**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024**

**GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA**

**Secretaria General**

**Oficina de Talento Humano**

**Vigencia 2024**

**CONTENIDO**

[**INTRODUCCIÓN** 3](#_Toc157187452)

[**1.** **OBJETIVO** 3](#_Toc157187453)

[**1.1.** **OBJETIVO GENERAL.** 3](#_Toc157187454)

[**1.2.** **OBJETIVOS ESPECÍFICOS.** 3](#_Toc157187455)

[**2.** **ALCANCE** 4](#_Toc157187456)

[**3.** **MARCO NORMATIVO** 4](#_Toc157187457)

[**4.** **MARCO ESTRATÉGICO** 5](#_Toc157187458)

[**4.1.** **MISIÓN.** 5](#_Toc157187459)

[**4.2.** **VISIÓN.** 5](#_Toc157187460)

[**4.3.** **FUNCIONES.** 5](#_Toc157187461)

[**4.4.** **CÓDIGO DE INTEGRIDAD.** 5](#_Toc157187462)

[**5.** **DIAGNOSTICO** 6](#_Toc157187463)

[**5.1.** **COMPOSICIÓN PLANTA DE PERSONAL** 7](#_Toc157187464)

[**6.** **ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO** 7](#_Toc157187465)

[**6.1.** **DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO** 7](#_Toc157187466)

[**6.2.** **ESTRATEGIAS** 7](#_Toc157187467)

[**7.** **PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS** 8](#_Toc157187468)

[**7.1.** **PLAN ANUAL DE VACANTES** 8](#_Toc157187469)

[**8.** **PLAN DE CONSOLIDACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y MEJORA DEL SERVICIO PÚBLICO** 9](#_Toc157187470)

[**8.1.** **PROGRAMA DE GESTION INSTITUCIONAL DE CAPACITACION** 10](#_Toc157187471)

[**8.2.** **PROGRAMA DE GESTIÓN DEL BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS** 10](#_Toc157187472)

[**9.** **PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y MANUAL DE BIOSEGURIDAD PARA LA PROMOCION Y PREVENCION DEL COVID-19 expedido en diciembre de 2023.** 11](#_Toc157187473)

[**9.1.** **PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.** 11](#_Toc157187474)

[**9.2.** **MANUAL DE BIOSEGURIDAD PARA LA PROMOCION Y PREVENCION DEL COVID-19 expedido en diciembre de 2023.** 12](#_Toc157187475)

[**10.** **ESTRATEGIA PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL.** 12](#_Toc157187476)

[**11.** **CRONOGRAMA ACTIVIDADES VIGENCIA 2024** 13](#_Toc157187477)

[**12.** **DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN** 13](#_Toc157187478)

# **INTRODUCCIÓN**

El Plan Estratégico 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 Oficina de Talento Humano de la Gobernación del Magdalena formula el Plan Estratégico de Talento Humano 2024, 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 de Talento Humano de la Gobernación del Departamento del Magdalena plantea acciones encaminada en el fortalecimiento de los proyectos, prácticas y procesos de gestión del Talento Humano. Integrando el Plan Anual de Vacantes, el Plan Anual de Previsión de Recurso Humano, el Plan de Cambio de Cultura Organizacional y Mejora del Servicio Público, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y los temas relacionados con Clima Organizacional.

Una vez formulado el Plan de Desarrollo Departamental del Magdalena para el periodo de gobierno 2024-2027 será 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.

Por medio de este documento se organizan las actividades de la Oficina de Talento Humano, orientado en la gestión estratégica eficiente y eficaz, la mejora continua hacia las necesidades identificadas de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena.

# **OBJETIVO**

## **OBJETIVO GENERAL.**

Determinar las acciones aplicables en cada uno de los planes y programas que contribuyan al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, garantizando el sentido de pertenencia y la excelencia de resultados de los servidores públicos vinculados en la Gobernación del Departamento del Magdalena.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

* Administrar la vinculación de manera oportuna, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores públicos.
* 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.
* Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores de la Gobernación del Magdalena, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.
* Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los servidores del Departamento.

# **ALCANCE**

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Gobernación del Magdalena, inicia con la identificación de las necesidades de cada una de los siguientes mecanismos:

* Provisión de las vacantes.
* Bienestar Social e Incentivos.
* Capacitación.
* Seguridad y Salud en el Trabajo.

Una vez finalizada esta etapa, se realiza seguimiento y mejoramiento de las actividades planteadas en este plan. Este documento va dirigido a todos los funcionarios de la Gobernación del Departamento del Magdalena.

# **MARCO NORMATIVO**

A continuación, se relacionan los efectos normativos a tener en cuenta, así como las aplicables en la implementación de los procedimientos y las actividades que desarrolla la Oficina de Talento Humano.

|  |  |
| --- | --- |
| NORMA | TEMA |
| 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 Vacaciones y plan de previsión de Empleos). |
| Ley 1221 de 2008 | Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones. |
| Decreto 884 de 2008 | Establece normas para promover y regular el teletrabajo. |
| Decreto 2842 de 2010 | Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (Sigep). |
| Ley 1221 de 2008 Decreto 884 del 2012 | Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones. |
| Acuerdo 20181000006176 de 2016 | Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba. |
| Acuerdo 816 de 2016 | Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en período de prueba. |
| 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 |
| Resolución No. 20171010071025 de 2017 | Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC. |
| Decreto 2011 de 2017 | El cual establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público. |
| Decreto 894 de 2017 | Artículos 1 y 2 Plan Institucional de capacitación. |
| 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. |

# **MARCO ESTRATÉGICO**

En la formulación y construcción del presente Plan Estratégico, se identificaron los diferentes componentes que configuran las necesidades de la Gobernación del Magdalena, que permitirán materializar estrategias que sean alineadas con el Plan de Desarrollo del Departamento del Magdalena para el periodo 2024 – 2027, durante la presente vigencia.

## **MISIÓN.**

La Administración Central Departamental del Magdalena debe ejecutar las competencias de planificación, coordinación y mediación entre lo nacional, regional y local, garantizando condiciones de competitividad que propicien el crecimiento sostenible en lo económico y social del Departamento, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo.

## **VISIÓN.**

En el 2020, la comunidad habitante del departamento del Magdalena disfrutará de un ambiente de paz y convivencia solidaria, en la que el respeto por la legalidad, las instituciones democráticas republicanas, los derechos humanos y la sostenibilidad ambiental son la expresión corriente de nuestra forma de vivir la vida, junto con la eterna alegría caribe que nos caracteriza y de un nivel de vida elevado, equitativo, incluyente producto de un territorio altamente competitivo.

## **FUNCIONES.**

La Gobernación del Magdalena es una entidad encargada de la promoción del desarrollo Socio-Económico, Cultural y Ambiental de su territorio, con el fin de satisfacer las necesidades básicas de la comunidad. Cuenta con recursos físicos y humanos para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas, programas y proyectos orientados a mejorar la calidad de vida de sus habitantes, cumpliendo con las disposiciones legales y enmarcados en un proceso institucional de mejoramiento continuo.

## **CÓDIGO DE INTEGRIDAD.**

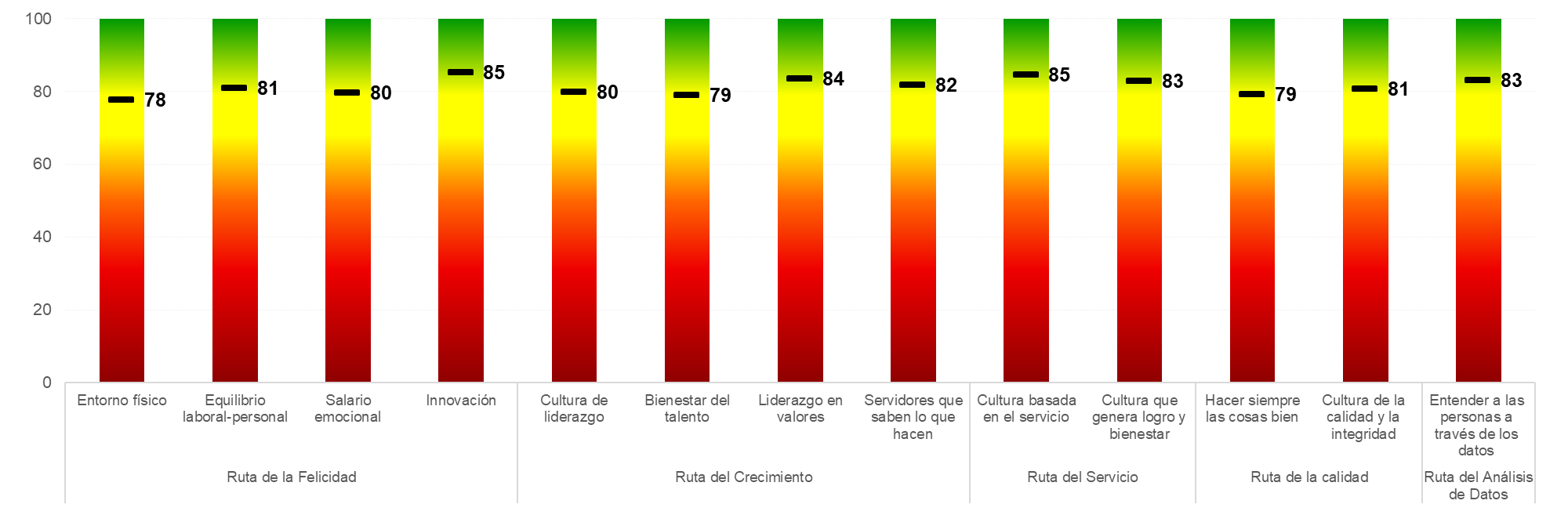
Este Código inicia con una verdad poderosa: para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos. También es indispensable que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias. Es decir, para avanzar en el fomento de la integridad pública es imprescindible acompañar y respaldar las políticas públicas formales, técnicas y normativas con un ejercicio comunicativo y pedagógico alternativo que busque alcanzar cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y los ciudadanos.

# **DIAGNOSTICO**

La Planta Global del Departamento, está conformada por Trescientos Cincuenta y un (351) cargos de los cuales noventa y ocho (98) corresponden a la Planta de Cargos del Despacho del Gobernador y doscientos cincuenta y tres (253) pertenecen a la Planta Global de Personal, de los cuales es importante señalar que Cinco (5) cargos se encuentran en firmeza de la lista elegible de la Convocatoria No. 1303 de 2019 Territorial Boyacá, Cesar y Magdalena, en trámite para nombramiento en periodo de prueba para la vigencia 2024, en cuanto a lo relacionado con la Convocatoria Territorial 8, se encuentran con listas de elegible en firme setenta y nueve (79) vacantes correspondientes a los Sectores Central y Salud, en trámites de notificación por parte de la Oficina de Talento Humano.

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 y Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Educación – SINALTROADICOL. Mediante Decreto 409 de 21 septiembre 2023 se adopta el acuerdo de negociación del pliego de solicitudes unificado entre las organizaciones sindicales y la Administración Departamental del.

El Plan estratégico debe contar con información oportuna e insumos confiable para la realización de los procesos de gestión, generando impacto en la productividad de los funcionarios de la Gobernación del Magdalena, así mismo garantizar el bienestar de los magdalenenses, por ellos se tiene en cuenta los resultados de la evaluación de las diferentes rutas que conforma la matriz GETH diligenciada en el año 2022, se evidencia que la Gobernación del Magdalena obtiene un porcentaje de 80.6, se observa que es necesario emprender acciones encaminadas a mejorar la ruta de la felicidad, claramente en el entorno físico.



***Fuente:*** *Matriz de Evaluación GETH 2022.*

## **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:

|  |  |
| --- | --- |
| Niveles | No. de Cargos |
| Directivo | 26 |
| Asesor | 15 |
| Profesional | 182 |
| Técnico | 73 |
| Asistencial | 54 |
| Gobernador | 1 |
| Total Cargos | **351** |

***Fuente:*** *Base de Datos Oficina de Talento Humano*

# **ADMINISTRACIÓN 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.

## **DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

La gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral (mente, cuerpo y emociones) para el crecimiento en competencias capacidades, conocimientos, habilidades, la salud y la calidad de vida laboral de los servidores de la Gobernación del Magdalena y su impacto en el desempeño, el ambiente y la cultura.

## **ESTRATEGIAS**

Se definieron las siguientes estrategias generales:

1. Realizar seguimiento al Plan de Consolidación de la Cultura Organizacional y Mejora del Servicio Público de la vigencia 2024.
2. Armonizar la estructura organizacional, la planta de personal, el manual específico de funciones y las cargas de trabajo, aplicando el enfoque de procesos.
3. Fortalecer el concepto de agente de valor con la finalidad que cada servidor público con el cumplimiento de sus funciones genere valor en lo público.
4. Implementar estrategia para la selección de personal para la contratación y vinculación de talento humano de la más altas calidades, experticias y cualidades en la Gobernación del Magdalena.

# **PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

## **PLAN ANUAL DE VACANTES**

**Objetivo General.**

Identificar las necesidades del talento humano requerido por la Administración Central del Departamento del Magdalena, para implementar acciones que permitan proveer el personal competente para el cumplimiento de las metas institucionales.

**Objetivos Específicos.**

* Identificar las necesidades de la planta de personal de cada área.
* Determinar la forma de provisión de los empleos vacantes.
* Construir mecanismos que garanticen la provisión adecuada de las vacantes.

La Gobernación del Magdalena cuenta con cargos en vacancia a corte 31 de diciembre de 2023, se discriminadas de la siguiente manera.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| RESUMEN DE EMPLEO POR NIVEL JERARQUICO | | |
| NIVEL | **CANTIDAD DE EMPLEOS** | **CANTIDAD DE VACANTES** |
| ASITENCIAL | 54 | 8 |
| PROFESIONAL | 163 | 18 |
| TECNICO | 68 | 8 |
| TOTAL EMPLEOS | **285** | **34** |

*\*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 Territorial 8 – Gobernación del Magdalena, se establece el consolidado en el siguiente cuadro:

|  |  |
| --- | --- |
| RESUMEN DE VACANTES PENDIENTES POR OFERTAR POR ESTADO DE PROVISION | |
| ESTADO DE PROVISION | **CANTIDAD DE VACANTES** |
| NO PROVISTO | 5 |
| PROVISTO EN ENCARGO | 3 |
| PROVISTO EN PROVISIONALIDAD | 26 |
| TOTAL VACANTES | 34 |

**\*Fuente:** SIMO – CNSC

* 1. **PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**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.

La caracterización de los cargos se visualiza a través de la planta como se observa a continuación:

**EMPLEOS PERMANENTES: 351**

|  |  |
| --- | --- |
| PLANTA DE PERSONAL | CARGOS |
| TOTAL PLANTA DEL DESPACHO | 98 |
| TOTAL PLANTA GLOBAL | 253 |
| TOTAL PLANTA | **351** |

**ii. EMPLEOS TEMPORALES: 0**

No existe Planta de Personal Temporal en este Ente Departamental.

# **PLAN DE CONSOLIDACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y MEJORA DEL SERVICIO PÚBLICO**

**Objetivo General.**

El Objetivo General del Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Capacitaciones de la Gobernación del Magdalena es mejorar de manera integral el ambiente laboral y la calidad de vida de sus servidores públicos. A fin de fortalecer las competencias de los empleados, motivar su desempeño a través de incentivos, mejorar el ambiente laboral y proporcionar apoyo integral para promover un estilo de vida saludable y equilibrado, beneficiando tanto a los servidores públicos como a sus familias.

**Objetivos Específicos.**

* Implementar el Programa de Gestión Institucional de Capacitación 2024
* Implementar el Programa de Gestión del Bienestar Social e Incentivos 2024:
* Integrar las temáticas de ambos programas de manera transversal en el desarrollo de las actividades propuestas.

**Alcance**

El alcance del Plan abarca a todos los servidores públicos vinculados a los Programas de Gestión Institucional de Capacitación y Gestión del Bienestar Social e Incentivos en la Gobernación del Magdalena. Además, se extiende a los familiares de estos servidores públicos. El enfoque del plan es inclusivo, considerando a todas las personas relacionadas con el funcionamiento y las actividades del Área Funcional de Bienestar Social y Capacitación de la Oficina de Talento Humano. Esto incluye a todas las partes interesadas que interactúan de manera continua y que podrían verse impactadas por las acciones implementadas en este ámbito

## **PROGRAMA DE GESTION INSTITUCIONAL DE CAPACITACION**

**Objetivo General.**

Contribuir al mejoramiento institucional de la Gobernación del Magdalena mediante fortaleciendo de los conocimientos y competencias laborales de sus servidores públicos través de formaciones y capacitaciones que respondas a los retos actuales de la gestión pública.

**Objetivos Específicos.**

* Realizar actividades de formación y capacitación en habilidades duras y blandas dirigidas a los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena
* Impulsar la integración a la cultura organizacional por medio de las actividades de Inducción.
* Fomentar la cultura del servicio y la confianza ciudadana, mediante el trabajo de las temáticas de gestión pública.

## **PROGRAMA DE GESTIÓN DEL BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

**Objetivo General.**

El objetivo principal del Plan de Bienestar para los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena es contribuir a la mejora de la calidad de vida de los servidores por medio de espacios que contribuyan directamente a mejorar el entorno laboral y el clima organizacional impactando en diversos aspectos, tales como la motivación, el sentido de pertenencia hacia la institución y la productividad en general.

**Objetivos Específicos.**

* Promover escenarios que propicien el mejoramiento del bienestar, clima y cultura organizacional.
* Realizar actividades orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos.
* Dar reconocimiento a los servidores públicos exaltando y reconociendo los comportamientos destacados, con el fin de motivar, generar satisfacción y sentido de pertenencia y fortalecer la práctica de los valores organizacionales.
* Promover la participación de los funcionarios y sus familias de actividades culturales, artísticas, recreativas, deportivas, vacacionales y socio-culturales, bajo la premisa del sano esparcimiento.

**Recursos.**

Para el desarrollo efectivo de los planes de capacitación y bienestar, se requieren varios tipos de recursos que se distribuirán de la siguiente manera:

**Recursos Humanos:**

* Se establecerán alianzas estratégicas con entidades como el Departamento Administrativo de la Función Pública, CAJAMAG, SENA y Centros Deportivos. Además, se contará con la colaboración de funcionarios de la Gobernación del Magdalena especializados en áreas pertinentes. Estos recursos humanos aportarán conocimientos, experiencia y apoyo logístico para llevar a cabo las actividades programadas.

**Recursos Físicos:**

* Se hará uso de los espacios físicos disponibles en la entidad que estén adecuados para llevar a cabo las acciones de capacitación y bienestar. Estos espacios se seleccionarán en función de las necesidades específicas de cada actividad, garantizando la comodidad y funcionalidad para el desarrollo óptimo de las actividades programadas.

**Recursos Financieros:**

* Los planes se financiarán a través de los rubros asignados específicamente para estas finalidades en el presupuesto de la entidad. Se destinarán fondos para la ejecución de actividades de capacitación, programas de bienestar y cualquier otro gasto relacionado con la implementación de los planes. Este presupuesto cubrirá los costos de materiales, contratación de servicios externos, honorarios de expertos, entre otros gastos operativos.

La distribución de estos recursos permitirá llevar a cabo las actividades de manera efectiva y eficiente, asegurando el desarrollo exitoso de los planes de capacitación y bienestar, y maximizando el impacto positivo en los servidores públicos y sus familias en la Gobernación del Magdalena.

# **PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y MANUAL DE BIOSEGURIDAD PARA LA PROMOCION Y PREVENCION DEL COVID-19 expedido en diciembre de 2023.**

## **PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

**Objetivo General.**

Mantener un entorno laboral seguro y saludable estableciendo las acciones preventivas necesarias, formación del personal y cumpliendo las regulaciones de seguridad laboral para reducir accidentes, lesiones y enfermedades laborales de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena.

**Objetivos Específicos.**

* Fomentar una cultura de seguridad y promover la participación de los servidores públicos en las actividades de SST.
* Identificar nuevos posibles riesgos y mantener las acciones para disminuir la posible materialización de los riesgos.
* Implementar programas, políticas y procedimientos a fin de prevenir los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.

**Alcance.**

El presente Plan tiene alcance para todos los servidores públicos de la Gobernación del Departamento del Magdalena. En relación a identificación y manejo de los riesgos, análisis de peligros, Programa de Capacitaciones, promoción de entornos seguros y saludables y seguimiento y evaluación.

## **MANUAL DE BIOSEGURIDAD PARA LA PROMOCION Y PREVENCION DEL COVID-19 expedido en diciembre de 2023.**

**Objetivo.**

Prevenir Realizar acciones para disminuir la exposición del riesgo de contagio por el COVID-19 en los servidores públicos, contratistas y visitantes de la Administración Central del Departamento del Magdalena, así como en sus diferentes sedes y oficinas que se encuentren por fuera del Palacio Tayrona.

**Alcance.**

Aplica para todos los empleados, contratistas, proveedores y visitantes de la Gobernación del Magdalena, sus diferentes sedes y oficinas que se encuentren ubicadas por fuera del Palacio Tayrona.

# **ESTRATEGIA PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL.**

La estrategia de selección, tiene como propósito fijar lineamientos para facilitar y armonizar las acciones que se desarrollan en las diferentes etapas del proceso de elección de recurso humano que necesita la Gobernación del Departamento del Magdalena para el cumplimiento de los proyectos del cambio, funciones, metas y objetivos establecido por la institución.

**Objetivo General.**

Diseñar e implementar estrategia para la selección de personal en principio del mérito para la contratación y vinculación de talento humano de la más altas calidades, experticias y cualidades en la Gobernación del Magdalena, y demás entidades adscrita.

**Objetivos Específicos.**

* Formular procedimiento de la selección y verificación de requisito en la contratación y vinculación de personal por dependencia de la Gobernación del Departamento del Magdalena.
* Promover herramientas e instrumentos tecnológicos para mejorar el acceso e igualdad de oportunidades en el empleo público en la Gobernación del Departamento del Magdalena.

**Alcance.**

Este documento va dirigido para todos los candidatos interesados en ingresar como funcionarios de la entidad, conforme a las distintas modalidades de vinculación relacionadas en el presente documento (Libre nombramiento y remoción, encargo, nombramiento provisional, y en caso de que el supervisor lo requiera contratación por prestación de servicios profesionales o apoyo a la gestión), a la ciudadanía en general con derecho de igualdad en oportunidad de empleo o ingreso en el Departamento del Magdalena.

# **CRONOGRAMA ACTIVIDADES VIGENCIA 2024**

A continuación, se presenta la programación de actividades de SST, Capacitación, Bienestar Social e incentivos definidas para la vigencia 2024, 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**

# **DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

Los planes previstos serán publicados en la página web oficial de la entidad para conocimiento y consulta de los Funcionaria Públicos de la Gobernación del Magdalena y de la ciudadanía en general, diferentes partes interesadas a fin de sensibilizarlos sobre la importancia del Plan Estratégico del Talento Humano, la mejora continua de la gestión y el desempeño. Además, se divulgarán mensajes y publicaciones virtuales para generar expectativa e interés.

Con base en que la Oficina de Talento Humano tiene la competencia de formular y ejecutar el Plan Anual de Vacantes 2024 para la Gobernación del Magdalena; documentos que constituyen la hoja de ruta de la dependencia, en el marco del Plan de Desarrollo Departamental periodo 2024-2027, mediante Radicado I-2024-000775 se le solicita a la Secretaría de Educación para que a través de su Área de Talento Humano, se formule el plan señalado anteriormente en un capítulo específico para el Sector Educación, con la finalidad de adicionarlos a los Planes que son formulados por esta dependencia para el Sector Central y el Sector Salud en lo corrido de la presente vigencia.

**EMMA CECILIA PEÑATE ARAGÓN**

Jefe de Oficina de Talento Humano

*Proyectó****: LEONARDO PONCE GOMEZ***

*Profesional Especializado - Oficina de Talento Humano*