



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022

Secretaría General
Oficina de Talento Humano
Gobernación del Magdalena

Carrera 1c N° 16-15 Palacio Tayrona
PBX: 5-4381144
Código Postal: 470004
www.magdalena.gov.co
contactenos@magdalena.gov.co



@gobiernodelmagdalena



@MagdalenaGober



@magdalenaGober



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. MARCO NORMATIVO
2. OBJETIVO GENERAL OFICINA DE TALENTO HUMANO.
3. DIAGNOSTICO
4. INDICADORES Y METAS POR OBJETIVO ESPECÍFICO VIGENCIA 2020-2023
5. ESTRATEGIAS
6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
7. ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO
8. COMPOSICIÓN PLANTA DE PERSONAL
9. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES DE LA GOBERNACION DEL MAGDALENA
10. DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL
11. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
12. DESARROLLO DE PERSONAL IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE DESARROLLO DE PERSONAL
13. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
14. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
15. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
16. INCENTIVOS
17. PLAN ANUAL DE VACANTES/PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
18. CRONOGRAMA ACTIVIDADES VIGENCIA 2022



INTRODUCCIÓN.

De conformidad con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, los Planes Estratégicos de Recursos Humanos son instrumentos de gestión del talento humano que al tiempo que permiten organizar y racionalizar la gestión de las unidades de personal, fomentan el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su vida laboral en la entidad.

La planeación estratégica de recursos humanos hace parte del proceso de planeación organizacional, por ello los Planes deben reflejar el aporte que realiza la gestión del talento humano al logro de los cometidos y relaciones humanas al interior de la organización.

La Oficina de Talento Humano de la Gobernación del Magdalena formula el Plan Estratégico de Talento Humano 2022 con base en el autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG teniendo en cuenta el concepto de empleo público determinada en el artículo 19 de la Ley 909 de 2004, así como la visión del empleo por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP.

El Plan Estratégico reconoce la gestión del capital humano como uno de los pilares estratégicos; desde el punto de vista de la dirección, se debe propender por servidores visionarios y transparentes, con capacidad de liderar y enfrentar constructivamente los cambios, así como de articular e integrar las competencias de sus equipos de trabajo para el logro de la metas institucionales; líderes analíticos, con capacidad de decisiones oportunas y eficaces en situaciones de ambigüedad, actores proactivos en los procesos de concertación y negociación tanto al interior de la entidad, como en sus relaciones con organizaciones sociales.

Desde el punto de vista de la gestión se deberá propender por servidores con solida capacidad técnica; informados amplia y suficientemente sobre su entorno, con miras a la comprensión adecuada de los complejos problemas de la sociedad; interlocutores respetuosos de los ciudadanos con los que interactúan con capacidad de trabajar en equipo, creativos, honestos y con manejo adecuado de los procesos de planeación.

La Planeación Estratégica de Recursos Humanos es una herramienta que integra el Plan Anual de Vacantes, el Plan Institucional de Capacitación –PIC, el Programa de Bienestar e Incentivos y los temas relacionados con Clima Organizacional.

El Plan de Desarrollo Departamental Magdalena Renace 2020-2023 es la hoja de ruta de la actual administración para articular talentos, cultura, recursos, capacidades y esfuerzos para garantizar el goce efectivo de los derechos de la ciudadanía Magdalenense, promoviendo su inclusión social y contribuyendo a superar la pobreza.



**GOBERNACIÓN DEL
MAGDALENA**



**La fuerza
del cambio**



1. MARCO NORMATIVO

A continuación, se relacionan las normas que implementan los procedimientos y las actividades que desarrolla la Oficina de Talento Humano.

Norma	Tema	Responsable
Resolución No. 2400 1979	Por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución No. 2013 1986	Por el cual reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución No. 1016 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones; El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.	Talento Humano Servicios Administrativos
Decreto 1772 de 1994	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.	Talento Humano Servicios Administrativos
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 2644 de 1994	Por el cual se expide la tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente.	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 93 de 1998	Articular el plan de emergencias con los lineamientos de la política nacional en atención de desastres.	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1567 de	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y	Plan Institucional de





**GOBERNACIÓN DEL
MAGDALENA**



**La fuerza
del cambio**



1998	Sistema de Estímulos para los empleados del Estado	Capacitación
Ley 776 del de 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1607 de 2002	Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución No. 256 2004	Por medio de la cual se reglamenta la conformación, capacitación y entrenamiento para las brigadas contraincendios de los sectores energético, industrial, petrolero, minero, portuario, comercial y similar en Colombia.	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Servicios Administrativos/ Vinculación y Carrera
Ley 1010 del 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución No. 2346 de 2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución No. 1401 de 2007	Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución No. 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución No. 1457 de 2008	Funcionamiento del comité paritario de salud ocupacional en las empresas	Talento Humano. Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover	Talento Humano





**GOBERNACIÓN DEL
MAGDALENA**



**La fuerza
del cambio**



	y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.	
Decreto 884 de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo	Programa de Bienestar
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Decreto 2842 de 2010	Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (Sigep)	Servicios Administrativos
Ley 1503 de 2011	Por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 2923 de 2011	Mantener actualizada la matriz de identificación de peligros para encaminar las acciones preventivas y correctivas a los riesgos prioritarios.	Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución No. 652 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley 1221 del 2008 Decreto 884 del 2012	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Decreto 723 de 2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo.	Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 2851 de 2013	Elaboración del plan estratégico de seguridad vial.	Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1352 de 2013	Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo





**GOBERNACIÓN DEL
MAGDALENA**



**La fuerza
del cambio**



Decreto 1477 de 2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales	Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el
Ley 1801 de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Vinculación
Ley 1811 de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio	Programa de Bienestar
Acuerdo 20181000006176 de 2018	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución No. 20161000022145	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución No. 1111 de	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema De Gestión en Seguridad Y Salud en el
Resolución No. 390 de 2016	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 de 2016	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Resolución No. 20171010071025 de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Decreto 2011 de 2017	El cual establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público,	Vinculación y Carrera





Ley 1822 de 2017	Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Decreto 894 de 2017	Artículos 1 y 2 Plan Institucional de capacitación.	Desarrollo de personal
Decreto 1011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector 'público	Vinculación y Carrera

2. OBJETIVO GENERAL OFICINA DE TALENTO HUMANO

Gerenciar y aplicar las políticas, planes y proyectos para la gestión del talento humano al servicio de la administración central departamental, garantizando una acción progresiva y sistemática para su eficaz utilización, en aras al desarrollo integral a los empleados públicos y la atención eficiente y un trato digno y humano para la ciudadanía. (Decreto 0535 de 2017)

A. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Promover el buen clima organizacional y el sentido de pertenencia con la Entidad a través de la construcción de planes y programas de bienestar e incentivos, que estimulen el interés por el trabajo.
- Generar mecanismos de interacción de los funcionarios, a través de jornadas de participación que contribuyan con la socialización y/o cumplimiento de los objetivos institucionales, a través de los programas de inducción y reinducción.
- Contribuir con el fortalecimiento de las capacidades, conocimientos y habilidades personales, a través de jornadas de entrenamiento y capacitación, para potencializar el quehacer de los funcionarios y hacer visibles las apuestas, logros y metas de la Entidad.
- 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.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los servidores del Departamento.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores públicos.
- Hacer efectivos los procesos de gestión administrativa de la Oficina de Talento Humano, reduciendo los tiempos de respuesta y generando canales que faciliten la resolución de los requerimientos de los funcionarios.



3. DIAGNOSTICO

El Departamento Administrativo de la Función Pública, -DAFP- en el año 2018 oficializó la Política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano para las entidades y organismo públicos. El documento matiza algunas reflexiones importantes sobre el estado actual del empleo público en Colombia a partir de su relación sistémica con el Estado y la Sociedad, y posteriormente establece las líneas gerenciales sobre las cuales se deberá articular la Función Pública durante los próximos diez años, con el fin de transformarla en un componente estratégico de las organizaciones, que contribuya efectivamente en el cumplimiento de sus propósitos misionales.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico –OCDE- (2014) y el Banco Interamericano de Desarrollo –BID-, (2014) han documentado el valor estratégico de la Gestión del Talento Humano en las organizaciones con el fin de consolidar una fuerza de trabajo capacitada, adecuadamente recompensada y motivada en la prestación del servicio. La orientación de este trabajo implica situar las necesidades del personal en medio de la reflexión gerencial, como tarea continua y articulada con el fortalecimiento del sistema de mérito para la vinculación de personal y con un sistema de evaluación de desempeño claro, riguroso y eficaz, y que tenga capacidad de ofrecer mejores resultados en la prestación del servicio para el país y sus ciudadanos.

Pensar el empleo público como un componente estratégico de las organizaciones públicas implica situarlo dentro de un contexto vital, al cual responde y sobre el cual actúa con el fin garantizar la administración del orden social. Para contextualizar el problema del empleo público, el DAFP propone incluir dimensiones de análisis desde las cuales es posible pensarlo: social, política, desde este enfoque es posible reconocer que el sistema de empleo público es cruzado por múltiples demandas provenientes de la ciudadanía, los grupos organizados, las fuerzas económicas y el sistema político, que rompen con la perspectiva de una Administración Pública auto referenciada.

En este orden de ideas la Planta Global del Departamento, está conformada por Trescientos Veintisiete (351) cargos de los cuales noventa y cuatro (94) corresponden a la Planta de Cargos del Despacho del Gobernador y doscientos cincuenta y siete (257) pertenecen a la Planta Global de personal, de los cuales es importante señalar que setenta y Nueve (79) cargos se proveerán en la Convocatoria No. 1303 de 2019 Territorial Boyacá, Cesar y Magdalena, regida por el acuerdo 20191000004476 del 11 de Mayo de 2019, además de ellos se inició el proceso de reporte en la Plataforma SIMO de la CNSC, de todas aquellas vacantes definitivas que resultaron con posterioridad a la vigencia 2016, fecha en la que se efectuó el reporte para la Convocatoria No. 1303 de 2019 Territorial Boyacá, Cesar y Magdalena.

Así mismo para el desarrollo de la gestión de personal se cuenta con otros actores que inciden en su manejo, es así como en la Gobernación del Magdalena, se encuentran conformados los siguientes sindicatos: Sindicato de Trabajadores de la Gobernación del Magdalena – SINTRAGOBERMAG, Sindicato de Trabajadores en la Salud de la Gobernación del Magdalena – SINTRASAGOMAG y Sindicato de Trabajadores de las entidades públicas del Magdalena – SINTRAEDEMAG.



El acuerdo sindical se adoptó mediante Decreto No. 0139 del 4 de junio de 2021, para SINTRAGOVERMAG.

Ahora bien, cambiar el modelo de operación del Talento Humano implica abandonar el encajonamiento de tareas meramente formales dentro de las áreas de personal, volcadas al cumplimiento de los requisitos legales y al trámite diario e imprevisto de las situaciones administrativas. La gestión del personal en las entidades debe partir de un ejercicio riguroso de planeación prospectiva liderado por la gerencia pública, que permita alinear las actividades de los trabajadores con los propósitos institucionales y optimizar su potencial como contribución a los procesos organizacionales.

Dicha pretensión es la base teórica que soporta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- desarrollado por el DAFP, en el que el recurso humano es considerado el activo más importante con el que cuentan las organizaciones, y el factor crítico de éxito para una buena gestión orientada al logro de resultados.

Análisis Global de Componentes

La Oficina de Talento Humano ha logrado posicionarse en un nivel de transformación, cumpliendo con los mínimos establecidos en la normatividad, implementando prácticas exitosas, contemplando actividades pertinentes dentro de su quehacer, teniendo aún oportunidades de mejora.

Análisis Componente Retiro

En el componente de retiro, la Oficina de Talento Humano tiene grandes oportunidades de mejora, puesto que para el periodo que se inicia se ha dará en gran manera la provisión de empleos en respuesta al Concurso de Méritos de la Convocatoria No. 1303 de 2019 Territorial Boyacá, Cesar y Magdalena, regida por el acuerdo 20191000004476 del 11 de Mayo de 2019, lo que nos permite generar nuevas estrategias para mayor permanencia de los servidores públicos.



4. INDICADORES Y METAS POR OBJETIVO ESPECÍFICO VIGENCIA 2020-2023

Objetivos Específicos	Indicador	Meta cuatrienio
Proveer el Recurso Humano, de acuerdo con las necesidades, metas y objetivos institucionales, y los requerimientos de las dependencias.	Aplicar las herramientas de validación de requisitos de cargos de acuerdo con los criterios establecidos en la norma y en los procedimientos de la Entidad.	100% de solicitudes tramitadas
Áreas funcionales y grupos de trabajo ajustados a las necesidades de las dependencias.	Áreas funcionales y Grupos de trabajo equilibrados entre la capacidad técnica, operativa, administrativa, física y humana, con herramientas de gestión que respondan a las necesidades institucionales	Grupos de trabajo ajustados a las necesidades de las dependencias. Manuales de funciones actualizados y ajustados a la normativa vigente. Estudio de medición de cargas laborales
Formular y ejecutar planes de capacitación institucional que tengan como eje el fortalecimiento y desarrollo de competencias y habilidades de los servidores públicos de la Entidad.	Servidores públicos participantes del Plan Institucional de Capacitación.	60%
Promover una cultura organizacional fundamentada en el seguimiento, evaluación de la gestión, gestión del conocimiento y mejoramiento continuo.	Número de servidores evaluados del total de servidores objeto de evaluación.	100%
Propender por el bienestar y la seguridad de los servidores públicos en entornos saludables para hacer de la Gobernación del Magdalena el mejor lugar para trabajar.	Número de actividades de Calidad de vida laboral desarrolladas en la Entidad teniendo en cuenta las metas establecidas en los Planes de Bienestar Social e Incentivos.	100%
	Numero de programas de vigilancia epidemiológica implementados en SST cada año sobre los planeados.	100%
Mejorar el sistema de almacenamiento de información de la planta de personal que permita visualizar en tiempo real y de manera verídica, la información y caracterización de los funcionarios de la entidad	Promover la realización del proyecto de implementación del sistema de almacenamiento de información unificado y actualizado para la toma de decisiones.	90%



5. ESTRATEGIAS

- Implementar políticas de salario emocional para servidores públicos
- Aprovechar los conocimientos estadísticos de la entidad para crear sistemas de información consistente en Gestión Humana y generar los análisis pertinentes.
- Armonizar la estructura organizacional, la planta de personal, el manual específico de funciones y las cargas de trabajo, aplicando el enfoque de procesos.

6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Con el propósito de promover el desarrollo integral del talento humano que contribuya al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y la salud y calidad de vida laboral de los servidores de la Gobernación del Magdalena, el Plan Estratégico de Talento Humano se articula entre sí con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación; Plan de Bienestar e Incentivos; Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como propósito principal garantizar condiciones de trabajo, seguridad y salud óptima para el desarrollo integral de los servidores en pro de la prevención de accidentes y/o enfermedades laborales.

Así mismo el Plan Institucional de Capacitación tiene como propósito fundamental contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos de Entidad, por medio de programas institucionales de aprendizaje, para atender las necesidades tanto a nivel organizacional como individual.

De la misma forma, el Plan de Bienestar e Incentivos pretende promover la vinculación de los servidores a los programas y actividades relacionadas con vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones con el propósito de procurar mejorar las condiciones de vida de los servidores y sus familias, al mismo tiempo que se promueve el sentido de pertenencia y compromiso con la entidad, lo cual motiva el desempeño eficaz y la cultura de la excelencia

A través del Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos se conocen las vacantes reales en Carrera Administrativa que tiene la entidad, con el fin de diseñar estrategias para la previsión del recurso humano de acuerdo a las necesidades de la planta de personal que se presenten, atendiendo las necesidades del servicio que demande la entidad.



7. ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO

La Oficina de Talento Humano busca brindar el apoyo necesario a la Entidad en materia de administración de personal competente para la adecuada prestación del servicio, y para ello debe planear, organizar y coordinar los programas de selección, promoción, capacitación, bienestar, calidad de vida laboral y salud ocupacional para todo el personal a su servicio, buscando generar en su gestión las condiciones de bienestar necesarias para el desarrollo y crecimiento de los servidores públicos de la Entidad.

Se estructura el Plan Estratégico de Talento Humano a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza la información en la herramienta (SIGEP) y se definen las acciones para el desarrollo de los procesos de dicha gestión, la cual incluye, además, prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Publica, establecido en la Ley 909 de 2004 y la Ley 1960 de 2019.

8. COMPOSICIÓN PLANTA DE PERSONAL

La planta de empleos de la Administración Central Departamental del Magdalena, cumplirá sus funciones institucionales con la planta de empleos que se señala a continuación:

DECRETO 0340 DEL 10/12/2021

AUMENTO SALARIAL

NIVELES	NO. DE CARGOS
DIRECTIVO	30
ASESOR	15
PROFESIONAL	177
TECNICO	68
ASISTENCIAL	59
GOBERNADOR	1
TOTAL CARGOS	351

* Fueron incluidos catorce (14) cargos creados con la modificación de la estructura y la correspondiente creación de la Secretaria de Equidad y Poder Popular a 31/01/2022.

*A la fecha no ha sido expedido Decreto de Aumento Salarial

Planta de Personal Enero de 2022

TOTAL PLANTA DEL DESPACHO:	94 Cargos
TOTAL PLANTA GLOBAL:	257 Cargos
TOTAL PLANTA:	351 Cargos



CARGOS POR NIVEL JERARQUICO

PLANTA DE PERSONAL ENERO 2022			
Denominación del Empleo	Código	Grado	No. De Empleos
PLANTA DEL DESPACHO DEL GOBERNADOR			
NIVEL DIRECTIVO			
Gobernador	001	07	1
Secretario de Despacho	020	06	9
Secretario Seccional de Salud	097	06	1
Gerente	039	06	1
Jefe de Oficina	006	05	1
Jefe de Oficina	006	04	1
Jefe de Oficina	006	03	4
Jefe de Oficina	006	02	2
Jefe de Oficina	006	01	8
Total Nivel Directivo			28
NIVEL ASESOR			
Jefe de Oficina Asesora	115	03	2
Jefe de Oficina Asesora	115	02	1
Asesor	105	01	12
Total Nivel Asesor			15
NIVEL PROFESIONAL			
Líder de Programa	206	05	1
Líder de Proyecto	208	05	1
Profesional Especializado	222	05	18
Profesional Universitario	219	04	1
Profesional Universitario	219	02	1
Profesional Universitario	219	01	28



GOBERNACIÓN DEL
MAGDALENA



La fuerza
del cambio



Total Nivel Profesional			50
NIVEL TECNICO			
Técnico Administrativo	367	03	1
Total Nivel Técnico			1
Total Planta de Cargos Despacho del Gobernador			94
PLANTA GLOBAL DE CARGOS			
NIVEL PROFESIONAL			
Profesional Especializado	222	06	2
Profesional Especializado	222	05	29
Enfermero Especialista	244	05	1
Profesional Especializado Área Salud	242	05	2
Profesional Universitario	219	04	18
Profesional Universitario	219	03	13
Profesional Universitario	219	02	26
Profesional Universitario Área Salud	237	02	7
Profesional Universitario	219	01	33
Total Nivel Profesional			131
NIVEL TECNICO			
Técnico Operativo	314	03	1
Técnico Operativo	314	02	16
Técnico Operativo	314	01	26
Técnico Administrativo	367	01	28
Técnico Área Salud	323	01	1
Total Nivel Técnico			72
NIVEL ASISTENCIAL			
Secretario Ejecutivo	425	12	2





GOBERNACIÓN DEL
MAGDALENA



**La fuerza
del cambio**



Secretario Ejecutivo	425	11	2
Secretario Ejecutivo	425	10	2
Secretario Ejecutivo	425	09	6
Auxiliar Administrativo	407	08	1
Conductor	480	07	1
Auxiliar Área Salud	412	06	1
Auxiliar Administrativo	407	05	8
Operario	487	05	1
Auxiliar Área Salud	412	05	2
Secretario	440	04	3
Auxiliar Área Salud	412	03	7
Auxiliar Administrativo	407	03	5
Conductor	480	02	6
Conductor Mecánico	482	02	2
Secretario	440	01	3
Auxiliar de Servicios Generales	470	01	2
Total Nivel Asistencial			54
Total Plan Global de Cargos			257
Total Panta de Cargos de la Administración Central Departamental del Magdalena			351

VACANTES ACTUALES

A continuación, se relacionan las vacantes definitivas de la Planta Global de Cargos de la Gobernación del Departamento del Magdalena, las cuales corresponden a setenta y nueve (79) (Sector Central y Sector Salud), reportadas en la convocatoria No. 1303 de 2019 Territorial Boyacá, Cesar y Magdalena, regida por el acuerdo 20191000004476 del 11 de mayo de 2019 firmado entre este Ente Departamental y la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC y todas aquellas que se generaron por diferentes situaciones administrativas con posterioridad a la Vigencia 2016, es decir, ochenta y cuatro (84) vacantes definitivas, desde febrero de la vigencia 2021 fueron reportadas en la Plataforma WEB SIMO - Sistema de Apoyo para la Igualdad el Mérito y la Oportunidad, quedando pendiente por reportar únicamente las veinticuatro (24) vacantes definitivas adscritas a la Secretaría de Equidad y Poder Popular, por haber sido creadas en la presente vigencia:

No. De Vacantes	CODIGO - GRADO	DENOMINACION	OFICINA
1	22205	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	GERENCIA DE PROYECTOS
1	44004	SECRETARIO	GERENCIA DE PROYECTOS
1	21902	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	OFICINA ASESORA JURIDICA





**GOBERNACIÓN DEL
MAGDALENA**



**La fuerza
del cambio**



1	31402	TÉCNICO OPERATIVO	OFICINA ASESORA JURIDICA
1	31403	TÉCNICO OPERATIVO	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES
1	31401	TÉCNICO OPERATIVO	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES
1	31401	TÉCNICO OPERATIVO	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES
1	31401	TÉCNICO OPERATIVO	OFICINA DE CONTROL INTERNO
1	21901	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO
1	22205	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	OFICINA DE TURISMO
1	31401	TÉCNICO OPERATIVO	OFICINA DE TURISMO
1	22205	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	OFICINA DE TRANSITO DEPARTAMENTAL
1	22205	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	OFICINA DE TRANSITO DEPARTAMENTAL
1	22205	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	OFICINA DE TRANSITO Y TRANSPORTES
1	31401	TÉCNICO OPERATIVO	OFICINA DE TRANSITO Y TRANSPORTES
1	31402	TÉCNICO OPERATIVO	SECRETARIA DEL INTERIOR
1	21902	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	OFICINA DE PAZ Atención A VICTIMAS DERECHOS HUMANOS Y POSCONFLICTO
1	22205	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	OFICINA PARA LA GESTION DEL RIESGO DE DESASTRES
1	31401	TÉCNICO OPERATIVO	OFICINA PARA LA GESTION DEL RIESGO DE DESASTRES
1	21902	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA GENERAL
1	21902	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA GENERAL
1	42510	SECRETARIO EJECUTIVO	SECRETARIA GENERAL
1	31402	TECNICO OPERATIVO	SECRETARIA GENERAL
1	42509	SECRETARIO EJECUTIVA	SECRETARIA GENERAL
1	42509	SECRETARIO EJECUTIVO	SECRETARIA GENERAL
1	48002	CONDUCTOR	SECRETARIA GENERAL
1	31401	TÉCNICO OPERATIVO	SECRETARIA GENERAL
1	31401	TÉCNICO OPERATIVO	SECRETARIA GENERAL
1	31401	TÉCNICO OPERATIVO	SECRETARIA GENERAL
1	40708	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SECRETARIA GENERAL
1	48705	OPERARIO	SECRETARIA GENERAL
1	48202	CONDUCTOR MECÁNICO	SECRETARIA GENERAL
1	40703	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	44001	SECRETARIO	SECRETARIA GENERAL
1	21902	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	OFICINA DE TALENTO HUMANO
1	21902	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	OFICINA DE TALENTO HUMANO
1	40705	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	OFICINA DE TALENTO HUMANO
1	21901	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA DE HACIENDA
1	31402	TÉCNICO OPERATIVO	SECRETARIA DE HACIENDA
1	44004	SECRETARIO	SECRETARIA GENERAL
1	40705	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	OFICINA DE TESORERIA
1	22205	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	OFICINA DE PENSIONES
1	22205	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	22205	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	24205	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	21902	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	21902	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	21902	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	21902	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD





**GOBERNACIÓN DEL
MAGDALENA**



**La fuerza
del cambio**



1	21902	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	21902	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	21902	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	23702	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	23702	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	23702	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	23702	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	23702	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	21901	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	32301	TÉCNICO ÁREA SALUD	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	41206	AUXILIAR ÁREA SALUD	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	41205	AUXILIAR ÁREA SALUD	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	41205	AUXILIAR ÁREA SALUD	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	40703	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	40703	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	40703	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	41203	AUXILIAR ÁREA SALUD	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	41203	AUXILIAR ÁREA SALUD	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	41203	AUXILIAR ÁREA SALUD	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	41203	AUXILIAR ÁREA SALUD	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	41203	AUXILIAR ÁREA SALUD	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	41203	AUXILIAR ÁREA SALUD	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	22205	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA
1	22205	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA
1	31401	TÉCNICO OPERATIVO	SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA
1	31401	TÉCNICO OPERATIVO	SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA
1	21901	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO
1	21901	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO
1	21901	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO
1	21904	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	OFICINA ASESORA JURIDICA
1	21904	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	OFICINA ASESORA DE PLANEACION
1	21903	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	OFICINA ASESORA DE PLANEACION
1	21904	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	OFICINA DE MEDIO AMBIENTE
1	21904	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	OFICINA DE MEDIO AMBIENTE
1	21904	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	OFICINA DE MEDIO AMBIENTE
1	21901	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	OFICINA DE MEDIO AMBIENTE
1	21901	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	OFICINA DE MEDIO AMBIENTE
1	36701	TECNICO ADMINISTRATIVO	OFICINA DE MEDIO AMBIENTE
1	21901	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	OFICINA DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACION
1	36701	TECNICO ADMINISTRATIVO	OFICINA DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACION
1	22205	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	OFICINA DE PASAPORTES
1	21901	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	OFICINA DE CULTURA
1	36701	TECNICO ADMINISTRATIVO	OFICINA DE CULTURA
1	21901	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	OFICINA DE TURISMO
1	36701	TECNICO ADMINISTRATIVO	OFICINA DE TURISMO
1	31402	TÉCNICO OPERATIVO	OFICINA DE TRANSITO Y TRANSPORTES
1	21901	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	OFICINA DE CONTRATACION

Carrera 1C No 16-15 Palacio Tayrona
PBX: 5-438-1144
Código Postal: 470004
www.magdalena.gov.co
contactenos@magdalena.gov.co



@Gobernaciondelmagdalena



@MagdalenaGober



@MagdalenaGober



**GOBERNACIÓN DEL
MAGDALENA**



**La fuerza
del cambio**



1	36701	TECNICO ADMINISTRATIVO	OFICINA DE CONTRATACION
1	21901	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	OFICINA DE PROGRAMAS DE ALIMENTACION
1	21901	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	OFICINA DE PROGRAMAS DE ALIMENTACION
1	31401	TECNICO OPERATIVO	OFICINA DE PROGRAMAS DE ALIMENTACION
1	40705	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	OFICINA DE PROGRAMAS DE ALIMENTACION
1	22205	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	SECRETARIA DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GENERO
1	21904	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GENERO
1	21902	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GENERO
1	21902	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GENERO
1	21902	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GENERO
1	21901	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GENERO
1	36701	TECNICO ADMINISTRATIVO	SECRETARIA DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GENERO
1	36701	TECNICO ADMINISTRATIVO	SECRETARIA DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GENERO
1	21904	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA DEL INTERIOR
1	21901	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	OFICINA DE PAZ, ATENCION A VICTIMAS, DERECHOS HUMANOS Y POSCONFLICTO
1	36701	TECNICO ADMINISTRATIVO	OFICINA DE PAZ, ATENCION A VICTIMAS, DERECHOS HUMANOS Y POSCONFLICTO
1	21901	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	OFICINA DE PARTICIPACION CIUDADANA
1	36701	TECNICO ADMINISTRATIVO	OFICINA DE PARTICIPACION CIUDADANA
1	22205	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	SECRETARIA GENERAL
1	21904	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA GENERAL
1	21904	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA GENERAL
1	42511	SECRETARIO EJECUTIVO	SECRETARIA GENERAL
1	31402	TÉCNICO OPERATIVO	SECRETARIA GENERAL
1	36701	TECNICO ADMINISTRATIVO	SECRETARIA GENERAL
1	36701	TECNICO ADMINISTRATIVO	SECRETARIA GENERAL
1	36701	TECNICO ADMINISTRATIVO	SECRETARIA GENERAL
1	36701	TECNICO ADMINISTRATIVO	SECRETARIA GENERAL
1	36701	TECNICO ADMINISTRATIVO	SECRETARIA GENERAL
1	36701	TECNICO ADMINISTRATIVO	SECRETARIA GENERAL
1	36701	TECNICO ADMINISTRATIVO	SECRETARIA GENERAL
1	36701	TECNICO ADMINISTRATIVO	SECRETARIA GENERAL
1	36701	TECNICO ADMINISTRATIVO	SECRETARIA GENERAL
1	36701	TECNICO ADMINISTRATIVO	SECRETARIA GENERAL
1	36701	TECNICO ADMINISTRATIVO	SECRETARIA GENERAL
1	36701	TECNICO ADMINISTRATIVO	SECRETARIA GENERAL
1	36701	TECNICO ADMINISTRATIVO	SECRETARIA GENERAL
1	31401	TECNICO OPERATIVO	SECRETARIA GENERAL
1	31401	TECNICO OPERATIVO	SECRETARIA GENERAL
1	31401	TECNICO OPERATIVO	SECRETARIA GENERAL
1	31401	TECNICO OPERATIVO	SECRETARIA GENERAL
1	31401	TECNICO OPERATIVO	SECRETARIA GENERAL
1	31401	TECNICO OPERATIVO	SECRETARIA GENERAL
1	31401	TECNICO OPERATIVO	SECRETARIA GENERAL
1	31401	TÉCNICO OPERATIVO	SECRETARIA GENERAL
1	40705	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SECRETARIA GENERAL
1	40705	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SECRETARIA GENERAL
1	48002	CONDUCTOR	SECRETARIA GENERAL
1	48202	CONDUCTOR MECÁNICO	SECRETARIA GENERAL

Carrera 1C No 16-15 Palacio Tayrona
PBX: 5-438-1144
Código Postal: 470004
www.magdalena.gov.co
contactenos@magdalena.gov.co



@Gobernaciondelmagdalena



@MagdalenaGober



@MagdalenaGober



**GOBERNACIÓN DEL
MAGDALENA**



**La fuerza
del cambio**



1	44001	SECRETARIO	SECRETARIA GENERAL
1	47001	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	SECRETARIA GENERAL
1	22205	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	OFICINA DE TALENTO HUMANO
1	21904	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	OFICINA DE TALENTO HUMANO
1	36701	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	OFICINA DE TALENTO HUMANO
1	31402	TECNICO OPERATIVO	SECRETARIA DE HACIENDA
1	22205	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	OFICINA DE TESORERIA
1	21904	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	OFICINA DE TESORERIA
1	21903	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	OFICINA DE TESORERIA
1	31401	TÉCNICO OPERATIVO	OFICINA DE TESORERIA
1	21904	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	OFICINA DE PENSIONES
1	21901	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	OFICINA DE PENSIONES
1	36701	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	OFICINA DE PESIONES
1	22205	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	21904	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD
1	22205	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA
1	21903	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA
1	22205	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO
1	21904	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO
1	21904	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA DE EQUIDAD Y PODER POPULAR
1	21904	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA DE EQUIDAD Y PODER POPULAR
1	21904	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA DE EQUIDAD Y PODER POPULAR
1	21904	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA DE EQUIDAD Y PODER POPULAR
1	21904	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA DE EQUIDAD Y PODER POPULAR
7	21901	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA DE EQUIDAD Y PODER POPULAR
2	21901	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA DE EQUIDAD Y PODER POPULAR
5	21901	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA DE EQUIDAD Y PODER POPULAR
2	36701	TECNICO ADMINISTRATIVO	SECRETARIA DE EQUIDAD Y PODER POPULAR
1	36701	TECNICO ADMINISTRATIVO	SECRETARIA DE EQUIDAD Y PODER POPULAR
1	36701	TECNICO ADMINISTRATIVO	SECRETARIA DE EQUIDAD Y PODER POPULAR
1	36701	TECNICO ADMINISTRATIVO	SECRETARIA DE EQUIDAD Y PODER POPULAR
186	TOTAL DE VACANTES ACTUALES ADMINISTRACION CENTRAL DEPARTAMENTAL DEL MAGDALENA		

9. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES DE LA GOBERNACION DEL MAGDALENA

Como ejercicio previo a la planeación, se realizó la caracterización de los servidores de la Gobernación del Magdalena, de acuerdo con la información contenida en el Software Humano; herramienta mediante la cual se gestiona el Talento Humano de este Ente Departamental. Esta caracterización permite conocer de forma detallada la población para la cual se ejecutan las actividades pertinentes y acordes con las necesidades actuales.

Género de servidores

En la Gobernación del Magdalena, el 48% de los servidores públicos son de género femenino, mientras que el 52% son de género masculino. Valga aclarar que a corte mes de enero de 2022 existen unas Vacantes sin proveer en la Planta de Personal.





Tipo de Vinculación

De acuerdo con la información de la planta de personal, está conformada por Trescientos Veintisiete (327) cargos de los cuales Doscientos Veintinueve (254) corresponden a cargos de carrera administrativa, de estos cargos Ciento Cincuenta y Seis (156) se encuentran provistos a través de nombramientos provisionales, Treinta y Un (31) cargos fueron provistos de manera definitiva como resultado del proceso de mérito de la convocatoria No. 001 de 2005 y Setenta y Nueve (79) cargos se proveerán en la Convocatoria No. 1303 de 2019 Territorial Boyacá, Cesar y Magdalena, regida por el acuerdo 20191000004476 del 11 de Mayo de 2019, además de ellos se inició el proceso de reporte en la Plataforma SIMO de la CNSC, de todas aquellas vacantes definitivas que resultaran con posterioridad a la vigencia 2016, fecha en la que se efectuó el reporte para la Convocatoria No. 1303 de 2019 Territorial Boyacá, Cesar y Magdalena.

RESUMEN DE EMPLEO POR NIVEL JERÁRQUICO		
Nivel	Cantidad de Empleos	Cantidad de Vacantes
Asistencial	54	37
Profesional	181	93
Técnico	73	60
Total Empleos	308	190

*Nivel Directivo no incluido. *Nivel Asesor no incluido.

Fuente: Elaboración Oficina de Talento Humano

El estado de provisión de los vacantes que hacen parte de la Convocatoria No. 1303 de 2019 Territorial Boyacá, Cesar y Magdalena, se establece el consolidado en el siguiente cuadro:

RESUMEN DE VACANTES POR ESTADO DE PROVISIÓN	
ESTADO DE PROVISIÓN	CANTIDAD DE VACANTES
Pre pensionado	12
No Provisto	2
Provisto en Encargo	7
En Provisionalidad	70
Total Vacantes	79

*Fuente: SIMO - CNSC



10. DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

A partir del diagnóstico de clima organizacional se genera el Programa la Fuerza de la Convivencia, como un programa encaminado a generar entre los funcionarios de la Gobernación del Magdalena una sana convivencia, donde se respete la individualidad de cada ser humano, se genere un clima de solidaridad y apoyo mutuo, es decir un ambiente donde se puedan vivenciar los valores contenidos en nuestro código de integridad.

Mediante la implementación de una serie de estrategias lograr obtener un ambiente laboral sano y saludable donde todos trabajan unidos para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad.

ALCANCE

En este programa participarán todos funcionarios de Carrera administrativa y provisionales, de igual forma serán incluidos los contratistas.

PROCESO

Este incluirá las siguientes estrategias:

- Taller de resolución de conflictos y convivencia
- Definición Política
- Establecimiento Política de Integridad
- Ejercicio de apropiación de los valores contenidos en el código de Integridad

ENTREGABLES DE CADA UNO DE LOS PROGRAMAS

PROGRAMA	ENTREGABLE
Feria de Servicios	Número de funcionarios que participaron y que adquirieron algún servicio.
Programa de Pre-pensionados	Participación de funcionarios que cumplen los requisitos para la Pensión y participaron del proceso determinado dentro del programa
Programa de Incentivos y Estímulos	Resoluciones donde se definen los funcionarios que tienen el derecho y el monto correspondiente
Programa la fuerza de la Convivencia	Cumplimiento de las acciones programadas y apropiación de los valores contenidos en el código de Integridad



11. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Un plan de trabajo es un instrumento de planificación, es decir un proceso de concertación que, por su carácter dinámico, evoluciona y se adecua a un contexto, una etapa importante de la planificación es la etapa de diagnóstico que nos permite definir una problemática para cambiarla, transformarla o mejorarla.

El plan de trabajo como instrumento de planificación, ordena y sistematiza información de modo que pueda tenerse una visión del trabajo a realizar, así nos indica: objetivos, metas, actividades, responsables y cronograma.

12. DESARROLLO DE PERSONAL E IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE DESARROLLO DE PERSONAL

El diagnóstico de necesidades de Aprendizaje Organizacional se llevó a cabo con la aplicación de las fases:

Fase I - Sensibilización:

La sensibilización a través de “campana de expectativa”, diseñadas por el área funcionales de bienestar, salud y seguridad en el trabajo que invita a los servidores públicos a participar activamente en la Formulación del Plan Institucional de Capacitación.

Fase II - Conocer las necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes que requiere la organización de sus servidores para obtener la información de las necesidades organizacionales de capacitación se solicita a cada una de las áreas de la estructura organizacional, sugerir acciones de formación requeridas, para el logro de los objetivos institucionales; teniendo en cuenta temas normativos y de Ley que requieren actualización permanente.

Con la información recolectada por cada una de las áreas, se definieron núcleos temáticos para consolidar las propuestas de acciones de formación y capacitación recolectadas.

Fase III - Recolectar las necesidades de aprendizaje individuales manifestadas por los servidores. Para conocer las necesidades de aprendizaje individual de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena, se diseña una encuesta de identificación de necesidades de capacitación organizada por los núcleos temáticos definidos en la Fase II.

Fase IV. Identificar necesidades de acuerdo con los mandatos legales.

De acuerdo con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, los lineamientos de MIPG y las regulaciones que las autoridades administrativas han proferido en materia de formación y capacitación para los servidores públicos y las disposiciones legales que



imparten instrucciones en la misma materia, se han identificado temas que deben ser parte integral del Plan Institucional de Capacitación.

Necesidades de capacitación por mandato legal

Administración del riesgo de corrupción
Rendición de Cuentas, Participación Ciudadana y control social
Servicio al ciudadano
Secop II
Transferencia de conocimiento de los proveedores y contratistas de TI hacia la entidad
Gobierno en Línea
Seguridad de la información
Gestión Documental
Ética y Transparencia en la gestión Pública
Sostenibilidad Ambiental
Innovación
Derecho al acceso de la información
Derechos Humanos
Reconocimiento de la diversidad
Prevención de Acoso Sexual, maltrato y otras formas de violencia contra la mujer
Evaluación de Desempeño
Marco Normativo Contable para entidades de Gobierno
Catálogo de Clasificación Presupuestal
Pago y retención de aportes al Sistema de Seguridad Integral y Parafiscales de los trabajadores independientes.
Código de Integridad
Negociación Colectiva
MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión)
Atención Psicosocial para servidores públicos que atienden población víctimas del conflicto armado
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley 1010

Fase V. otras fuentes de consulta.

La definición de las necesidades de formación y capacitación, se consultaron otras fuentes de información que fortalecen la etapa diagnostica como:

Planes de mejoramiento Individual – Evaluación del Desempeño Laboral Auditorías Internas y Externas – Oficina de Control Interno – Consulta a los jefes de dependencia y coordinadores de grupos internos de trabajo – Participación de la Comisión de Personal – Resultados evaluación percepción de la ejecución del PIC vigencia anteriores.

Fase VI. Identificar necesidades por ejes temáticos planteados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual implica recolectar, organizar y priorizar información individual, de equipo, organizacional e interorganizacional, para generar habilidades, capacidades y



conocimientos sustentados en los ejes temáticos definidos por el gobierno nacional como elementos centrales para la definición de las acciones de formación de los servidores públicos.

13. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El componente de capacitación de la gestión del Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión tiene gran impacto en el desarrollo institucional ya que permite planificar e implementar programas de aprendizaje, de acuerdo a las necesidades individuales, grupales y organizacionales.

El Plan Institucional de Capacitación se encuentra dirigido a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de manera prioritaria, de acuerdo con la normativa vigente, a su vez también podrán participar de las acciones de formación que se implementen los servidores públicos vinculados en provisionalidad.

Basado en las orientaciones en materia de capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública (Circular 100-10 de 2014).

Objetivo General: Fortalecer las competencias, capacidades y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo.

Objetivos Específicos:

- Desarrollar destrezas, habilidades, valores y capacidades en los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena para propiciar la profesionalización del servidor público.
- Definir las acciones formación y capacitación que respondan a las necesidades personales, grupales e institucionales detectadas y contribuyan al cumplimiento de los objetivos de la Entidad.
- Promover el desarrollo integral de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena mediante la apropiación de conocimientos y el desarrollo de competencias que contribuyan al cumplimiento de la misión y visión institucional. Fomentar la creación, organización y transferencia del conocimiento, personal, grupal y organizacional.
- Integrar los servidores públicos a la cultura organizacional de la Gobernación del Magdalena, con acciones que permitan apropiar el funcionamiento de la Entidad.

Principios Rectores de la Capacitación (Artículo 6° - Decreto Ley 1567 de 1998)

Adicionales a los establecidos en el Decreto Ley 1567 de 1998, de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación que actualiza la política de capacitación, los siguientes principios rigen los procesos formativos de las entidades públicas:



Probidad e integridad del servidor público, bienestar y desarrollo de los servidores públicos productividad y trabajo en equipo, investigación, innovación y desarrollo, reconocimiento de la labor del servidor público.

14. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Un plan de trabajo es un instrumento de planificación, es decir un proceso de concertación que por su carácter dinámico, evoluciona y se adecua a un contexto, una etapa importante de la planificación es la etapa de diagnóstico que nos permite definir una problemática para cambiarla, transformarla o mejorarla.

El plan de trabajo como instrumento de planificación, ordena y sistematiza información de modo que pueda tenerse una visión del trabajo a realizar, así nos indica: objetivos, metas, actividades, responsables y cronograma.

La planificación del SGI es la respuesta a largo plazo de las directrices establecidas en las políticas de la calidad y a corto plazo de los objetivos fijados. Dentro del plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo de la Gobernación del Magdalena, se desarrollan actividades que permiten alcanzar el objetivo general del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual hace parte del SGI.

14.1. OBJETIVO DEL PLAN DE TRABAJO.

Desarrollar una metodología para el diseño y desarrollo del Plan Anual de Trabajo que permita definir y realizar seguimiento a las tareas específicas del SG-SST.

14.2. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST.

Prevenir lesiones o enfermedades laborales identificando los peligros, evaluando y valorando los factores de riesgo asociados a las actividades desarrolladas en la Gobernación del Magdalena.

(ARL, Control interno), inspecciones de seguridad, visitas ARL, comunicación de los servidores públicos relacionadas con SST y la autoevaluación del SGSTT entre otros.

La planificación debe aportar a:

El cumplimiento de la legislación nacional vigente en materia de riesgos laborales incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El fortalecimiento de cada uno de los componentes del SGSST:

- Política, Objetivos, Planificación, Aplicación, Evaluación Inicial (Autoevaluación), Auditorías y Mejora.



- El mejoramiento continuo de los resultados en seguridad y salud en el trabajo.

La planificación permite entre otros, lo siguiente:

- Definir las prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo de la Gobernación del Magdalena.
- Definir objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST medibles y cuantificables, acorde con las prioridades definidas y alineados con la política de seguridad y salud en el trabajo definida.
- Establecer el plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se especifiquen metas, actividades claras para su desarrollo, cronograma, responsables y recursos necesarios.
- Definir indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Definir los recursos financieros, humanos, técnicos y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Establecer las actividades a desarrollar en cada uno de los centros a través del Plan Anual de Trabajo.
- Determinar las acciones a desarrollar para la adopción del SG-SST en la Entidad, e iniciar el proceso de divulgación e implementación de los documentos técnicos generados para la gestión de los factores de riesgo identificados.

14.2.3. Objetivo Plan anual de trabajo de SST.

Con el objetivo de dar cumplimiento a la legislación nacional vigente la Gobernación del Magdalena a través del área funcional de Bienestar, Salud y Seguridad en el Trabajo adscrita a la Oficina de Talento Humano, se encarga de diseñar e implementar las estrategias y actividades requeridas para el control, seguimiento y evaluación de los riesgos ocupacionales propios de la actividad económica de la Entidad, basándose en los hallazgos encontrados en procesos de revisión y auditorías.

15. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

El Plan de Bienestar se enmarca en la normatividad y lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En lo relacionado con Bienestar Laboral, el Decreto Ley 1567 de 1998 regula el Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos. Define los programas de Bienestar Social como: “Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.” Por otra parte, el Artículo



2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, establece que: “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”. Y agrega el artículo 2.2.10.2, del citado Decreto, que: “Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.

Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Así mismo, el artículo 2.2.10.6 señala que “Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia, mayor cubrimiento institucional”, y en el artículo 2.2.10.7, se señalan los diferentes programas de bienestar de calidad de vida laboral, de conformidad con el artículo 24 del Decreto-Ley 1567 de 1998.

La Gobernación del Magdalena, dentro de su Plan Estratégico, en lo referente a la Oficina de Talento Humano, contempla la realización de un Plan de Bienestar que promueva las condiciones de la vida laboral y el desarrollo de nuestros servidores, lo que hace necesaria la construcción de un plan que este orientado a las necesidades del personal y a las necesidades institucionales.

Las actividades establecidas en el Plan de Bienestar son de aplicación para todos los servidores públicos de planta, del nivel directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial y sus familias (de acuerdo con el artículo 20 y artículo 23 del Decreto-Ley 1567 de 1998, el Decreto 1227 de 2005 en el artículo 70 y el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.2).

De conformidad con lo dispuesto en título 10, del parágrafo 2, del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, para efecto de los programas de bienestar se entiende por familia del servidor: i) el cónyuge o compañero(a) permanente; ii) los padres del empleado y, iii) los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.



16. INCENTIVOS

El reconocimiento pecuniario y no pecuniario que hace la entidad a los funcionarios que en su evaluación obtienen el nivel sobresaliente y a los equipos de trabajo que demuestren la elaboración de un proyecto en beneficio de la gestión de la Entidad.

Estímulo que se otorga una vez al año, y consiste en un apoyo económico para pago de matrícula de los servidores públicos que se postulen.

PARA QUE

Propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

ALCANCE

Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad de este y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

17. PLAN ANUAL DE VACANTES/PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

De conformidad con lo establecido en el en el Literal b del Numeral 2 de artículo 15 y el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos, son componentes de la planeación de los recursos humanos, tema liderado y consolidado por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP.

ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

La planta de personal aprobada mediante Decreto No. 0536 del 30 de Octubre de 2017, está conformada por un total de Trescientos Veintidós (322) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

i. EMPLEOS PERMANENTES: 322

TOTAL PLANTA DEL DESPACHO:	94 Cargos
TOTAL PLANTA GLOBAL:	257 Cargos
TOTAL PLANTA:	351 Cargos

EMPLEOS TEMPORALES: 0



No existe Planta de Personal Temporal en este Ente Departamental.

Se tiene que la planta de personal se encuentra provista en un 84%. Debido a que se encuentran adelantando las etapas previas para proveer los cargos de la recientemente creada Secretaria de Equidad y Poder Popular, así mismo, se vienen realizando algunas rotaciones en el Gabinete Departamental, y finalmente, algunos cargos del nivel profesional de libre nombramiento y remoción, por directriz del Despacho del Gobernador del Departamento del Magdalena, se encuentran en vacancia definitiva, pendiente de provisión.

ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES.

Este análisis se efectuó teniendo en consideración la planta de personal vigente aprobada para la vigencia 2022.

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

Para la vigencia 2022, se espera la provisión por mérito con listas de elegibles de Setenta y Nueve (79) vacantes correspondientes a los Sectores Central y Salud y de Ciento Once (111) vacantes correspondientes al Sector Educación, para un total de Trescientas (300) vacantes ofertadas en el proceso de selección adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el marco de la Convocatoria No. 1303 de 2019 Territorial Boyacá, Cesar y Magdalena, de conformidad con el cronograma establecido por dicha entidad.

PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.

Los empleos que se encuentren en vacancia definitiva serán provistos en aplicación de las normas de carrera y excepcionalmente a través del nombramiento siempre y cuando no exista empleado con derechos de carrera administrativa que reúna la totalidad de los requisitos para ser encargado.

Para los empleos de Libre Nombramiento y Remoción que se encuentren en vacancia definitiva, serán provistos por discrecionalidad del Despacho del Gobernador del Departamento del Magdalena.

RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA.

Esta medida consistirá en llevar a cabo todas las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del Talento Humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, asignación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017; lo anterior sin perjuicio de la restricción que se tiene respecto



a los empleos convocados a concurso en el marco de la Convocatoria No. 1303 de 2019 Territorial Boyacá, Cesar y Magdalena.

La provisión de las vacantes se realizará atendiendo las necesidades del servicio, y dando aplicación a la normatividad vigente que regule la materia. Así mismo, y con el fin de optimizar la prestación del servicio en las dependencias de la entidad, se realizan capacitaciones, reubicaciones funcionales y transferencia del Conocimiento, entre otros.

Es importante mencionar que adicional a las medidas internas tomadas por la Entidad, se firmó convenio con el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP para recibir orientación y asistencia técnica en el Proyecto de Modernización Institucional, lo cual también incluye la actualización de los manuales de funciones de la Administración central departamental Del Magdalena.

El Plan de Previsión de la Entidad contempla las medidas externas supeditadas a las directrices que el gobierno nacional imparta frente a la austeridad del gasto.

Para la vigencia 2022, el costo total de la planta de personal, teniendo en cuenta el aumento aprobado por el Gobierno Nacional, estima un Costo Total Administración Central Departamental del Magdalena: **\$35.869.679.210 M/CTE**.

18. CRONOGRAMA ACTIVIDADES VIGENCIA 2022

A continuación, se presenta la programación de actividades de SST, Capacitación, Bienestar Social e incentivos definidas para la vigencia 2022, las cuales están encaminadas al cumplimiento de cada temática evaluada por MIPG y la normatividad vigente, algunos temas específicos se podrá definir durante el desarrollo del plan a lo largo de la vigencia, de acuerdo a las necesidades de la Entidad y a los lineamientos de cada una de las entidades rectoras del eje temático. Anexo 1

Original firmado

EMMA CECILIA PEÑATE ARAGÓN
Jefe de Oficina de Talento Humano

Anexo 1

Producto	Actividad	Nombre Actividad	Se ejecuta Durante: - único periodo: actividad a ejecutarse durante un solo trimestre -varios periodos : actividad a ejecutarse durante más de un trimestre			Meta Global (meta total de la actividad)				Meta Global	Unidad de medida	Resultado esperado	Criterio de Medición	Peso de la Actividad	Frecuencia de Medición
			Periodicidad	Fecha Inicio (dd:mm:aaaa)	Fecha Fin (dd:mm:aaaa)	Suma de las metas parciales								(Por producto)	
						I Trim	II Trim	III Trim	IV Trim						
Plan Estratégico de Talento Humano implementado (alcance vigencia 2022)	1	Formular el Plan Estratégico de Talento Humano de la Gobernación del Magdalena	Trimestral	1/01/2022	31/03/2022	100				100	Porcentual	un Plan Estratégico de Talento Humano de la Gobernación del Magdalena	Unidad	5%	Trimestral
	2	Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano de la Gobernación del Magdalena	Trimestral	1/01/2022	31/03/2022	100				100	Porcentual	Un Plan Estratégico de Talento Humano adoptado por acta	Unidad	15%	Trimestral
	3	Ejecutar el Plan de incentivos institucionales vigencia 2022 de la Gobernación del Magdalena.	Trimestral	1/01/2022	31/03/2022		30	35	35	100	Porcentual	un Plan de incentivos institucionales ejecutado.	Unidad	15%	Trimestral
	4	Formular el plan de previsión de Recursos Humanos vigencia 2022 de la Gobernación del Magdalena.	Trimestral	1/01/2022	31/03/2022	100				100	Porcentual	Un plan de previsión de Recursos Humanos formulado.	Unidad	10%	Trimestral
	5	Formular el Plan anual de vacantes vigencia 2022 de la Gobernación del Magdalena.	Trimestral	1/01/2022	31/03/2022	100				100	Porcentual	Un Plan anual de vacantes formulado	Unidad	10%	Trimestral
	6	Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2022 de la Gobernación del Magdalena.	Trimestral	1/01/2022	31/03/2022	10	35	35	20	100	Porcentual	Un Plan Institucional de Capacitación - PIC ejecutado	Porcentual	15%	Trimestral
	7	Ejecutar el Plan de Bienestar vigencia 2022 de la Gobernación del Magdalena	Trimestral	1/01/2022	31/03/2022	10	20	35	35	100	Porcentual	un Plan de Bienestar vigencia ejecutado	Porcentual	15%	Trimestral
	8	Ejecutar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2022 de la Gobernación del Magdalena.	Trimestral	1/01/2022	31/03/2022	10	20	35	35	100	Porcentual	Un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo ejecutado	Porcentual	15%	Trimestral



**GOBERNACIÓN DEL
MAGDALENA**



**La fuerza
del cambio**



Carrera 1C No 16-15 Palacio Tayrona
PBX: 5-438-1144
Código Postal: 470004
www.magdalena.gov.co
contactenos@magdalena.gov.co



@Gobernaciondelmagdalena



@MagdalenaGober



@MagdalenaGober