



**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
[WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM](http://WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM)





**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
[WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM](http://WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM)

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

OBJETIVO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS



**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes, que se presentan en la planta de personal del Despacho del Gobernador y en la Planta Global de la Gobernación del Cesar. En dicho Plan se relaciona el número y el perfil de dichos empleos que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y que deban ser objeto de provisión para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan

La Gobernación del Cesar desarrolla el plan anual de vacantes en cumplimiento con lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el direccionamiento que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

En ese entendido corresponde a la Administración Departamental establecer el plan anual de vacantes para la vigencia del año 2022, en atención al marco normativo que regula la materia.



**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

## OBJETIVOS

El Plan Anual de Vacantes de la Gobernación del Cesar tiene por objetivo diseñar estrategias para la planeación anual, técnica y económica en la provisión del Talento Humano, requerido para el cumplimiento de su misión.

Así mismo a través de dicho plan la Entidad busca generar todas las condiciones necesarias para mantener actualizada la planta de personal y garantizar el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).

Busca además, ser oportuna el momento de proveer las vacantes y registrar ante la entidad competente en tiempo, las novedades de las mismas, verificar si existen servidores de carrera con derecho preferencial para ser encargados, contar con información confiable sobre los servidores, sus conocimientos y habilidades que potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar. Adicionalmente busca contar con mecanismos de información para implementar todas las actividades de bienestar y capacitación.

La implementación del Plan permitirá gestionar la caracterización de la planta de personal y la caracterización del talento humano, en los que se pueda diferenciar aspectos tales como:

- Planta global y planta estructural
- Tipos de vinculación
- Antigüedad en la Entidad
- Nivel, código, grado
- Nivel académico
- Calificaciones de desempeño
- Cargos en vacancia definitiva por niveles
- Cargos en vacancia temporal por niveles
- Género, cabeza de familia, ley de cuotas, entre otro



**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

## **ALCANCE**

El Plan de Vacantes se constituye en una herramienta que permitirá al Líder del Programa de Gestión Humana de la Gobernación del Cesar o quien haga sus veces aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos establecido en la Entidad para la provisión de los diferentes cargos que conforman la planta del Despacho del Gobernador la Planta Global de la Entidad.

Adicionalmente se logra identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

## **Principios de la Función Administrativa**

Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado, con arreglo a los siguientes principios:

**Igualdad.** Los servidores públicos de la Gobernación del Cesar deben desempeñar sus funciones con imparcialidad, de manera que todas sus gestiones estén orientadas a construir condiciones de equidad, tanto en las relaciones con los ciudadanos como en el interior de la Entidad

**Moralidad.** Las actuaciones de los servidores públicos de la Gobernación del Cesar deberán regirse por la Ley y la ética propias del ejercicio de la función pública.

**Eficacia.** La Gobernación del Cesar determinará con claridad la misión, propósitos y metas de cada una de sus dependencias o entidades; definirá al ciudadano como centro de su actuación dentro de un enfoque de excelencia en la prestación de sus servicios y establecerá rigurosos sistemas de control de resultados y de evaluación de programas y proyectos.

**Economía.** La Gobernación del Cesar aprovechará de la mejor manera los recursos públicos, así como también el tiempo que debe emplearse en el desarrollo de sus funciones

**Celeridad.** La actuación de la Gobernación del Cesar deberá realizarse sin dilaciones, adelantando los procedimientos y trámites dentro de los términos señalados por la Ley.

**Imparcialidad.** Las actuaciones de las autoridades y en general, de los servidores públicos de la Gobernación del Cesar se regirán por la Constitución y la Ley, asegurando y garantizando los derechos de todas las personas sin acudir a discriminación alguna.



**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

**Publicidad.** Los actos de la administración municipal son públicos y es obligación de la misma facilitar el acceso de los ciudadanos a su conocimiento y fiscalización, de conformidad con la Ley.

## DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

### Empleo Público

En el artículo 2º del Decreto 770 de 2005, se define el **empleo** 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.*”

La Constitución en su artículo 123 desarrolla el término de “servidor público” es genérico, el cual engloba varias especies, entre las cuales se encuentran los empleados y los trabajadores del Estado, denominados comúnmente empleados públicos y trabajadores oficiales.

Así mismo en el artículo 125 de dicha norma señala que “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.”

El artículo 2.2.5.1.2 del Decreto 648 de 2017, define la Facultad para nombrar en la Rama Ejecutiva del orden Territorial. Corresponde a los gobernadores y alcaldes nombrar a:

1. Empleados bajo su dependencia
2. Presidentes, directores o gerentes de las entidades del sector central y descentralizado
3. Aquellos cuya provisión no sea por concurso o no corresponda a otros servidores o corporaciones, según la Constitución o la ley.
4. Jefes de control interno o quienes haga sus veces.

Corresponde a los directores, presidentes o gerentes de las entidades del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del orden territorial, nombrar al personal de su entidad u organismo, salvo aquellos nombramientos cuya provisión esté atribuida a otra autoridad por la Constitución o la ley.

### Clasificación según la naturaleza de las funciones:

El Decreto 1083 del 2015, en su capítulo 2 desarrolla todo lo concerniente a las funciones de los empleos según el nivel jerárquico al que se encuentren clasificado cada uno de los cargos. Según la naturaleza de las funciones, la índole de sus responsabilidades y los requisitos



**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

exigidos para su desempeño, los empleos en el Departamento Cesar, se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos según la normatividad vigente:

- **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.
- **Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.
- **Profesional:** Contiene 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 puedan corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **Técnico:** Incluye 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.
- **Asistencial:** Encierra 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. (Artículo 4 del Decreto 785 de 2005).

Las funciones y los requisitos específicos para los cargos que conforman la Planta Global y del Despacho del Gobernador en la Administración Departamental están establecidos según 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.

A dicho manual se le han adicionado unas funciones y requisitos 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, No 001763 del 27 de marzo de 2020; No 004363 del 06 de agosto de 2020, No 008127 del 14 de diciembre de 2020 y No 002012 del 23 de febrero del 2021.



**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

## **RESPONSABILIDADES**

El Líder de Programa de Gestión Humana de la Gobernación del Cesar será el responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten vacancias temporales o definitivas en la planta de personal.

## **METODOLOGÍA DE PROVISIÓN**

La provisión de empleos vacantes que se presenten dentro de la planta de personal del Despacho del Gobernador y la Planta Global de la Gobernación del Cesar, se realizará atendiendo la normatividad vigente en la materia y en especial el cumplimiento de las normas que regulan la Carrera administrativa.

El Líder de Programa de Gestión Humana de la Gobernación del Cesar o a quien éste designe, elaborará durante el primer mes del año el Plan Anual de Vacantes con la información de los cargos vacantes y actualizará la información cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquiera de las causas contenidas en la Ley 909 de 2004 o los actos administrativos que la modifiquen o adiciones.

## **METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO:**

### **Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal:**

Los empleos públicos vacantes se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 del 24 de junio del 2019 y el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 648 del 2017.

El encargo se produce cuando se provee un empleo en vacancia temporal o definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

El Programa Líder de Gestión Humana identificará mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, licencia etc.

### **Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción**

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo establecidos en el Manual de Funciones vigente en la Entidad o a través del encargo





**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

### **Movilidad.**

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual es desarrollado por el artículo 2.2.5.9.2 y siguientes del Decreto 1083 del 2015; artículo 2.2.5.4.2 del Decreto 648 del 2017

### **Permanencia:**

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 del 24 de junio del 2019, así como los Decreto 1083 del 2015 y 648 del 2017.

- a) **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 y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- b) **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- c) **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación
- d) **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 las de la Administración Pública.

### **Retiro:**

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 administrativo debidamente motivado.

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

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, así mismo lo contemplado en el capítulo 1 del decreto 648 del 2017 artículo 2.2.11.1.1 y siguientes.



**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
[WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM](http://WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM)

### **Metodología de Provisión a Mediano Plazo:**

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles

### **Provisión de empleos temporales**

La Ley 909 de 2004 en su artículo 21 establece respecto a los empleos de carácter temporal que los organismos y entidades a los cuales se les aplica la citada Ley, podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio.

De conformidad con el artículo 2.2.1.1.1 del Decreto 1083 de 2015 los empleos temporales creados en las plantas de personal tendrán la vigencia determinada en el estudio técnico y en el acto administrativo de nombramiento.



**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

## ESTRUCTURA ACTUAL

### ESTRUCTURA ACTUAL

Conforme a la Estructura Orgánica de la Gobernación, tal y como lo disponen los Decretos No 0001527 del 25 de noviembre de 2004, la cual ha sido adicionada por los siguientes actos No 00001 del 2 de enero de 2007; No 000042 del 25 de febrero de 2013, No 000294 del 26 de octubre del 2016, No 000098 del 17 de abril del 2017, No 000248 del 23 de diciembre del 2020 y No 000124 del 03 de septiembre del 2021.

Está conformada así:

✓ Despacho del Gobernador	1
✓ Oficinas Asesoras	
✓ Oficina para la Gestión del Riesgo de Desastre y Cambio Climático,	1
✓ Oficina Centro Regulador De Urgencia, Emergencia Y Desastres (Crued-Cesar)	1
✓ Dirección Administrativa de Control Interno Disciplinario	1
✓ Secretarías	11



La anterior gráfica nos muestra que las Secretarías tienen mayor presencia entre las dependencias de la Administración Central Departamental del Cesar, con el 66%, le siguen las Oficinas Asesoras con el 13% y finalmente el Despacho del Gobernador y la oficina para la Gestión del Riesgo de Desastre y Cambio Climático y Oficina Centro Regulador De Urgencia, Emergencia Y Desastres (Crued-Cesar) con el 7%.

Se han creado unos líderes de Programa que se encuentran al frente de algunas dependencias relevantes



**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

### Análisis de la Actual Planta de Personal

La actual planta de personal está conformada de la siguiente manera:

<b>ADMINISTRACION CENTRAL DEPARTAMENTAL DEL CESAR</b>			
<b>DESPACHO DEL GOBERNADOR</b>			
<b>No. DE EMPLEOS</b>	<b>DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL EMPLEO</b>	<b>CODIGO</b>	<b>GRADO</b>
1	GOBERNADOR	01	03
3	ASESOR	105	03
7	ASESOR	105	02
3	ASESOR	105	01
1	DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	009	01
2	JEFE DE OFICINA	006	02
1	TESORERO GENERAL	201	02
1	ALMACENISTA GENERAL	215	02
8	LIDER DE PROGRAMA	206	08
2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	06
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04
2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
2	SECRETARIO EJECUTIVO	425	01
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	06
<b>35</b>			
<b>PLANTA GLOBAL</b>			
<b>No. DE EMPLEOS</b>	<b>DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL EMPLEO</b>	<b>CODIGO</b>	<b>GRADO</b>
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



**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	03
5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	02
67	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
16	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
17	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01
<b>240</b>			
<b>NO. DE EMPLEOS</b>	<b>DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL EMPLEO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>
1	CELADOR	477	2
<b>1</b>			
<b>276</b>	<b>GRAN TOTAL PLANTA DESPACHO DEL GOBERNADOR Y PLANTA GLOBAL</b>		

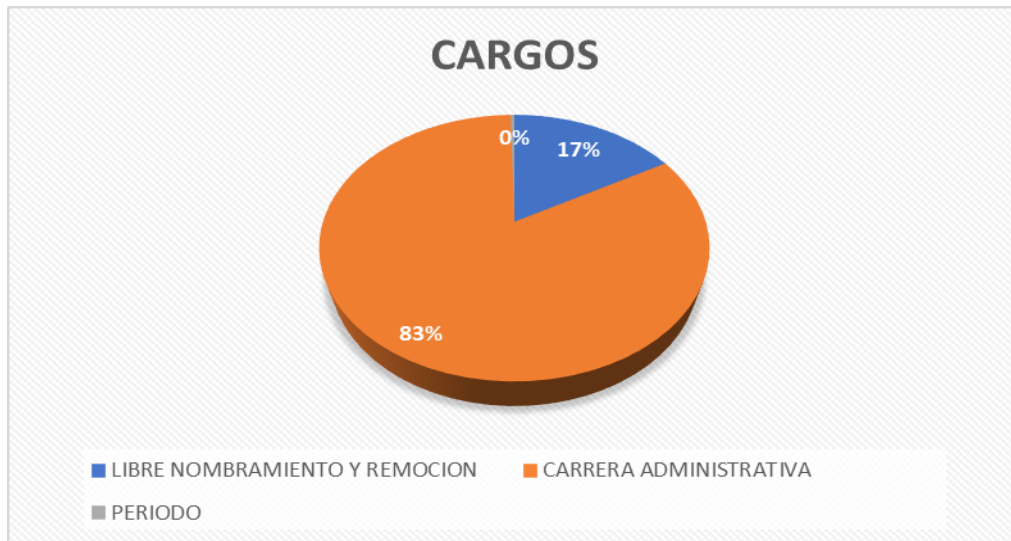
La planta de personal Actual de la Administración Departamental fue establecida mediante decreto 000106 del 17 de agosto del 2022, y está actualmente conformada por 276 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial

Los empleos de la planta del Despacho del Gobernación y la planta global del Departamento del Cesar se clasifican, por tipo de cargo, como se muestra a continuación:

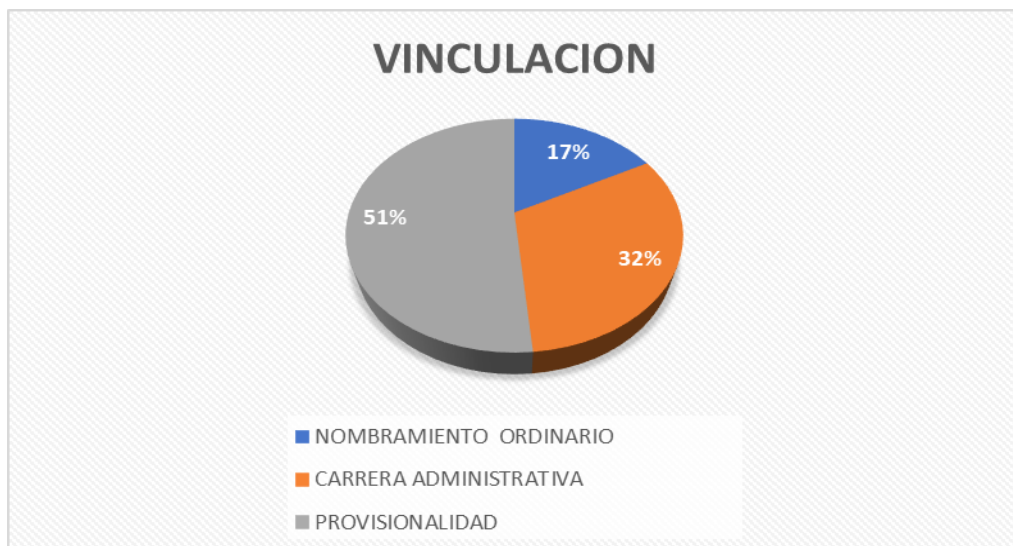


**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

SITUACION ADMINISTRATIVA	CARGO
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	48
CARRERA ADMINISTRATIVA	227
PERIODO	1
<b>TOTAL</b>	<b>276</b>



VINCULACION	CARGO
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	48
CARRERA ADMINISTRATIVA	63
PERIODO DE PRUEBA	142
<b>TOTAL</b>	<b>276</b>





**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

## 8. VACANTES ACTUALES

L.N.R.		CARRERA	PROVISIONALES y NOMBRADOS TEMPORAL	NOMBRADOS EN PERIODO DE PRUEBA	VACANTES DEFINITIVAS CON ENCARGO	TOTAL
PROVISTO	VACANTE					
43	5	63	39	122	04	276

Nota: en el cuadro anterior a través del cual se detallan los diferentes nombramientos (PROVISIONALES y **NOMBRADOS - TEMPORAL**), hay que señalar que a la fecha algunas listan cuentan con solicitud de exclusión que no han sido resuelta por la Comisión Nacional del Servicio Civil, otras lista de elegibles renunciaron los primeros y no se han nombrados los siguientes.

## 8. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO

El Plan Anual de Vacantes, busca mantener actualizada toda la información concerniente a la planta de personal vigente en la Entidad, donde de una manera clara y precisa se detalla el número de vacante que se presenta y a qué nivel jerárquico pertenece. El Programa Líder de Gestión Humana para proveer dichos cargos debe tener presente que exista la apropiación presupuesta respectiva y el cumplimiento de la normativa que sobre la materia regula el tema.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de la naturaleza del cargo; si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

La Administración Departamental suscribió convenio con la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el objetivo de proveer a través de concurso de mérito los cargos que se encontraban provisto a través de la figura de nombramiento provisional y en encargo.

En cumplimiento a lo consagrado en el párrafo segundo del artículo 1 de la Ley 1960 del 24 de junio del 2019, el cual señala "*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*".



**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

## 9. REFERENCIA NORMATIVA RELACIONADA

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan anual de vacantes, es el sustentado en las siguientes normas.

- **Constitución Política. Art. 122.** “No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requieren que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.
- **Constitución Política, Art. 305, numeral 7. Atribuciones del Gobernador.** “Crear, suprimir y fusionar los empleos de sus dependencias, señalarle sus funciones especiales y fijar sus emolumentos con sujeción a la ley y a las ordenanzas respectivas”.
- **Ley 909 de 2004. Artículo 46. Reformas de plantas de personal.** Las reformas de planta de empleos de las entidades de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades, por la ESAP, o por firmas especializadas en la materia; estudios que deberán garantizar el mejoramiento organizacional.
- **Decreto 785 /05. ARTÍCULO 15. NOMENCLATURA DE EMPLEOS.** A cada uno de los niveles señalados en el artículo 3o del presente decreto, le corresponde una nomenclatura y clasificación específica de empleo.
- Para el manejo del sistema de nomenclatura y clasificación, cada empleo se identifica con un código de tres dígitos. El primero señala el nivel al cual pertenece el empleo y los dos restantes indican la denominación del cargo.
- Este código deberá ser adicionado hasta con dos dígitos más que corresponderán a los grados de asignación básica que las Asambleas y los Concejos les fijen a las diferentes denominaciones de empleos.
- **Decreto 785/05, Art. 2...** Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por las autoridades competentes para crearlos, con sujeción a lo previsto en el presente decreto-ley y a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en leyes especiales.”
- **Decreto 1227/05, Art. 1...** **EMPLEOS DE CARÁCTER TEMPORAL** Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento.





**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

- Los empleos temporales deberán sujetarse a la nomenclatura y clasificación de cargos vigentes para cada entidad y a las disposiciones relacionadas con la elaboración del plan de empleos, diseño y reforma de plantas de que trata la Ley 909 de 2004.
- **Decreto 1227/05, Art. 2.** El régimen salarial, prestaciones y demás beneficios salariales de los empleos temporales será el que corresponda a los empleos de carácter permanente que rige para la entidad que va a crear el cargo y se reconocerá de conformidad con lo establecido en la ley.
- **Decreto 1222 de 1986:** Código de Régimen Departamental
- **Ley 190 de 1995:** Estatuto Anticorrupción. Establece los requisitos para la posesión y para el desempeño de cargos o empleos públicos.
- **Ley 734 de 2002:** Código Disciplinario Único. Define las faltas disciplinarias en que pueden incurrir los servidores públicos, la competencia para adelantar las investigaciones respectivas y el procedimiento a seguir.
- **Decreto Ley 760 de 2005:** Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.
- **Decreto 2539 de 2005:** Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos Ley 770 y 785 de 2005.
- **Decreto 1083 de 2015** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 648 de 2017** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública

**Se firma el presente estudio a los 13 días del mes de enero del 2023.**

**SERGIO JOSE BARRANCO NUÑEZ**  
**Líder Programa de Gestión Humana (E)**

<b>Proyectó:</b>	Jhonis Augusto Olivella Aroca - Profesional Universitario	
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.		