

# INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DEL CESAR

## IDECESAR

NIT: 900062489

## PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Vigencia 2026

**María Isabel Gutiérrez Leal**

Gerente

IDECESAR

Área de Gestión del Talento Humano

Versión: 001 | Fecha: Enero 2026

# IDECESAR

Instituto para el Desarrollo del Cesar

NIT: 900.125.362-1	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	VERSIÓN	
		FECHA	001 Enero 2026
		PROCESO	Gestión del Talento Humano

## TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
2. Marco Normativo
3. Contexto Institucional
  - 3.1 Misión
  - 3.2 Visión
  - 3.3 Objetivo General del Plan
  - 3.4 Objetivos Específicos
4. Articulación con Instrumentos de Planificación y Gestión
5. Alcance e Integración del Plan
6. Caracterización de la Planta de Personal
7. Metodología
  - 7.1 Análisis de Necesidades de Personal
  - 7.2 Análisis de Disponibilidad de Personal
  - 7.3 Programación de Medidas de Cobertura
8. Proceso de Provisión de Empleos
  - 8.1 Provisión Transitoria – Empleos de Carrera (Vacancia Definitiva o Temporal)
  - 8.2 Procedimiento de Provisión
  - 8.3 Provisión Empleos de Libre Nombramiento y Remoción
  - 8.4 Encargo en Empleos de Carrera Administrativa
  - 8.5 Provisionalidad en Empleos de Carrera Administrativa
9. Actividades a Desarrollar
10. Seguimiento y Evaluación del Plan
  - 10.1 Indicadores de Seguimiento y Evaluación
11. Documentos de Referencia
12. Control de Cambios y Aprobación

## 1. Introducción

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto para el Desarrollo del Cesar – IDECESAR es el instrumento de planeación que permite anticipar y gestionar las necesidades de talento humano de la entidad para la vigencia 2026, conforme a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la Circular DAFP 004 de 2020 y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

A través de este plan, IDECESAR determina las brechas entre las necesidades de personal y su capacidad interna para atenderlas, define acciones concretas para cubrir dichas diferencias y establece mecanismos de seguimiento y evaluación que garantizan la continuidad en la prestación del servicio y el cumplimiento de la misión institucional.

El presente documento se enmarca en la Dimensión de Talento Humano del MIPG, que concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades públicas, y en el ciclo de vida del servidor público: ingreso, permanencia y retiro.



**IDECESAR**  
Instituto para el Desarrollo del Cesar

## 2. Marco Normativo

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de IDECESAR se fundamenta en las siguientes disposiciones:

Tipo	Número	Año	Entidad	Objeto / Relevancia
Ley	909	2004	Congreso de la República	Artículo 17: obliga a todas las entidades a elaborar y actualizar anualmente el Plan de Previsión de Recursos Humanos. Es la norma matriz del presente plan.
Decreto	1083	2015	Presidencia	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública. Artículo 2.2.5.2.1 y ss.: regula las vacantes definitivas, provisión de empleos, encargos, nombramientos provisionales y carrera administrativa.
Ley	443	1998	Congreso de la República	Ley de Carrera Administrativa. Establece los principios de mérito para el ingreso, permanencia y retiro de los servidores de carrera.
Ley	1033	2006	Congreso de la República	Modifica la Ley 909/2004. Regula el sistema de carrera administrativa especial para entidades del nivel territorial.
Decreto	785	2005	Presidencia	Establece el sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos de las entidades territoriales.
Circular	004	2020	DAFP	Imparte instrucciones para la elaboración del Plan Anual de Vacantes y del Plan de Previsión de Recursos Humanos, conforme a la metodología del DAFP.
Decreto	612	2018	Presidencia	Establece la obligación de articular el Plan de Previsión con el Plan de Acción institucional y el MIPG.
Ley	1448	2011	Congreso de la República	Artículo sobre movilidad especial: regula la reubicación de servidores que sean víctimas del conflicto armado, que pueden ser reubicados en sede distinta o entidad diferente.

**IDECESAR**  
Instituto para el Desarrollo del Cesar

### **3. Contexto Institucional**

#### **3.1 Misión**

Promover el desarrollo económico, social y productivo del Departamento del Cesar mediante la prestación de servicios de asesoría, estructuración y formulación de proyectos, y la administración y ejecución de recursos para iniciativas de fomento y desarrollo, asegurando una gestión institucional eficiente y transparente.

#### **3.2 Visión**

En 2026, IDECESAR será reconocido como una entidad líder en el impulso al desarrollo territorial del Cesar, por su eficiencia, transparencia y capacidad técnica, apoyada en una gestión documental organizada, confiable y accesible.

#### **3.3 Objetivo General del Plan**

Definir los lineamientos y la forma de provisión del talento humano de IDECESAR, para garantizar la continuidad en la prestación del servicio y mejorar los procesos de gestión administrativa, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes en materia de empleo público.

#### **3.4 Objetivos Específicos**

- Identificar las necesidades de talento humano correspondientes a la planta de personal para atender los requerimientos de IDECESAR en la vigencia 2026 y posteriores.
- Crear las estrategias que permitan cubrir los requerimientos de talento humano de manera cuantitativa y cualitativa.
- Mantener actualizado el Plan de Vacantes de la entidad para lograr la eficiencia y la eficacia en las funciones de cada empleo.
- Fortalecer la toma de decisiones basada en evidencia, optimizando el uso del talento disponible y contribuyendo a la eficiencia institucional.

**IDECESAR**  
Instituto para el Desarrollo del Cesar

#### 4. Articulación con Instrumentos de Planificación y Gestión

IDECESAR articula el Plan de Previsión de Recursos Humanos con los demás instrumentos de planificación institucional, garantizando coherencia entre: (i) la estrategia institucional, (ii) la estructura organizacional y la planta de personal, y (iii) las políticas de gestión del empleo y desarrollo del talento humano.

Esta articulación se expresa en los siguientes instrumentos:

- **Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano – PETH 2026:** marco general que orienta todos los planes de talento humano.
- **Plan Anual de Vacantes:** instrumento que identifica, registra y reporta los empleos vacantes conforme a la normatividad vigente.
- **Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026:** permite articular las necesidades de formación derivadas del análisis de brechas de competencias.
- **Plan de Bienestar e Incentivos 2026:** complementa las estrategias de retención y motivación del talento humano.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:** el Plan de Previsión hace parte de la Dimensión de Talento Humano y contribuye a la creación de valor público.
- **Plan de Acción Institucional:** las actividades del Plan de Previsión deben reflejarse en el Plan de Acción anual de IDECESAR.

#### 5. Alcance e Integración del Plan

El Plan de Previsión de Recursos Humanos aplica a todos los empleos de la planta de personal global de IDECESAR, tanto provistos como vacantes, y constituye un insumo básico para:

- El diseño y actualización del Plan Anual de Vacantes de la entidad.
- La identificación de necesidades para reorganización administrativa y ajustes de planta, cuando aplique.
- La programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional.
- La definición de prioridades para el fortalecimiento de competencias y la adecuada asignación de funciones conforme a los procesos misionales y de apoyo.

En consecuencia, la planeación del recurso humano se orienta a asegurar que IDECESAR cuente con el personal idóneo, en la cantidad requerida y con las competencias necesarias, para dar respuesta eficiente a los retos institucionales.

## 6. Caracterización de la Planta de Personal

IDECESAR cuenta con una planta de personal global de doce (12) empleos, distribuidos en los siguientes niveles jerárquicos:

N°	Denominación del Empleo	Código	Grado	N° de Cargos	Nivel	Estado	Tipo de Vinc.
1	Gerente	050	01	1	Directivo	Provisto	Libre Nom. y Rem.
2	Asesor	105	02	1	Asesor	Provisto	Libre Nom. y Rem.
3	Profesional Especializado	222	04	4	Profesional	Provistos	Carrera Adm.
4	Profesional Universitario	219	03	4	Profesional	Provistos	Carrera Adm.
5	Técnico Administrativo	367	02	1	Técnico	Provisto	Carrera Adm.
6	Secretario Ejecutivo	425	01	1	Asistencial	Provisto	Carrera Adm.
<b>TOTAL</b>				<b>12 cargos – 12 provistos – 0 vacantes a la fecha</b>			

*Nota: El estado de provisión corresponde a la vigencia a la fecha de elaboración del presente plan (mayo 2026). Deberá actualizarse mensualmente conforme a las novedades de personal que se presenten.*

A través del perfil sociodemográfico, IDECESAR mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación y experiencia laboral de sus servidores, como insumo principal para la administración del talento humano.

**IDECESAR**  
Instituto para el Desarrollo del Cesar

## 7. Metodología

Tomando como referencia la metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (Circular 004 de 2020), las etapas definidas para la formulación del Plan de Previsión de Recursos Humanos de IDECESAR son las siguientes:

### 7.1 Análisis de Necesidades de Personal

Consiste en el ejercicio para definir la cantidad y calidad de las personas que IDECESAR requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos. Este análisis pretende establecer las razones por las cuales se requiere personal, ya sea por deficiencias en la capacitación, necesidad de mayor experiencia o competencias para determinado cargo, o porque las cargas laborales así lo demandan.

Para este ejercicio se pueden utilizar:

- **Métodos cualitativos:** se basan en la habilidad, experiencia o criterio de quienes tienen a cargo la responsabilidad de determinar las necesidades de personal.
- **Métodos cuantitativos:** se basan en operaciones matemáticas o estadísticas para proyectar necesidades de personal con base en indicadores objetivos.

#### Tabla de análisis de necesidades y disponibilidad de personal:

Empleo / Dependencia	N° Cargos Planta	N° Cargos Provistos	N° Vacantes	Observación / Necesidad Identificada
Gerente – Gerencia General	1	1	0	Cargo provisto. Sin necesidad de provisión para 2026.
Asesor – Oficina Jurídica	1	1	0	Cargo provisto. Se recomienda garantizar continuidad y transferencia de conocimiento ante eventual retiro.
Profesional Especializado	4	4	0	Cargos provistos. Monitorear riesgo de vacancia por pensión o retiro voluntario en la vigencia.
Profesional Universitario	4	4	0	Cargos provistos. Monitorear riesgo de vacancia por pensión o retiro voluntario en la vigencia.
Técnico Administrativo	1	1	0	Cargo provisto. Sin necesidad inmediata de provisión.
Secretario Ejecutivo	1	1	0	Cargo provisto. Monitorear riesgo de vacancia.
<b>TOTALES</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<i>No se registran vacantes al inicio de la vigencia 2026.</i>

### 7.2 Análisis de Disponibilidad de Personal

Esta fase consiste en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se adelantan las siguientes tareas:

- Determinación de la cantidad, perfil, estadísticas y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a IDECESAR.

- Caracterización del personal disponible en la entidad (nivel educativo, antigüedad, competencias, situaciones administrativas activas).
- Identificación de posibles causas de vacancia en el corto y mediano plazo (prepensionados, vencimiento de período de prueba, retiros voluntarios, destituciones).

### 7.3 Programación de Medidas de Cobertura

Analizadas las necesidades y la disponibilidad de personal, se fijan para la vigencia fiscal 2026 los siguientes mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades:

Mecanismo de Provisión	Tipo de Empleo	Condición de Aplicación	Fundamento Normativo
Nombramiento ordinario	Libre Nombramiento y Remoción	Vacancia definitiva o transitoria en empleo de LNR.	Decreto 1083/2015, art. 2.2.5.3.1; Ley 909/2004
Reubicación / Movilidad especial	Cualquier nivel	Servidor víctima del conflicto (Ley 1448/2011) que deba reubicarse.	Ley 1448/2011, art. 52; Ley 909/2004, art. 52

#### Las medidas de cobertura podrán ser:

- **Internas:** mediante reubicación o redistribución del personal, encargos, comisiones, nombramientos provisionales y demás mecanismos de administración de personal permitidos por la normatividad.
- **Externas:** adelantando procesos de provisión de empleos mediante los mecanismos de mérito aplicables, y, cuando resulte estrictamente necesario, mediante la contratación de servicios personales de apoyo a la gestión, en los términos del Estatuto General de Contratación Pública.

**IDECESAR**  
Instituto para el Desarrollo del Cesar

## **8. Proceso de Provisión de Empleos**

Cuando se presenten vacantes, los empleos públicos de IDECESAR se podrán proveer de manera definitiva, mediante nombramiento ordinario o en período de prueba, o de forma transitoria mediante encargo o nombramiento provisional, conforme a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 y la Ley 909 de 2004.

### **8.1 Provisión Empleos de Libre Nombramiento y Remoción**

De conformidad con el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015, las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

### **8.2 Procedimiento de Provisión**

El procedimiento que deberá agotarse para la provisión de empleos en IDECESAR es el siguiente:

1. Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el formato de identificación de empleos vacantes, que administrará el Área de Talento Humano.
2. Mensualmente se presentará la información del Plan Anual de Vacantes a la Gerente de IDECESAR para su revisión, a fin de establecer los lineamientos de provisión.
3. Desde el Área de Talento Humano se dará aplicación a las disposiciones del artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015 para la provisión de los cargos de carrera, cuando sea requerida para la gestión.
4. La Gerente de IDECESAR, cuando no exista lista de elegibles ni empleado de carrera con derecho preferencial de encargo, coordinará con el Profesional de Talento Humano la revisión de hojas de vida de los candidatos.
5. El Área de Talento Humano efectuará la revisión de requisitos mínimos del cargo y lo presentará a la Gerente.
6. Cuando exista pluralidad de candidatos que cumplan los requisitos, el Profesional de Talento Humano los presentará a la Gerente o a quien esta delegue para decidir sobre la provisión.
7. El Área de Talento Humano dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo.

## 9. Actividades a Desarrollar

El Profesional Especializado de Talento Humano elaborará durante el primer mes de cada vigencia el Plan Anual de Vacantes con la información de los cargos vacantes, y lo actualizará mensualmente cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquiera de las causas contenidas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015.

Actividad	Producto / Entregable	Responsable	Periodicidad	Evidencia / Soporte
Consolidar el estado de la planta de personal (empleos provistos y vacantes)	Reporte actualizado de planta	Área de Talento Humano	Mensual	Matriz de planta, actos administrativos
Actualizar el Plan Anual de Vacantes cada vez que ocurra una vacancia definitiva	Plan Anual de Vacantes actualizado	Área de Talento Humano	Mensual / cuando ocurra	Formato de identificación de empleos vacantes
Presentar informe mensual de vacantes a la Gerente de IDECESAR	Informe mensual de vacantes	Área de Talento Humano	Mensual	Informe radicado, correo institucional
Identificar brechas, riesgos y alertas en la provisión de empleos	Matriz de alertas y plan de acción	Área de Talento Humano	Mensual	Matriz de riesgos, comunicaciones internas
Adelantar el proceso de provisión cuando se genere vacante (encargo, provisional, concurso)	Acto administrativo de provisión	Área de Talento Humano / Gerencia	Cuando aplique	Resolución de nombramiento, posesión
Verificar requisitos mínimos del cargo antes de cada nombramiento	Concepto de requisitos mínimos	Área de Talento Humano	Cuando aplique	Formato de verificación de requisitos, hoja de vida
Evaluar resultados y cumplimiento del Plan de Previsión	Informe de evaluación anual con recomendaciones	Área de Talento Humano	Anual	Informe final, plan de mejora

## 10. Seguimiento y Evaluación del Plan

Con el fin de realizar seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas definidas en el Plan de Previsión, el Área de Talento Humano elaborará informes de seguimiento mensuales y una evaluación anual del Plan, con corte al 31 de enero de cada vigencia.

El seguimiento permitirá verificar el avance en la provisión de los empleos, identificar alertas, riesgos y oportunidades de mejora, así como evaluar la efectividad de las acciones implementadas para garantizar la continuidad del servicio y el fortalecimiento institucional.

### 10.1 Indicadores de Seguimiento y Evaluación

Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta	Periodicidad	Responsable
Nivel de provisión de la Planta de Personal	$(\text{N}^\circ \text{ empleos provistos} / \text{N}^\circ \text{ total empleos de la planta}) \times 100$	100%	Mensual	Talento Humano
Oportunidad en la provisión de vacantes	$(\text{N}^\circ \text{ vacantes provistas en término} / \text{N}^\circ \text{ total vacantes generadas}) \times 100$	≥ 90%	Mensual	Talento Humano
Cumplimiento del Plan Anual de Vacantes	$(\text{N}^\circ \text{ empleos reportados oportunamente} / \text{N}^\circ \text{ total empleos vacantes}) \times 100$	100%	Mensual	Talento Humano
Informes de seguimiento elaborados	$\text{N}^\circ \text{ informes presentados} / 12 \text{ informes programados} \times 100$	100%	Mensual	Talento Humano

## 11. Documentos de Referencia

- Ley 909 de 2004 – Empleo público, carrera administrativa y gerencia pública.
- Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.
- Decreto 785 de 2005 – Nomenclatura y clasificación de empleos entidades territoriales.
- Circular DAFP 004 de 2020 – Metodología Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- Decreto 612 de 2018 – Integración de planes institucionales al MIPG.
- Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano – PETH IDECESAR 2026.
- Plan Anual de Vacantes IDECESAR 2026.
- Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales – IDECESAR.
- Matriz de Caracterización de la Planta Global – IDECESAR (actualizada).



**IDECESAR**

Instituto para el Desarrollo del Cesar

## 12. Control de Cambios y Aprobación

Ver.	Fecha	Responsable	Descripción del Cambio
001	14/05/2026	Área de Talento Humano – IDECESAR	Creación del documento. Plan de Previsión de Recursos Humanos vigencia 2026, elaborado conforme al artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la Circular DAFP 004/2020 y los lineamientos del MIPG.

**Elaborado por:** Área de Gestión del Talento Humano – IDECESAR

Revisado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño – Comité MIPG

Aprobado por: María Isabel Gutiérrez Leal – Gerente IDECESAR



**IDECESAR**  
Instituto para el Desarrollo del Cesar