

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PCA-01-F-96
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 1 de 22

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026

SUBDIRECCION GENERAL ÁREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
COORDINACIÓN GIT PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VALLEDUPAR
ENERO 2026

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PCA-01-F-96
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 2 de 22

CONTENIDO

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026.....	1
INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO.....	¡Error! Marcador no definido.
2. MARCO JURÍDICO	¡Error! Marcador no definido.
3. ALCANCE	6
4. PREVISION DEL TALENTO HUMANO EN LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CESAR – CORPOCESAR.....	7
4.1 Identificación y Determinación de Necesidades de Personal por Dependencias	7
4.2 Análisis de la Planta de Personal	7
Tabla – Distribución de la planta de personal por nivel	7
FUENTE: Acuerdo 003 del 22 de febrero de 2017.....	7
Tabla – Ocupación de la planta de personal a enero de 2026	8
FUENTE: Coordinación GIT Gestión Talento Humano	8
4.2.1 Distribución de la Planta provista por Dependencias	8
4.2.2 Distribución de la Planta de Personal por Genero	11
4.2.3 Distribución de la Planta por Rango de Edades.....	12
4.2.4 Distribución de la Planta de Personal por Formación Académica	13
4.2.5 Distribución le la Planta de Personal por Años de Servicio	14
4.2.6 Empleos en Vacancia Definitiva reportados para concurso	15
4.2.7 Empleos en Vacancia Definitiva Provistos Vigencia 2024.....	17
4.3 ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES	18
4.4 ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS ANUALES DE PERSONAL DE LOS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA REPORTADOS.....	18
5. SEGUIMIENTO	20
6. PUNTOS DE CONTROL	21
7. RESPONSABLES	21

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PCA-01-F-96
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 3 de 22

INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Corporación Autónoma Regional del Cesar – CORPOCESAR se formula en atención a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, sus decretos reglamentarios y en cumplimiento del Decreto 612 del 4 de abril de 2018, como parte de los instrumentos de planeación institucional obligatorios para las entidades públicas.

En el marco del fortalecimiento de la gestión pública, la administración del recurso humano adquiere un papel estratégico, en la medida en que permite optimizar el desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de las capacidades de los servidores públicos, así como la proyección de las necesidades de personal a corto, mediano y largo plazo, junto con la formulación de planes y programas específicos.

Este Plan de Previsión de Recursos Humanos se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, constituyéndose en un referente fundamental para la gestión institucional, orientado a determinar la disponibilidad y suficiencia del talento humano requerido para el cumplimiento efectivo de la misión, funciones y objetivos corporativos de la entidad.

De conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, las entidades sujetas a dicha normatividad deben elaborar y actualizar anualmente el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el cual debe contemplar, entre otros aspectos, el cálculo de los empleos necesarios de acuerdo con los perfiles y requisitos definidos en los manuales específicos de funciones; la identificación de los mecanismos para atender las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal mediante procesos de ingreso, ascenso, capacitación y formación; y la estimación de los costos asociados, garantizando su financiación con el presupuesto asignado. Así mismo, las entidades deberán mantener actualizadas sus plantas globales de empleo, atendiendo criterios de eficiencia y racionalización del gasto público.

En este contexto, la Corporación Autónoma Regional del Cesar – CORPOCESAR, en cumplimiento de la normatividad vigente, adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026 como un instrumento de planeación que permite contrastar las necesidades de personal con la disponibilidad interna existente, con el propósito de definir y ejecutar las acciones necesarias que garanticen una gestión eficiente y oportuna del talento humano.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PCA-01-F-96
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 4 de 22

1. OBJETIVO

Formular estrategias de planeación anual, desde los componentes técnico y financiero, que permitan atender de manera oportuna y eficiente las necesidades de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Cesar, garantizando la adecuada provisión del talento humano requerido para el cumplimiento de sus funciones misionales.

2. MARCO JURÍDICO

Formulación de la política de talento humano.

La Ley 909 de 2004, en su artículo 14, asigna al Departamento Administrativo de la Función Pública la responsabilidad de formular las políticas de gestión del recurso humano, así como de establecer los lineamientos que orientan a las entidades públicas en la incorporación gradual, sistemática y estratégica de la planeación del talento humano. Este enfoque permite a las entidades identificar sus necesidades de personal y consolidar la gestión del talento humano como un eje estratégico, acorde con entornos institucionales dinámicos y en constante transformación.

Planes de Previsión de Recursos Humanos.

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 dispone que las Unidades de Personal, o quienes hagan sus veces, deben elaborar y actualizar anualmente los Planes de Previsión de Recursos Humanos. Estos planes deben contemplar el cálculo de los empleos requeridos para atender las necesidades actuales y futuras derivadas del ejercicio de las competencias institucionales; la definición de los mecanismos para cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal mediante procesos de ingreso, ascenso, capacitación y formación; así como la estimación de los costos asociados y la garantía de su financiación con cargo al presupuesto asignado.

Planes Estratégicos de Recursos Humanos.

El artículo 15 de la Ley 909 de 2004 establece las funciones de las Unidades de Personal, entre las cuales se encuentra la formulación de planes estratégicos de recursos humanos. Estos instrumentos se articulan con lo dispuesto en el literal b) del artículo 17 y están orientados a anticipar y desarrollar acciones que permitan una utilización eficiente del talento humano, en función de los objetivos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento de los servidores públicos.

Planes Anuales de Vacantes.

Con el propósito de fortalecer la planeación del recurso humano y la formulación de políticas públicas, la Ley 909 de 2004, en sus artículos 14 y 15, establece la elaboración de los Planes Anuales de Vacantes como una función tanto del Departamento Administrativo de la Función

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PCA-01-F-96
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 5 de 22

Pública como de las Unidades de Personal. Estos planes contribuyen a la racionalización y organización de los procesos de selección que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de empleos de carrera administrativa.

Encargo y provisión transitoria de empleos.

El Decreto Ley 1960 de 2019 modificó el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, regulando la figura del encargo como mecanismo para la provisión temporal de empleos de carrera administrativa mientras se surte el respectivo proceso de selección. Dicho encargo debe recaer preferentemente en empleados de carrera que cumplan los requisitos legales, cuenten con las competencias necesarias y hayan obtenido una evaluación de desempeño sobresaliente, o en su defecto, las más altas calificaciones disponibles. Así mismo, se establecen condiciones para la provisión temporal de empleos de libre nombramiento y remoción y la obligación de informar previamente las vacantes definitivas a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En concordancia, los artículos 2.2.5.3.3 y 2.2.5.5.42 del Decreto 1083 de 2015 regulan la provisión de vacantes temporales y definitivas, definiendo las reglas aplicables al encargo y al nombramiento provisional en empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Convocatorias a concurso.

El artículo 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015 asigna a la Comisión Nacional del Servicio Civil la función de elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, requisitos y perfiles de los empleos reportados por las entidades, conforme a los manuales específicos de funciones y competencias laborales.

Integración de planes institucionales.

El artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015 establece la obligación de integrar los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción anual, incluyendo el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Estratégico de Talento Humano, los cuales deben ser publicados en la página web institucional dentro de los plazos establecidos.

Actualización de las plantas de personal.

El Decreto 1800 de 2019 adicionó disposiciones relacionadas con la actualización de las plantas globales de empleo, estableciendo que las entidades públicas deben realizar, al menos cada dos años, análisis orientados a ajustar procesos, evaluar nuevas funciones, revisar perfiles y cargas laborales, analizar el modelo de operación institucional y determinar la situación de las vacantes, garantizando siempre la racionalización del gasto público y el cumplimiento de la normativa presupuestal vigente.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PCA-01-F-96
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 6 de 22

Ingreso de jóvenes al servicio público.

El Decreto 2365 de 2019 reglamenta el ingreso de jóvenes entre 18 y 28 años al servicio público, en desarrollo de lo dispuesto en la Ley 1955 de 2019. Esta norma establece lineamientos para reducir las barreras de acceso al empleo público, promoviendo la creación de empleos que no exijan experiencia profesional, la aplicación de equivalencias y la prelación de esta población en procesos de provisión temporal, siempre que se cumplan los requisitos legales y se haya respetado el derecho preferencial de encargo.

Inclusión Laboral y Enfoque de Discapacidad en la Gestión del Talento Humano.

En cumplimiento de la Política Pública de Discapacidad y de lo dispuesto en la Ley 1618 de 2013, el Decreto 2011 de 2017 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Corporación Autónoma Regional del Cesar – CORPOCESAR adopta acciones afirmativas orientadas a garantizar el derecho al trabajo y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad y mérito. En este marco, y como parte del proceso de provisión de empleos mediante concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la entidad incluyó dos (2) cargos destinados a esta población, reafirmando su compromiso con la eliminación de barreras, la accesibilidad, la no discriminación y la construcción de un entorno laboral incluyente, en concordancia con los lineamientos de la política nacional de discapacidad e inclusión social.

1. ALCANCE

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004, determinó:

- “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 los planes de provisión 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.*
- 2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano”*

El Plan de Provisión de Recursos Humanos permite la planeación para satisfacer las necesidades de la planta de personal de la Entidad, adicionalmente se logra identificar los

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PCA-01-F-96
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 7 de 22

costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. PREVISION DEL TALENTO HUMANO EN LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CESAR – CORPOCESAR

2.1 Identificación y Determinación de Necesidades de Personal por Dependencias

La información correspondiente a la identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias está liderada por la Subdirección General Área Administrativa y Financiera – Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Talento Humano, encargado de acompañar a los jefes de las dependencias para hacer los estudios de cargas, tiempos y necesidades de personal en la Entidad.

2.2 Análisis de la Planta de Personal

Mediante el Acuerdo No. 009 del 5 de diciembre de 2006 expedido por el Consejo Directivo de la Entidad, se modificó el Acuerdo No. 012 del 14 de junio de 2002, en el sentido de adecuar el sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos públicos de la Planta de personal de la Corporación, dando aplicación al Decreto 2489 del 25 de julio de 2006 expedido por el Gobierno Nacional que estableció el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la rama ejecutiva y demás organismos del orden nacional.

Posteriormente y modificando la Planta Única de Cargos anterior, mediante el Acuerdo 003 del 22 de febrero de 2017, se estableció la Planta Única de Cargos de la Corporación Autónoma Regional del Cesar - Corpocesar. El citado Acuerdo estableció una planta de personal compuesta por 106 empleos, adicionalmente a través del Acuerdo 006 del 21 de junio de 2019, se modifica parcialmente el Acuerdo 003 de 2017, quedando la planta compuesta por 106 cargos, 13 cargos de planta específica y 93 de la planta global, con la siguiente denominación, código y grado:

Tabla – Distribución de la planta de personal por nivel

NIVEL	No. DE CARGOS APROBADOS	PESO PORCENTUAL
DIRECTIVO	7	6,6%
ASESOR	1	0,9%
PROFESIONAL	30	28,3%
TECNICO	18	17,0%
ASISTENCIAL	50	47,2%
TOTAL	106	100%

FUENTE: Acuerdo 006 del 21 de junio de 2019

Tabla – Ocupación de la planta de personal a enero de 2026

NIVEL	No. DE CARGOS APROBADOS	No. DE CARGOS PROVISTOS
DIRECTIVO	7	7
ASESOR	1	1
PROFESIONAL	30	23
TECNICO	18	4
ASISTENCIAL	50	32
TOTAL	106	67

FUENTE: Coordinación GIT Gestión Talento Humano

La ocupación de la planta de personal con corte a enero de 2026 se encuentra en un 63% de provisión, mientras que el 37% de los cargos está sin proveer. Adicionalmente de acuerdo con la información contenida en este documento, el 10% de los cargos provistos corresponden al nivel Directivo, el 2% al Asesor, el 34% al profesional, 6% al Técnico y el 48% al nivel Asistencial.

2.2.1 Distribución de la Planta provista por Dependencias

La Corporación tiene distribuida la planta de personal existente entre las diferentes dependencias y seccionales, como se puede observar en las siguientes tablas:

DIRECCION GENERAL				
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	TIPO NOMBRAMIENTO
DIRECTOR GENERAL	0015	22	1	PERIODO FIJO
CONDUCTOR MECANICO	4103	13	1	LNR
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	22	1	LNR
TOTAL			3	

ASESOR				
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	TIPO NOMBRAMIENTO
ASESOR	1020	08	1	LNR
TOTAL			1	

OFICINA JURÍDICA				
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	TIPO NOMBRAMIENTO
JEFE DE OFICINA	0137	12	1	LNR

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PCA-01-F-96
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 9 de 22

SECRETARIA EJECUTIVA	4210	18	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
CONDUCTOR MECANICO	4103	13	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
TOTAL			3	

OFICINA DE CONTROL INTERNO				
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	TIPO NOMBRAMIENTO
JEFE DE OFICINA	0137	12	1	ENCARGO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	06	1	PROVISIONAL
TOTAL			2	

SECRETARIA GENERAL				
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	TIPO NOMBRAMIENTO
SECRETARIO GENERAL	0037	18	1	LNR
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	07	1	PROVISIONAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	20	1	PROVISIONAL
TOTAL			4	

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA				
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	TIPO NOMBRAMIENTO
SUBDIRECTOR GENERAL	0040	18	1	LNR
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	1	ENCARGO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	1	PROVISIONAL
PAGADOR	4173	24	1	LNR
TESORERO	4225	26	1	LNR
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	05	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	20	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	25	1	LNR
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	2	PROVISIONAL
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	4064	09	3	PROVISIONAL
TOTAL			13	



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS
HUMANOS

PCA-01-F-96

VERSIÓN: 1.0

FECHA: 29/01/2021

Página 10 de 22

SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN				
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	TIPO NOMBRAMIENTO
SUBDIRECTOR GENERAL	0040	18	1	LNR
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	07	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	05	1	PROVISIONAL
TOTAL			4	
SUBDIRECCIÓN GESTIÓN AMBIENTAL				
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	TIPO NOMBRAMIENTO
SUBDIRECTOR GENERAL	0040	18	1	LNR
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	2	CARRERA ADMINISTRATIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	07	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	06	4	CARRERA ADMINISTRATIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	05	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
TECNICO OPERATIVO	3132	16	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	19	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
OPERARIO CALIFICADO	4169	17	6	5 CARRERA ADMINISTRATIVA 1 PROVISIONAL
OPERARIO CALIFICADO	4169	13	2	1 CARRERA ADMINISTRATIVA 1 PROVISIONAL
CONDUCTOR MECANICO	4103	13	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
TOTAL			22	

SECCIONAL CURUMANI				
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	TIPO NOMBRAMIENTO
OPERARIO CALIFICADO	4169	17	1	PROVISIONAL

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS			PCA-01-F-96
				VERSIÓN: 1.0
				FECHA: 29/01/2021
				Página 11 de 22

AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	1	PROVISIONAL
TOTAL			2	

SECCIONAL CHIMICHAGUA				
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	TIPO NOMBRAMIENTO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	1	EN ENCARGO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	1	PROVISIONAL
TOTAL			2	

SECCIONAL AGUACHICA				
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	TIPO NOMBRAMIENTO
OPERARIO CALIFICADO	4169	17	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
OPERARIO CALIFICADO	4169	13	2	1 CARRERA ADMINISTRATIVA 1 PROVISIONAL
TOTAL			3	

SECCIONAL LA JAGUA DE IBIRICO				
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	TIPO NOMBRAMIENTO
TECNICO OPERATIVO	3132	16	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
TECNICO OPERATIVO	3132	13	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
TOTAL			2	

Del total de la ocupación de la planta de personal de la Corporación, el 40% de cargos, están ubicados en la Subdirección General Área de Gestión Ambiental; 19% en la Subdirección General Área Administrativa y Financiera, 7,5% en la Subdirección General Área de Planeación; 6% en la Secretaría General, 4,5% en la Oficina Jurídica; 4,5% en la Seccional de Aguachica, 4,5% están ubicados en la Dirección, General,; 3% en la Oficina de Control Interno; 3% de los empleos en la Seccional de Chimichagua, 3% en la Seccional de Curumaní, el 3% en la Seccional de La Jagua de Ibirico y el 1,5% ubicado en oficina de Asesor .

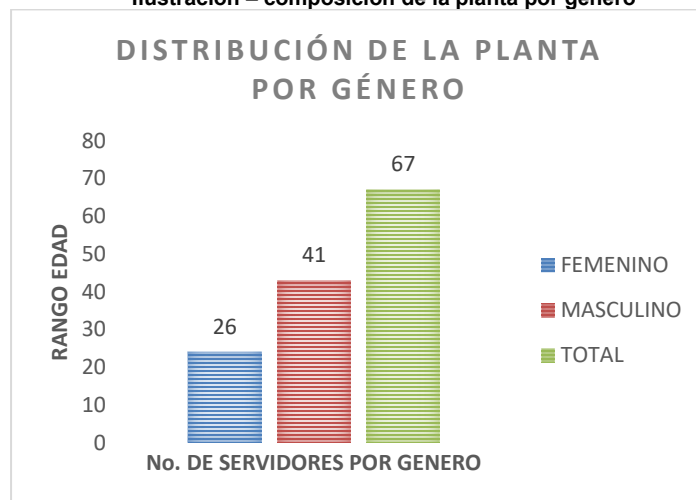
2.2.2 Distribución de la Planta de Personal por Genero

Tabla - Composición de la planta por género

GENERO	CANTIDAD	PESO PORCENTUAL
--------	----------	-----------------

FEMENINO	26	39%
MASCULINO	41	61%
TOTAL	67	100%

Ilustración – composición de la planta por género



Fuente: Elaboración propia Coordinación GIT para la gestión del Talento Humano

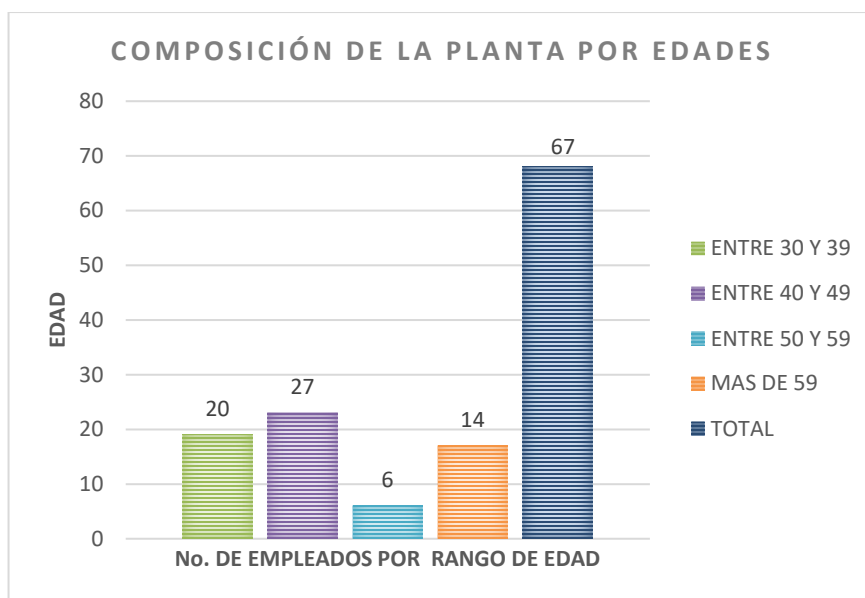
Del total de la planta de personal, el (39%) está ocupada por mujeres mientras que el 61% representa al género masculino.

2.2.3 Distribución de la Planta por Rango de Edades

Tabla: distribución de la planta por rango de edades

RANGO POR EDADES	CANTIDAD DE EMPLEOS	PESO PORCENTUAL
ENTRE 30 Y 39	20	29%
ENTRE 40 Y 49	27	41%
ENTRE 50 Y 59	6	9%
MAS DE 59	14	21%
TOTAL	67	100%

Ilustración – distribución de la planta por rango de edades



La distribución de la planta de personal por rango de edades está concentrada entre los entre los rangos entre los 30 a los 49 años con un 70%, el 30% está concentrado en servidores públicos entre las edades de 50 años en adelante.

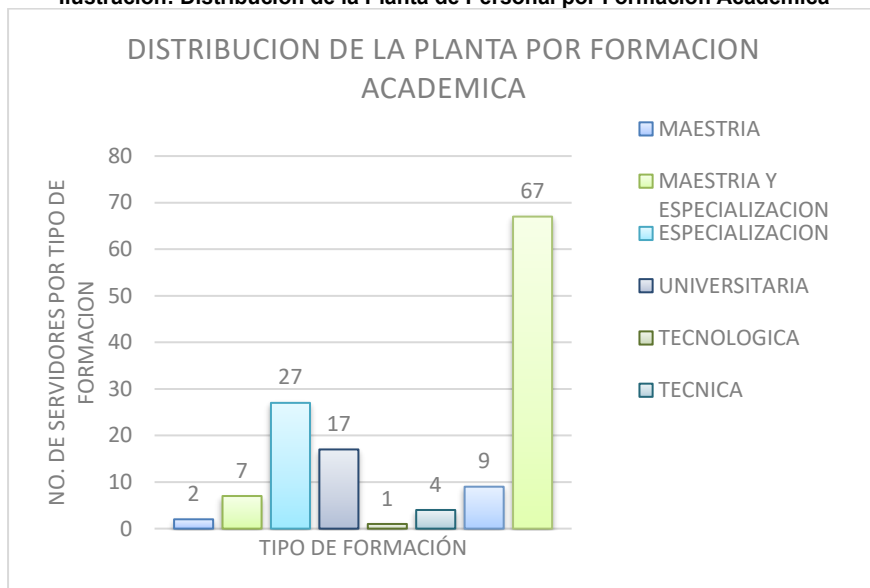
2.2.4 Distribución de la Planta de Personal por Formación Académica

El nivel de formación académica que presenta la planta de personal es la siguiente:

Tabla: Nivel académico servidores

TIPO DE FORMACION	CANTIDAD DE SERVIDORES	PESO PORCENTUAL
MAESTRIA	2	3%
MAESTRIA Y ESPECIALIZACION	7	10%
ESPECIALIZACION	27	40%
UNIVERSITARIA	17	25%
TECNOLOGICA	1	1%
TECNICA	4	6%
BASICA SECUNDARIA	9	13%
TOTAL	67	100%

Ilustración: Distribución de la Planta de Personal por Formación Académica



Como se puede observar en la tabla anterior, del total de la planta de personal ocupada, el 40% de los servidores cuentan con formación académica como especialistas, el 25% tiene solo formación universitaria, el 10% cuentan además de la especialización con formación como Magister, un 3% de los servidores tienen estudios de maestría, el 7% tienen formación ya se técnica o tecnológica mientras que solo el 13% de los servidores no han realizado estudios de nivel superior o técnico.

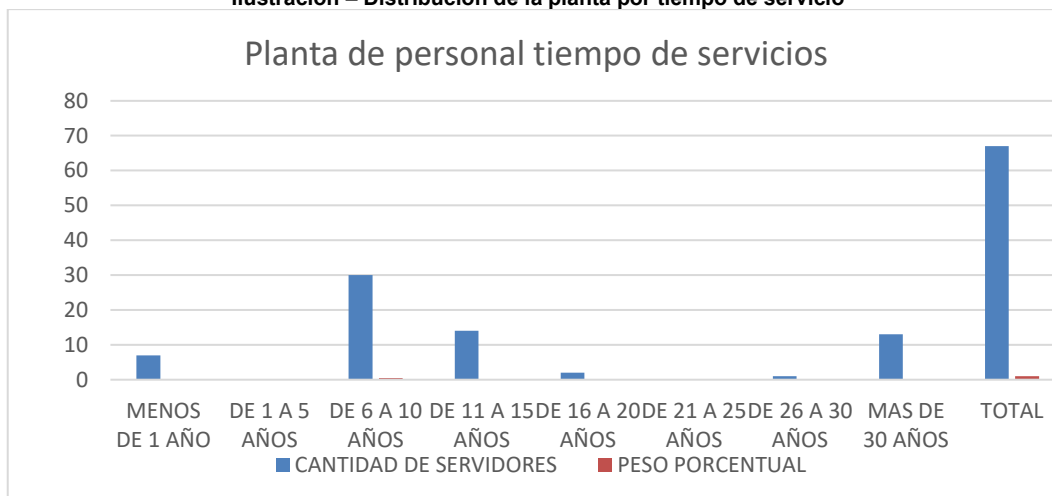
2.2.5 Distribución de la Planta de Personal por Años de Servicio

La clasificación del personal de planta la planta de personal ocupada según la cantidad de años que han prestado sus servicios en la Corporación Autónoma Regional del Cesar - CORPOCESAR, es la siguiente:

Tabla – Distribución de la planta por tiempo de servicio

AÑOS DE SERVICIO	CANTIDAD DE SERVIDORES	PESO PORCENTUAL
MENOS DE 1 AÑO	7	10%
DE 1 A 5 AÑOS	0	0%
DE 6 A 10 AÑOS	30	45%
DE 11 A 15 AÑOS	14	21%
DE 16 A 20 AÑOS	2	3%
DE 21 A 25 AÑOS	0	0%
DE 26 A 30 AÑOS	1	1%
MAS DE 30 AÑOS	13	20%
TOTAL	67	100%

Ilustración – Distribución de la planta por tiempo de servicio



Como se evidencia, la planta de personal ha venido renovándose en los últimos años, con ocasión a las convocatorias que se han adelantado por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, por lo que cabe resaltar que la mayor parte del personal vinculado lleva hasta 10 años, equivalente al 45% de empleados. También es importante destacar que un 13% de los servidores lleva vinculado a la entidad más de 30 años de servicio, lo que muestra que las condiciones de permanencia que se ofrecen en la Corporación satisfacen las necesidades y expectativas de los servidores y sus familias.

2.2.6 Empleos en Vacancia Definitiva reportados para concurso

A continuación, se relacionan los cargos que se encuentran reportados ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, para que se incluyan dentro de los procesos de selección y de convocatorias para la provisión de los mismos.

NUMERO DE CARGOS REPORTADOS	DEPENDENCIA	DENOMINACION	CÓDIGO	GRADO	PERFIL REQUERIDO DEL EMPLEO A PROVEER
2	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Profesional Especializado	2028	17	Título profesional en el núcleo básico del conocimiento: Economía, Administración, Contaduría (Economía, Contaduría Pública, Administración de Empresas, Administración Pública): Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y Afines (Ingeniería Industrial y afines). - Título de postgrado en la modalidad de especialización. - Tarjeta Profesional en los casos reglamentados por la ley. - Veintidós (22) meses de experiencia profesional relacionada.
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Profesional Especializado	2028	16	Título profesional en el núcleo básico del Conocimiento: Economía, Administración, Contaduría: (Economía, Administración de Empresas, Administración Pública Contaduría Pública) Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y Afines (Ingeniería Industrial y afines). - Título de postgrado en la modalidad de especialización. - Tarjeta profesional en los casos reglamentados por la Ley

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PCA-01-F-96
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 16 de 22

3	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Profesional Especializado	2028	15	Título profesional en la disciplina académica del núcleo básico del conocimiento: Ingeniería, Arquitectura, urbanismo y afines (Ingeniería Civil, Ingeniería Sanitaria, Ingeniería Ambiental y Sanitaria Ingeniería forestal, Ingeniería Industrial.), Economía, Administración, Contaduría y Afines: (Administración pública, Administración de Empresas, Economía, Administración Ambiental y de los Recursos Naturales). - Tarjeta profesional en los casos reglamentados por la Ley. - Título de Especialización. - Diecinueve (19) meses de experiencia profesional relacionada
2	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Profesional Universitario	2044	7	Título Profesional en la disciplina del núcleo básico del conocimiento: Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y Afines: (Ingeniería Agronómica, Ingeniería Civil, Ingeniería Forestal, Ingeniería Pesquera, Ingeniería Ambiental y Sanitaria, Geología, Agronomía, Administración Ambiental y de los Recursos Naturales, Ingeniería Sanitaria, Ingeniería Química). Matemáticas y Ciencias Naturales: Microbiología. Biología) - Título de Especialización - Dieciséis (16) meses de experiencia profesional relacionada
2	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Profesional Universitario	2044	6	- Título profesional en el 'núcleo básico del conocimiento: Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines: (Ingeniería Ambiental y Sanitaria, Ingeniería Ambiental, Ingeniería Sanitaria, Ingeniería Agroindustrial, Ingeniería Agronómica, Ingeniería pecuaria, Ingeniería de Minas, Ingeniería Metalúrgica, Ingeniería Civil, Ingeniería Pesquera, Ingeniería Química, Ingeniería Forestal, Ingeniería Agrícola, Administración Ambiental y de los Recursos Naturales, Ingeniería Civil, Ingeniería Química). En el núcleo de conocimiento: Matemáticas y Ciencias Naturales (Biología, Geología, Microbiología). En el núcleo básico del conocimiento Agronomía. y afines: (Agronomía, Medicina Veterinaria y Zootecnia) en el núcleo básico del conocimiento Ciencias de la Educación: (Educación). - Tarjeta profesional en los casos reglamentados por la Ley. - Dieciocho (18) meses de experiencia profesional relacionada
3	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Profesional Universitario	2044	5	- Título profesional en el núcleo básico del conocimiento: Economía, Administración, Contaduría (Economía, Contaduría Pública, Administración de Empresas, Administración Pública): Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y Afines (Ingeniería Industrial y afines). - Quince (15) meses de experiencia relacionada.
2	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Técnico Operativo	3132	16	- Título Profesional en el Núcleo Básico del conocimiento en Ingeniería, Arquitectura: Ingeniería de ' Sistemas, Ingeniería de Sistemas y Computación o Ingeniería de sistema con Énfasis en Administración Informática, Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y afines. Doce (12) meses de experiencia relacionada.
3	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Secretario Ejecutivo	4210	20	Título profesional en el núcleo básico del conocimiento: Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines: (Ingeniería Ambiental y Sanitaria, Ingeniería Ambiental, Ingeniería Sanitaria, Ingeniería Agroindustrial, Ingeniería Agronómica, Ingeniería pecuaria, Ingeniería de Minas,, Ingeniería Metalúrgica, Ingeniería Química, Ingeniería Forestal, Ingeniería Agrícola, Ingeniería Civil, Ingeniería Pesquera, Administración Ambiental y de los Recursos Naturales, Ingeniería Civil, Ingeniería Química). En el núcleo de conocimiento: Matemáticas y Ciencias Naturales (Biología: Geología, Microbiología). En el núcleo básico del conocimiento Agronomía y afines: (Agronomía, Medicina Veterinaria y Zootecnia) en el núcleo básico del conocimiento Ciencias de la Educación: (Educación). Tarjeta profesional en los casos reglamentados por la Ley Doce (12) meses de experiencia relacionada.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PCA-01-F-96
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 17 de 22

1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Secretario Ejecutivo	4210	18	Título profesional en el Núcleo Básico del conocimiento: Economía, Administración, Contaduría y Afines: (Administración, Economía, contaduría). Tarjeta profesional en los casos reglamentados por la Ley Doce (12) meses de experiencia relacionada.
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Auxiliar Administrativo	4044	19	-Título de formación técnica profesional - Aprobación de tres (3) años de educación superior en la modalidad de formación tecnológica o profesional universitaria. - Núcleo básico del conocimiento: Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y Afines: Ingeniería Agrícola, Forestal y afines; Ingeniería Agronómica pecuaria y afines; Ingeniería Ambiental, Sanitaria y afines. - Seis (6) meses de experiencia relacionada laboral. - Quince (15) meses de experiencia relacionada o laboral.
3	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Auxiliar Administrativo	4044	11	-Diploma de Bachiller. - Veinticinco (25) meses de experiencia laboral.
3	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Operario Calificado	4169	17	-Diploma de Bachiller. - Quince (15) meses de experiencia laboral.
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Operario Calificado	4169	13	-Diploma de Bachiller. - Veinte (20) meses de experiencia laboral.
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Conductor Mecánico	4103	13	- Aprobación de cuatro (4) años de Educación básica Secundaria.
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Auxiliar de Servicios Generales	4064	9	-Diploma de Bachiller. - Diez (10) meses de experiencia laboral.
29	TOTAL, CARGOS REPORTADOS				

De los cargos a proveer mediante concurso de méritos, trece (13) corresponden al nivel profesional, dos (2) al nivel técnico y catorce (14) del nivel Asistencial.

De los veintinueve (29) a proveer, once (11) se encuentra provistos mediante encargo, diez (10) mediante nombramientos provisionales y ocho (8) están sin proveer.

La entidad ofertó los cargos y espera llevar a cabo los procesos de selección, a través de las convocatorias que realice la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

2.2.7 Empleos en Vacancia Definitiva Provistos Vigencia 2025

Durante la vigencia 2025, desde la Coordinación del GIT para la Gestión del Talento Humano, se adelantaron todas las acciones pertinentes ante la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, con el fin de reportar la totalidad de empleos vacantes y demás novedades presentadas en la planta global de personal, no se llevaron a cabo posesiones debido a que la lista de elegibles perdió vigencia.

Bajo la figura de encargo, la entidad viene utilizándola conforme a lo establecido en el artículo 24º de la ley 909 de 2004.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PCA-01-F-96
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 18 de 22

2.3 ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

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

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 del 204, el Decreto No. 1083 de 2015, el Decreto No. 648 del 2017, Ley 1960 de 2019, el Decreto No. 2365 de 2019, Criterio Unificado 13082019 de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil y demás normatividad vigente, la Corporación Autónoma Regional del Cesar - CORPOCESAR, con el fin de adelantar la previsión de los cargos vacantes definitivas y temporales adelanta las siguientes acciones:

- ✓ Procesos de estudio para encargo en empleos de carrera administrativa, con el fin de garantizar los derechos preferenciales de los servidores de carrera administrativa, atendiendo los Ley 1960 de 2019
- ✓ Una vez surtido el mismo, sin que se haya logrado su provisión por encargo, los empleos se proveen a través de nombramientos en provisionalidad, hasta el momento en que se adelante el concurso de méritos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, una vez sea certificada la disponibilidad presupuestal para el proceso de nombramiento.
- ✓ Se revisará los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, que, de acuerdo con la necesidad institucional, cumplan con el perfil y los requisitos para ocupar empleos de libre nombramiento y remoción, a través de las figuras de comisión para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción o encargo, previa solicitud de la Dirección General.
- ✓ Reubicación de personal que posea las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de las otras áreas.
- ✓ En caso de existir listas de elegibles se procederá de acuerdo a lo establecido en el Artículo 6 de la Ley 1960 de 2019 y demás disposiciones legales vigentes, así mismo, los lineamientos que establezcan la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

2.4 ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS ANUALES DE PERSONAL DE LOS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA REPORTADOS

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		PCA-01-F-96
			VERSIÓN: 1.0
			FECHA: 29/01/2021
			Página 19 de 22

CANTIDAD DE CARGOS VACANTES	DEPENDENCIA	DENOMINACION	CÓDIGO	GRADO	ASIGNACION BASICA POR VACANTE A DIC 2025	COSTO TOTAL POR VACANTES
2	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Profesional Especializado	2028	17	\$ 7,413,445	\$ 230,314,079
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Profesional Especializado	2028	16	\$ 7,048,194	\$ 109,483,393
3	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Profesional Especializado	2028	15	\$ 6,537,356	\$ 304,644,801
2	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Profesional Universitario	2044	7	\$ 4,073,782	\$ 126,560,500
2	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Profesional Universitario	2044	6	\$ 3,881,622	\$ 112,701,536
3	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Profesional Universitario	2044	5	\$ 3,751,007	\$ 174,799,248
2	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Técnico Operativo	3132	16	\$ 3,804,925	\$ 236,415,798
3	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Secretario Ejecutivo	4210	20	\$ 2,757,944	\$ 103,061,255
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Secretario Ejecutivo	4210	18	\$ 2,607,573	\$ 570,005,990
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Auxiliar Administrativo	4044	19	\$ 2,674,838	\$ 48,058,318
3	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Auxiliar Administrativo	4044	11	\$ 2,042,712	\$ 178,467,904
3	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Operario Calificado	4169	17	\$ 2,544,458	\$ 570,005,990
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Operario Calificado	4169	13	\$ 2,264,237	\$ 137,802,448
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Conductor Mecánico	4103	13	\$ 2,264,237	\$ 137,802,448
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Auxiliar de Servicios Generales	4064	9	\$ 1,721,822	\$ 112,218,572
29	COSTOS TOTALES ANUALES					\$ 3,152,342,281

Los costos anteriores corresponden a veintitrés (29) vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa que se encuentran reportados a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

Para la vigencia 2026, el costo total de la planta de personal de CORPOCESAR a proveer asciende a un valor aproximado de \$3.152.342.281, información fundamentada en el

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PCA-01-F-96
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 20 de 22

cálculo realizado para el Anteproyecto 2026, reportada al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, así:

CUENTA	TOTAL, PLANTA DE PERSONAL
GASTOS DE PERSONAL	\$9,597,533,923
Salario	\$6.259.696,675,00
Factores salariales comunes	6,259,696,675
Factores salariales especiales	0,00
Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	\$672,719,845
Prestaciones sociales según definición legal	\$206,630,029
otras prestaciones no constitutivas de factor salarial	\$466,089,815
Contribuciones inherentes a la nómina	\$2,665,117,403

Fuente: Anteproyecto planta de personal 2026

3. SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan de Previsión de Talento Humano – se realizará a través de las actividades señaladas en el Plan de Acción de la vigencia 2026, de la Subdirección Administrativa y Financiera, a la cual está adscrito el Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Talento Humano. Como mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano están:

- ✓ FURAG - MIPG
- ✓ Matriz GETH – MIPG

COMPROMISO ANUAL							
DEPENDENCIA RESPONSABLE	PRODUCTO	INDICADOR ANUAL	META ANUAL	ACCION	ACTIVIDADES PARA SEGUIMIENTO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN
Subdirección General Área Administrativa y Financiera	Plan de Previsión de Talento Humano	Plan de Previsión de Talento Humano elaborado y actualizado	1	Gestión e implementación de acciones para el aumento de la capacidad de desempeño institucional integral de Corpocesar.	Elaborar y publicar Plan de Previsión de Talento Humano antes del 31 de enero de 2026	1/01/2026	31/12/2026

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PCA-01-F-96
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 21 de 22

4. PUNTOS DE CONTROL

Los puntos de control definidos en el Plan de Previsión permiten establecer adecuadamente:

- ✓ El cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- ✓ Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- ✓ Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

ACTIVIDAD			
ENTRADA	DESCRIPCION	RESPONSABLE	SALIDA
Identificación cargos vacantes en la planta de personal	Estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva.	GIT PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PLAN ANUAL DE VACANTES

5. RESPONSABLES

La Subdirección General Área Administrativa y Financiera a través del Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Talento Humano, diseña las estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar y cubrir las necesidades de la planta de personal., en armonía con el artículo segundo la Resolución No. 0565 del 30 de junio de 2017, el citado Grupo es responsable de:

1. Diseñar, desarrollar, implementar, hacer seguimiento y controlar las políticas, planes, programas, procedimientos y relaciones entre los trabajadores y la entidad, mediante una eficaz y eficiente gestión, a través de la planificación, dirección y control de las actividades involucradas en el proceso de administración de los recursos humanos.
2. Armonización efectiva de la gestión misional y Administrativa con el Sistema de calidad para el cumplimiento efectivo de la visión de la entidad y mantenimiento de la certificación de calidad una vez se certifique.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PCA-01-F-96
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 22 de 22

3. Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.
4. Actualizar el plan estratégico del recurso humano.
5. Coordinar las acciones tendientes al desarrollo del Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la Corporación.
6. Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
8. Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
9. Liderar en la entidad la implementación del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, de los empleados de carrera y en periodo de prueba.
10. Coordinar la capacitación de los responsables del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, con el fin de garantizar la correcta aplicación del sistema Tipo.
11. Presentar al Director general, a más tardar el 30 de abril de cada año informes sobre los resultados consolidados obtenidos en el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, que contengan análisis cuantitativos y cualitativos que permitan establecer el Plan de estímulos e incentivos, así como detectar las fortalezas y debilidades, para que sean tenidas en cuenta en el Plan Institucional de Capacitación y en el plan de bienestar de la entidad, de tal manera que contribuyan en la toma de decisiones estratégicas para la mejora en la prestación de los servicios a cargo de la entidad.
12. Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores de la Corporación.