



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS GOBERNACIÓN DEL CESAR 2024



INTRODUCCIÓN

La Administración Departamental a través del Programa Líder de Gestión Humana 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.

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las Políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la Entidad.

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.



OBJETIVO GENERAL:

Organizar en la Administración Departamental a través del Programa Líder de Gestión Humana el plan de previsión de recursos humanos con el fin de contar con una información veraz y oportuna al momento de requerir datos relacionados con la planta de personal vigente en la entidad.

La información consignada en el plan de previsión del Gestión Humana servirá de insumo para la elaboración de los diferentes planes y programas que debe realizar dicha dependencia.

1. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de la Administración Departamental y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

2. 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

3. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

3.1. Análisis de la Planta de Personal Actual.

En la Administración Departamental la actual estructura se encuentra sustentada en el Decretos No 0001527 del 25 de noviembre de 2004, adicionada a través de los siguientes actos administrativos así 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; No 000124 del 3 de septiembre del 2021; No 000106 del 23 de agosto del 2022 y No 000103 del 06 de junio del 2023 Teniendo en cuenta la estructura administrativa actual, se estableció la planta de personal vigente.



En la Administración Departamental, para cumplir el logro de los objetivos, se estableció desde el año 2001, una planta global, la cual esta soportada a través del Decretos No 000103 del 06 de junio de 2023, y la cual consta con 277 cargos, 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).

Los cargos que hacen parte de dicha planta, han venido siendo distribuidos o reubicados teniendo en cuenta las necesidades del servicio, los planes y programas establecidos y la naturaleza de sus 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, 648 de 2017. 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 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;



ADMINISTRACION CENTRAL DEPARTAMENTAL DEL CESAR			
DESPACHO DEL GOBERNADOR			
No. DE EMPLEOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO
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
35			

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
5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	02



DEPARTAMENTO DEL CESAR

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
18	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01
241			

NO. DE EMPLEOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	CELADOR	477	2
1			
277	GRAN TOTAL PLANTA DESPACHO DEL GOBERNADOR Y PLANTA GLOBAL		



3.2. Definición de Empleado Público :

Son los servidores cuya vinculación se formaliza a través del acto de nombramiento y la posesión. Su relación laboral se encuentra establecida por la ley o por reglamentos. Los requisitos, funciones, jornada laboral, remuneración y prestaciones, situaciones administrativas, evaluación de desempeño, bienestar, estímulos, capacitación, causales de retiro y responsabilidad disciplinaria se encuentran determinados en el manual de funciones o en la ley.

3.3. Caracterización de los empleos según su vinculación:

Los empleos de la planta de personal de la Administración Departamental, de acuerdo a su vinculación se pueden definir así:

De carrera administrativa. Esta es la regla general² y la provisión definitiva de estos empleos se realiza a través de un nombramiento en período de prueba, una vez el servidor ha superado un concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil³; de manera transitoria, el empleo puede proveerse mediante nombramiento provisional, mientras se adelanta el respectivo concurso o el empleo se encuentra temporalmente vacante.

De libre nombramiento y remoción, cuya provisión y retiro se efectúan en virtud de la facultad discrecional del nominador para proveer los empleos señalados en el artículo [5](#) de la Ley 909 de 2004.

De periodo fijo, los clasificados en la Constitución o en la ley con esta naturaleza, como son el Personero, el Contralor, el Director de Empresa Social del Estado.

Temporales. Estos empleos se crean para cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración⁴.

Miembro de corporación pública

Son aquellos servidores que integran los cuerpos colegiados de elección directa que representan al pueblo en los niveles nacional y territorial, cuyos requisitos, funciones, inhabilidades e incompatibilidades y forma de elección se encuentran definidos en la Constitución Política, como los Congresistas, los Diputados y los Concejales.



DEPARTAMENTO DEL CESAR

Trabajadores oficiales

Son aquellos servidores vinculados mediante un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que va a prestar, permitiendo la posibilidad de discutir las condiciones aplicables en materia salarial, prestacional, jornada laboral, entre otros aspectos. Los pactos y convenciones colectivas, el reglamento interno de trabajo, los laudos arbitrales, hacen parte del contrato de trabajo. Son la regla general en las empresas industriales y comerciales del Estado.

La modalidad contractual otorga a quien por ella se vincula a la Administración, el carácter de trabajador oficial, lo cual se materializa en un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que se va a prestar, permitiendo la posibilidad de discutir las condiciones laborales, tanto al momento de celebrar el contrato como posteriormente por medio de pliegos de peticiones, los cuales pueden dar por resultado una convención colectiva.

El Decreto 3135 de 1968, en su artículo 5^o, define quienes son considerados empleados públicos y trabajadores oficiales, de la siguiente manera: *“Las personas que presten sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales.*

Las personas que presten sus servicios en las empresas industriales y comerciales del Estado, son trabajadores oficiales; sin embargo los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos.”

Hay que aclarar que en la Gobernación del Cesar no hay Trabajadores oficiales dentro de la planta de personal.

3.4. Caracterización de los empleos según su vinculación:

VINCULACION	CARGO
Libre Nombramiento Y Remoción	48
Carrera Administrativa	191
Periodo De Pruebas	1
Encargo	10
Provisionales Y Nombrados Temporal	27
Total	277

3.5. 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 95% 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.

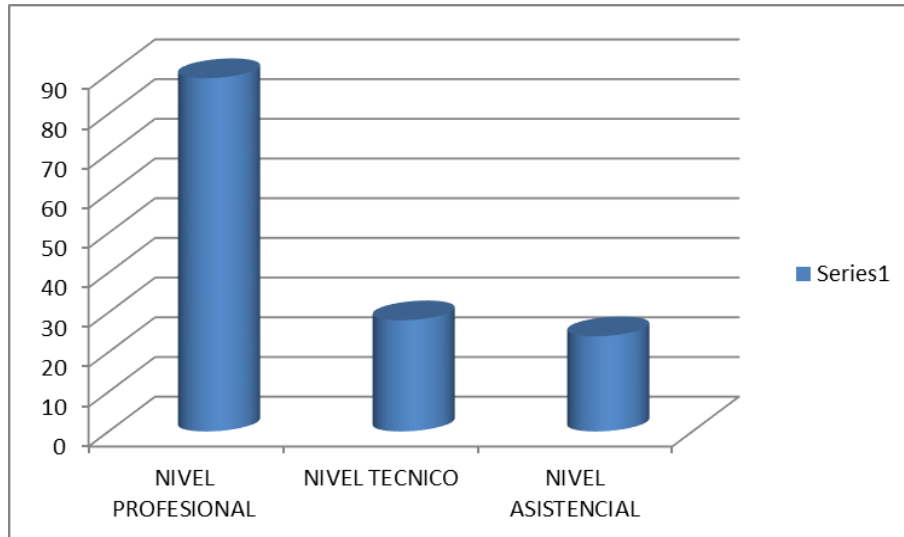
En los niveles técnico y asistencial se encuentran provisto en su totalidad según se muestra en el cuadro que se anexa al final del presente estudio

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

Para la vigencia 2024, se espera continuar con el proceso de nombramiento periodo de prueba que se ha venido adelantado, ya que las lista de elegibles tiene vigencia hasta el próximo 23 de abril del año que avanza, ya que hay pocos cargos por proveer en periodo de prueba, debido a que se han presentado la renuncia de algunos y otros no han aceptado la designación.

A la fecha ya se han provisto más del 98 % de los cargos que se encontraban en provisionalidad en los diferentes niveles jerárquicos así

VINCULACION	CARGO
NIVEL PROFESIONAL	89
NIVEL TECNICO	28
NIVEL ASISTENCIAL	24
	141



3.7. 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.

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. Lo anterior acorde a los lineamientos dispuestos para tal fin.

Nombramientos Provisionalidad: se utiliza cuando no exista personal de carrera administrativa para ser encargado.

Nombramientos Empleos de carrera administrativa: 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.

Nombramientos Empleos de libre nombramiento y remoción

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos en forma definitiva por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004 y/o las normas que la modifiquen o sustituyan. Además están sujetos al cumplimiento de la Ley [581](#) de 2000 o Ley de Cuotas la cual establece la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración. Cada ente territorial debe reportar a la Función Pública, anualmente, el porcentaje de participación de las mujeres en estos niveles.

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).

4. 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 no 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 reinducción 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.

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, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la DAFP, siempre se realizara la medición de cargas laborales.

Se firma el presente estudio a los 29 días del mes de enero del 2024.

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.	