleos en la Gobernación del Cesar se presenta en el siguiente cuadro:



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTDOMONSALVO.COM

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

No.	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	L.N.R.		CARRERA	PROVISIONALES	NOMBRADOS TEMPORALMENTE	VACANTES DEFINITIVAS CON ENCARGO	VACANTE DEFINITIVA	TOTAL
				PROVISTO	VACANTE						
1	ALMACENISTA GENERAL	215	02	1							1
3	ASESOR	105	03	3							3
7	ASESOR	105	02	7							7
4	ASESOR	105	01	4							4
4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	06	1			3				4
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04			1	1				2
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	03			1					1
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	02				1				1
17	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01			7	10				17
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	38			1					1
3	AUXILIAR DE LA SALUD	412	03				3				3
1	CELADOR	477	2			1					1
1	DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	009	01	1							1
1	GOBERNADOR	01	03	1	1						2
2	JEFE DE OFICINA	006	02	1							1
2	JEFE OFICINA ASESORA	115	02	1	1						2
8	LIDER DE PROGRAMA	206	08	8							8
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	08			1	4			1	6
31	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	06	2		11	10	8			31
16	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	05			3	8	5			16
13	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	04			6	6	1			13
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	04				1				1
70	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	3		22	40	1	4		70
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	03			1					1
5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	02			4	1				5
9	SECRETARIO DE DESPACHO	020	02	9							9
1	SECRETARIO EJECUTIVO	425	05			1					1
18	SECRETARIO EJECUTIVO	425	01	2		10	6				18
1	SECRETARIO SECCIONAL DE SALUD	97	02	1							1
7	TÉCNICO	314	09			4	3				7
4	TÉCNICO	314	08			3		1			4
1	TÉCNICO	314	07				1				1
2	TÉCNICO	314	06					2			2
12	TÉCNICO	314	05			4	7	0	1		12
8	TÉCNICO	314	03			3	5				8
1	TÉCNICO	314	02				1				1
5	TÉCNICO	314	01			2	3				5
4	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	08				4				4
1	TÉCNICO ESTADÍSTICA EN SALUD	367	04			1					1
1	TESORERO GENERAL	201	02	1							1
277				46	2	87	118	1	22	1	277

VINCULACIÓN	CARGO
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	48
CARRERA ADMINISTRATIVA	87
PROVISIONALIDAD	142
TOTAL	277

Programa de Gestión Humana

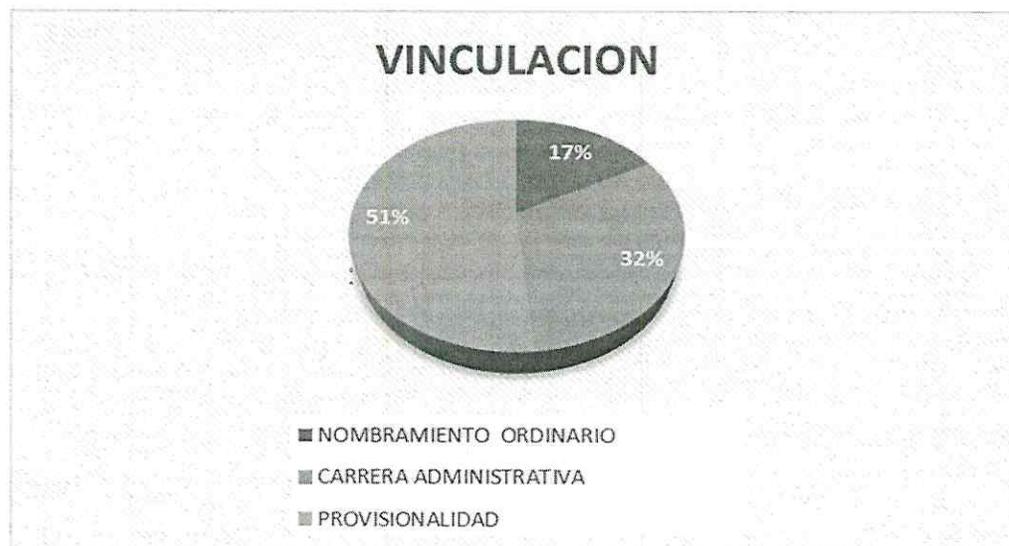


LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS (2021)



En la presente Grafica, se puede observar los porcentajes que representa la forma de vinculación en la planta de personal.



1.3. RELACIÓN DE CARGOS PROVISTOS

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 99% de los cargos en dicha planta.

Los cargos del nivel profesionales se encuentran provistos en la actualidad en un 99% a través de la figura de nombramiento provisional, en encargo y carrera administrativa.

En los niveles técnico y asistencial se encuentran provisto en un 98% según se muestra en el cuadro anterior.

1.4. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

Programa de Gestión Humana



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

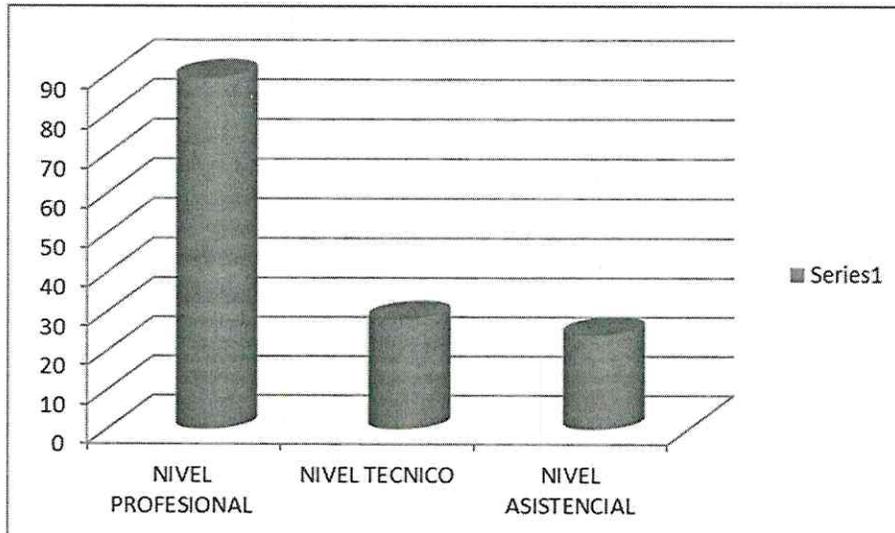
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

Para la vigencia 2021, se espera continuar con el proceso de selección que viene realizando la Comisión Nacional del Servicio Civil, y los cuales fueron convocados a través del acuerdo de convocatoria No 2019100006006 del 15 de mayo del 2019. Los cargos a proveer a través de concurso de merito de listas de elegibles de ciento cuarenta y un cargos distribuidos en los diferentes niveles jerárquicos así:

NIVEL PROFESIONAL	89
NIVEL TECNICO	28
NIVEL ASISTENCIAL	24
	141



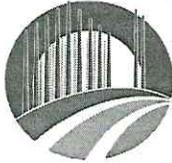
De otro lado, en la entidad estamos en medio de la convocatoria No 2019100006006 del 15 de mayo del 2019, es la Comisión Nacional del Servicio Civil, que nos impide y limita la modificación de funciones o algunos movimientos de personal.

No obstante, lo anterior y teniendo en cuenta la guía del DAFP, es necesario que en la entidad se adopten medidas internas como lo son la Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento.

Es preciso señalar que para la vigencia 2021, la Administración Departamental cancelo en su totalidad el valor que le correspondía cancelar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, por adelantar la convocatoria para proveer en propiedad dichos cargos.

Programa de Gestión Humana

90



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

1.5. MODALIDAD DE PROVISIÓN DE VACANTES

La Oficina Líder de Programa de Gestión Humana, es la encargada de suplir las diferentes necesidades de personal que se presentan en las diferentes dependencias que hacen parte de la Estructura Administrativa de la Entidad.

Empleos de libre nombramiento y remoción: son provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

Reubicación de personal: analizar la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de las áreas.

Encargos: Se utiliza cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior mientras se surte el proceso de provisión definitiva.

Nombramientos Provisionalidad: se utiliza cuando no exista personal de carrera administrativa para ser encargado. Es preciso aclarar que la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de la circular CNSC No 003 del 11 de junio del 2014, informó que a partir del 12 de junio del 2014, no otorgará más autorizaciones para proveer transitoriamente los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento provisional mientras la suspensión provisional ordenada por el Consejo de Estado continúe vigente. Por lo anterior los cargos que han sido provisto bajo esta modalidad no se requerido dicha autorización.

Comisiones para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.

Transferencia del conocimiento que poseen las personas que potencialmente abandonan la entidad (pensionados, por ejemplo).

2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Teniendo en cuenta el análisis de la planta actual de la Gobernación del Cesar, es pertinente proceder con el diagnóstico de necesidades de personal, partiendo del hecho, que en la actualidad hay vacantes disponibles para cubrir en la planta global de la Administración Departamental.

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 re inducción en cada uno de los puestos de trabajo donde vienen laborando los funcionarios de la planta global y personal administrativo de la secretaria 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.

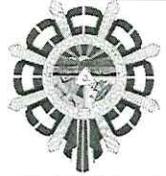
El programa líder de Gestión Humana de la Gobernación del Cesar cuenta con un Plan Estratégico, el cual comprende los diferentes pasos que debe desarrollar la dependencia para lograr su misión y sus objetivos en beneficio de los funcionarios.

Programa de Gestión Humana



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOHOONSALVO.COM

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

La Administración Departamental antes de proveer un cargo, tiene preséntelas normas señaladas en nuestro ordenamiento jurídico vigente y en el cual 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 o periodo,

Hay que señalar que ante una provisión de un cargo de carrera se hace los estudios respectivos establecidos en las diferentes disposiciones establecida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, procediendo al derecho preferencial al 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, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la DAFP, siempre se realizara la medición de cargas laborales.

Para mayor constancia, se firma el presente documento a los dieciocho (18) días del mes de enero del 2021.


SERGIO JOSE BARRANCO NUÑEZ
Líder Programa Gestión Humana (E)

Proyecto:	Jonny Olivella, Prof. Especializado (e), Gestión Humana.	
El arriba firmante declara que el documento proyectado se encuentra ajustado a las disposiciones legales, por lo cual bajo mi responsabilidad presento para firma.		

Programa de Gestión Humana