



GOBERNACIÓN DEL
MAGDALENA



La fuerza
del cambio



Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos Vigencia 2022.

Gobernación del Departamento del Magdalena.

Secretaría General.

Oficina de Talento Humano.

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	2
1. OBJETIVO	3
2. METODOLOGÍA	4
3. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO	7





INTRODUCCIÓN

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

Así las cosas, se procede a estructurar el plan de previsión de recursos humanos de conformidad con lo señalado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que en su literalidad dispone:

“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 planes de previsión 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.

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

De igual manera, a través del presente plan se da cumplimiento a lo establecido en el literal b) numeral 2 artículo 15 de la Ley 909 de 2004 y se describen los datos e información correspondiente a la Planta Global de Cargos de la Gobernación del Magdalena.



1. OBJETIVO

El presente Plan de Previsión del Recurso Humano tiene por objeto establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional en el marco del Plan de Desarrollo Departamental Magdalena Renace 2020-2023, en su eje estratégico 4 Revolución del Gobierno Popular, el cual establece la movilización 1 Renace la Autonomía Territorial, la Participación y la Transparencia, del cual forma parte el programa 3 Cambio Por La Gestión Pública Transparente y de este a su vez la estrategia 2 Cambio Organizacional.





2. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Gobernación del Departamento del Magdalena para la vigencia 2022, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia.

Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal e identificación fuentes de financiación de personal.

Es de precisar que la fase de análisis de necesidades de personal comprende el estudio efectuado por la Oficina de Talento Humano en el Plan Anual de Vacantes, respecto al estado actual de la Planta de Personal vigente, aprobada a 30 de octubre de 2017, mediante Decreto No. 0536 del 30 de octubre de 2017 y sus modificaciones, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

De otra parte, se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso y los procedimientos de encargos establecidos por la Función Pública y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.

2.1. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL

2.1.1. ESTUDIO TÉCNICO MODERNIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL.

En la vigencia 2016 la Gobernación del Departamento del Magdalena suscribió el Contrato No. 964 del 9 de septiembre de 2016, cuyo objeto es: "Prestación de servicios profesionales para brindar apoyo y asesoría en el proceso de modernización institucional de la Administración Central Departamental del Magdalena, de conformidad con lo preceptuado en el documento de estudios previos y la propuesta presentada".

A partir del mes de octubre de 2017, con base en el estudio técnico entregado por la contratista, la Oficina de Talento Humano de la Administración Central Departamental del Magdalena efectuó la actualización de la planta de personal y de sus costos asociados, finalmente el resultado la necesidad arrojó un incremento en el 31.5% de empleos respecto de la planta anterior y del 28% del presupuesto mensual asignado para tal fin.

En la vigencia 2020, mediante facultades otorgadas por la Honorable Asamblea, la Administración Departamental efectuó un ajuste en la Estructura de Cargos, consistente en la supresión de la Oficina de Atención a la Mujer, Equidad de Género e Inclusión Social, y la creación de la Secretaría de la Mujer y Equidad de Género y de su equipo de trabajo. Finalmente se aumentó la Planta de Cargos en cinco (5) empleos más.



Finalmente, en lo corrido de la presente vigencia, atendiendo las facultades otorgadas por la Honorable Asamblea, la Administración Departamental, se efectuó un ajuste en la Estructura de Cargos, consistente en la creación de la Secretaría de Equidad y Poder Popular y de su equipo de trabajo, lo que conlleva al aumento de la Planta de Cargos en veinticuatro (24) empleos más.

2.2. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

La planta de personal aprobada mediante Decreto No. 0536 del 30 de octubre de 2017, y sus modificaciones, está conformada por un total de Trescientos cincuenta y uno (351) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

i. EMPLEOS PERMANENTES: 327

PLANTA DE PERSONAL	CARGOS
Total Planta del Despacho	94
Total Planta Global	257
Total Planta	351

ii. 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.

2.3. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

Este análisis se efectuó teniendo en consideración la Planta de Personal vigente aprobada para la vigencia 2022.

2.4. 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.





2.5. PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.

Los empleos que se encuentren en vacancia definitiva serán provistos en aplicación a 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.

2.6. 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.





3. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO

Para la Vigencia 2022, los Costos de la Planta de Personal de la Administración Central Departamental del Magdalena se encuentran divididos en tres (3) sectores así:

COSTOS DE PERSONAL	
Sector Central	\$29.827.202.472
Sector Salud:	\$5.475.761.157
Sector Campañas Nacionales:	\$566.709.393
Costo Total Administración Central Departamental del Magdalena	\$35.869.679.021

Al respecto se precisa que los empleos que se provean transitoria o definitivamente durante la vigencia 2022 son cubiertos con recursos propios de la Administración Central Departamental del Magdalena, y del Sistema General de Participaciones para el Sector Campañas Nacionales.

Original firmado
EMMA CECILIA PEÑATE ARAGÓN
Jefe de Oficina de Talento Humano

(original firmado)
Proyectó: **LEONARDO PONCE GOMEZ**
Profesional Especializado
Oficina de Talento Humano

