**PLAN ANUAL DE VACANTES**

**GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA**

**SECRETARÍA GENERAL**

**OFICINA DE TALENTO HUMANO**

**VIGENCIA 2024**

**CONTENIDO**

[**INTRODUCCIÓN** 3](#_Toc157186894)

[**1.** **OBJETIVO GENERAL** 3](#_Toc157186895)

[**1.1.** **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:** 3](#_Toc157186896)

[**2.** **ALCANCE** 3](#_Toc157186897)

[**3.** **CONTEXTO O DIAGNÓSTICO** 3](#_Toc157186898)

[**3.1.** **ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA:** 5](#_Toc157186899)

[**3.2.** **PLANTA DE PERSONAL DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA:** 6](#_Toc157186900)

[**4.** **VACANTES ACTUALES** 9](#_Toc157186901)

[**5.** **METODOLOGÍA DE PROVISIÓN** 10](#_Toc157186902)

[**6.** **PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO** 14](#_Toc157186903)

[**7.** **CAPITULO SECTOR EDUCACIÓN** 14](#_Toc157186904)

[**8.** **NORMATIVIDAD** 14](#_Toc157186905)

# **INTRODUCCIÓN**

El presente documento da cuenta de la información real de las vacantes que se generan en la Planta de Personal de la Gobernación del Departamento del Magdalena, de tal forma que se contiene información precisa y oportuna que permitan a la entidad contar con el talento humano requerido para el alcance de los objetivos institucionales y desarrollar las competencias, aptitudes y habilidades, de conformidad con el Plan de Desarrollo.

El presente Plan Anual de Vacantes, hace parte del Plan Estratégico de Talento Humano y 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 de Personal de la Gobernación del Magdalena.

# **OBJETIVO GENERAL**

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

* 1. **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.

# **ALCANCE**

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta de aplicación general en la Planta de Personal de la Gobernación del Magdalena, en el corto y mediano plazo. Y establecerás:

* Cálculo de servidores necesario, que permita atender las necesidades de personal presentes y futuras derivadas de sus competencias.
* Identificar de qué forma se cubrirán las vacantes de personal.
* Estimación de los recursos necesarios.

# **CONTEXTO O DIAGNÓSTICO**

Al iniciar este periodo constitucional 2024 - 2027 se observa que la normatividad vigente y que adopta la estructura de la entidad y la planta de personal, contiene los siguientes actos administrativos:

1. Decreto No. 0535 del 30/10/2017 “*Por el cual se ajusta la Estructura Orgánica de la Administración Central Departamental del Magdalena y se dictan otras disposiciones”*.

2. Decreto No. 0536 del 30/10/2017 “*Por el cual se ajusta la Planta Global de Personal de la Administración Central Departamental del Magdalena y se dictan otras disposiciones”*.

3. Decreto No. 0537 del 30/10/2017 “*Por el cual se ajusta el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de los Empleos Adscritos a la Administración Central Departamental del Magdalena”*.

4. Decreto No. 0538 del 30/10/2017 *“Por el cual se distribuyen los cargos de la Planta Global de Personal de la Administración Central Departamental del Magdalena y se dictan otras disposiciones”.*

5. Decreto No. 0539 del 30/10/2017 *“Por el cual se incorporan los Empleados Públicos a la Planta Global de Cargos de la Administración Central Departamental del Magdalena y se dictan otras disposiciones”*.

6. Decreto No. 0009 del 3 de enero de 2020 *“Por el cual se hace una aclaración del Decreto No. 0537 del 30/10/2017- Área del conocimiento Jefe de Oficina de Participación Ciudadana”*.

7. Decreto No. 0021 del 9 de enero de 2020 *“Por el cual se ajusta el Decreto No. 0537 del 30/10/2017 y se dictan otras disposiciones- Modificación de requisitos de estudio del Jefe de Oficina de Programas de alimentación”.*

8. Decreto No. 0031 del 16 de enero de 2020 *“Por el cual se ajusta el Decreto No. 0537 del 30/10/2017 y se dictan otras disposiciones- Modificación de requisitos de estudio del Jefe de Oficina de Programas de alimentación- Modifica la ficha del empleo Secretario de Desarrollo Económico, Líder de Programa, Líder de Proyecto, Profesional Especializado 222-05, Profesional Universitario 219-04, Profesional Universitario 219-02 y Profesional Universitario 219-01”.*

9. Decreto No. 0032 del 17 de enero de 2020 *“Por el cual se hace una aclaración en el Decreto No. 0537 del 30/10/2017 y se dictan otras disposiciones- Aclaración del Área del Conocimiento del cargo de Secretario de Infraestructura”.*

10. Decreto No. 0371 del 31 de diciembre de 2020 *“Por el cual en ejercicio de facultades protempore se suprime la Oficina de Atención a la Mujer, Equidad de Género, e Inclusión Social del Magdalena, se crea la Secretaria de la Mujer y Equidad de Género del Magdalena y se fijan otras disposiciones”.*

11. Decreto No. 0372 del 31 de diciembre de 2020 *“Por el cual se suprime un empleo público de Jefe de Oficina, Código 006, Grado 01, se crean empleos públicos pertenecientes a la Planta Global de Personal de la Administración Central Departamental del Magdalena y se dictan otras disposiciones”*.

12. Decreto No. 0269 del 10 de agosto de 2020 *“Por el cual se ajusta el Decreto No. 0537 del 30/10/2017 y se dictan otras disposiciones- Modificación de la ficha de empleo Jefe de Oficina de Control Interno”.*

13. Decreto No. 228 del 22 de julio de 2021 *“Por el cual se modifica el Decreto No. 0537 del 30/10/2017 y se dictan otras disposiciones- Modificación las áreas, los núcleos básicos del conocimiento, las competencias y la experiencia de algunos cargos pertenecientes a la Planta de Personal del Despacho del Gobernador del Magdalena”.*

14. Decreto No. 0346 del 24 de junio de 2022 *“Por el cual se modifica y se adiciona el Decreto No. 0535 del 30 de octubre de 2017 se crea la Secretaria de Equidad y Poder Popular del Magdalena y se fijan sus funciones”.*

15. Decreto No. 0347 del 24 de junio de 2022 *“Por el cual se modifica y se adiciona el Decreto No. 0537 del 30 de octubre de 2017 y se crea unos empleos públicos pertenecientes a adscritos a la Secretaría de Equidad y Poder Popular de la Planta de Personal de la Administración Central Departamental del Magdalena y se dictan otras disposiciones”.*

16. Decreto No. 0533 del 15 de septiembre de 2022 *“Por el cual se modifica la estructura y se crea la Secretaria de Ambiente, Gestión del Riesgo de Desastres y Cambio Climático y se fijan sus funciones”.*

*17.* Resolución No. 0398 del 30 de septiembre de 2022 *“Por el cual se adiciona el Manual Especifico de Funciones de la Planta de Personal y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Gobernación del Magdalena y se dictan otras disposiciones”.*

18. Decreto No. 0586 del 30 de septiembre de 2022 *“Por el cual se modifica el Decreto No. 0536 del 30 de octubre de 2017, se ajusta la Planta Global de Personal de la Gobernación del Magdalena, se crean, incluyen y suprimen unos cargos y se dictan otras disposiciones”.*

19. Decreto No. 0587 del 30 de septiembre de 2022 *“Por el cual se modifica el Decreto No. 0538 del 30 de octubre de 2017, y se redistribuyen los cargos de la Planta Global de Personal de la Gobernación del Magdalena, contenida en el Decreto No. 554 del 17 de septiembre de 2022 y se dictan otras disposiciones”.*

20. Decreto No. 058 del 27 de enero de 2023 *“Por el cual se modifica el artículo tercero del Decreto No. 0374 del 21 de diciembre de 2020, que suprime un empleo público de Jefe de Oficina, Código 006, Grado 01”.*

21. Decreto No. 074 del 8 de febrero de 2023 *“Por el cual se modifica el artículo vigésimo cuarto del Decreto No. 228 del 22 de julio de 2021, y se dictan otras disposiciones”.*

* 1. **ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA:**

Este marco normativo estableció que para el desarrollo de su objeto la Gobernación del Departamento Magdalena estableció su estructura orgánica mediante decreto No. 0535 del 30 de octubre de 2017, el cual fue modificado mediante Decreto No. 533 del 15 de septiembre de 2022.



Por otro lado, es necesario hacer las siguientes aclaraciones:

* Con la supresión de la Oficina a la Atención a la Mujer, Equidad de Género e Inclusión Social, se efectuó la creación de la Secretaría de la Mujer y Equidad de Género (Decreto No. 0371 del 31 de diciembre de 2020).
* Con la creación de la Secretaría de Equidad y Poder Popular (Decreto No. 0371 del 31 de diciembre de 2020,) fueron asumidas las funciones de la suprimida Oficina de Participación Ciudadana.
* Con la supresión de la Oficina de Medio Ambiente y la Oficina para la Gestión del Riesgo de Desastres, se efectuó la creación de la Secretaría de Ambiente, Gestión del Riesgo de Desastres y Cambio Climático (Decreto No. 0533 del 15 de septiembre de 2022).
	1. **PLANTA DE PERSONAL DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA:**

La planta de empleos de la Gobernación del Departamento del Magdalena, cumplirá sus funciones institucionales con la planta de empleos que se señala a continuación:

|  |
| --- |
| PLANTA DE PERSONAL ENERO 2023 |
| 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 | 7 |
| Total Nivel Directivo |  | **27** |
| 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 | 20 |
| Profesional Universitario | 219 | 04 | 4 |
| Profesional Universitario | 219 | 02 | 1 |
| Profesional Universitario | 219 | 01 | 28 |
| Total Nivel Profesional |  | **55** |
| NIVEL TECNICO |
| Técnico Administrativo | 367 | 03 | 1 |
| Total Nivel Técnico |  | **1** |
| Total Planta de Cargos Despacho del Gobernador | **98** |
| PLANTA GLOBAL DE CARGOS |
| NIVEL PROFESIONAL |
| Profesional Especializado | 222 | 06 | 2 |
| Profesional Especializado | 222 | 05 | 31 |
| Enfermero Especialista | 244 | 05 | 1 |
| Profesional Especializado Área Salud | 242 | 05 | 2 |
| Profesional Universitario | 219 | 04 | 14 |
| 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 |  | **129** |
| NIVEL TECNICO |
| Técnico Operativo | 314 | 03 | 1 |
| Técnico Operativo | 314 | 02 | 16 |
| Técnico Operativo | 314 | 01 | 24 |
| Técnico Administrativo | 367 | 01 | 28 |
| Técnico Área Salud | 323 | 01 | 1 |
| Total Nivel Técnico |  | **72** |
| NIVEL ASISTENCIAL |
| Secretario Ejecutivo | 425 | 12 | 2 |
| Secretario Ejecutivo | 425 | 11 | 2 |
| Secretario Ejecutivo | 425 | 10 | 2 |
| Secretario Ejecutivo | 425 | 09 | 5 |
| 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 | 6 |
| 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 |  | **52** |
| Total Plan Global de Cargos | **253** |
| Total Planta de Cargos Gobernación del Magdalena | **351** |

\* Fueron incluidas las modificaciones en la estructura inherentes a la creación de la Secretaria de Ambiente, Gestión del Riesgo de Desastres y Cambio Climático.

\*A la fecha no ha sido expedido Decreto de Aumento Salarial Vigencia 2024.

# **VACANTES ACTUALES**

A continuación, se relacionan las vacantes definitivas de la Planta Global de Cargos de la Gobernación del Departamento del Magdalena, para lo cual es de imperiosa necesidad hacer las siguientes precisiones:

En atención a que 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, fueron reportadas setenta y nueve (79) vacantes definitivas (Sector Central y Sector Salud), es importante aclarar que estas no son tenidas en el presente Plan de Vacantes, debido a que todas cuentan con lista de elegibles vigente, salvo cinco (5) empleos que fueron declarados desiertos.

Al igual que lo señalado en el anterior, se aclarar que en lo que respecta a la Convocatoria Territorial 8, adelantada por la Comisión nacional del Servicio Civil, en donde fueron reportadas ochenta y tres (83) vacantes definitivas, en la Plataforma WEB SIMO - Sistema de Apoyo para la Igualdad el Mérito y la Oportunidad, veinte (20) para Concurso de Ascenso y sesenta y tres (63) para Concurso Abierto, tampoco son tenidas en cuenta toda vez que a la fecha cuentan con lista de elegibles vigente, salvo cuatro (4) empleos que fueron declarados desiertos.

Finalmente, se informa que quedan pendiente por reportar únicamente veinticinco (25) vacantes definitivas, además cinco (5) vacantes declaradas desiertas de la Convocatoria Territorial Boyacá, Cesar y Magdalena y las cuatro (4) declaradas desiertas de la Convocatoria Territorial 8, las cuales están a la espera de la autorización por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC para ser reportadas en la Plataforma Web SIMO/Entidades:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NÚMERO DE VACANTES** | **CÓDIGO - GRADO** | **DENOMINACIÓN** | **OFICINA** |
| 1 | 219-03 | Profesional Universitario | Oficina de Control Interno |
| 1 | 407-05 | Auxiliar Administrativo | Secretaria General |
| 1 | 480-02 | Conductor | Secretaria General |
| 14 | 219-01 | Profesional Universitario | Secretaria de Equidad y Poder Popular |
| 5 | 367-01 | Técnico Administrativo | Secretaria de Equidad y Poder Popular |
| 1 | 219-03 | Profesional Universitario | Secretaria de Desarrollo Económico |
| 1 | 314-02 | Técnico Operativo | Oficina de Tesorería |
| 1 | 470-01 | Auxiliar de Servicios Generales | Secretaria General |
| 5 | 412-03 | Auxiliar Área Salud | Secretaría Seccional de Salud |
| 1 | 219-01 | Profesional Universitario | Secretaria de Ambiente, Gestión del Riesgo y Desastres y Cambio Climático |
| 1 | 219-01 | Profesional Universitario | Oficina de Programas de Alimentación |
| 1 | 314-01 | Técnico Operativo | Secretaría General |
| 1 | 367-01 | Técnico Administrativo | Oficina de Talento Humano |
| **34** | **TOTAL DE VACANTES ACTUALES GOBERNACION DEL MAGDALENA** |

# **METODOLOGÍA DE PROVISIÓN**

La provisión de los empleos vacantes de la planta de personal de la Gobernación del Magdalena se hará de la siguiente manera:

* Libre nombramiento y remoción: Serán provistos por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos.
* De periodo fijo: Se refiere al trámite relacionado con la provisión del cargo de Jefe de Oficina de Control Interno.
* De carrera administrativa: Serán provistos así:
* En periodo de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito.
* En encargo mientras se surte el proceso de selección.
* Provisional en caso de que no pueda ser provisto por ninguna de las situaciones anteriores.

**5.1. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO**

**5.1.1. ENCARGO**

De acuerdo con la definición de vacantes a proveer, aprobada para la Gobernación del Departamento del Magdalena, la Oficina de Talento Humano adelantará el proceso de encargo teniendo en cuenta: Para cada empleo deberá señalarse el tipo de vacante (temporal o definitiva) y la ubicación la laboral.

**5.1.1.1 REQUISITOS BÁSICOS ACCESO A PROCESO DE ENCARGO:**

• Que el encargo recaiga en el servidor de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente: Para el otorgamiento del derecho de encargo se examinará en orden descendente la escala jerárquica de titulares de carrera, verificando inicialmente en el empleo inmediatamente inferior con el fin de establecer si existe titular de carrera que acredite todas las condiciones y requisitos para ser encargado. Los servidores que se encuentran encargados serán tenidos en cuenta, atendiendo para ello, la posición jerárquica que ocupan como titulares de derecho de carrera y no el empleo que ejerzan en encargo.

• Que cumpla el perfil establecido en el Manual Específico de Funciones de la entidad vigente al momento de la provisión del empleo.

• Que no tenga sanción disciplinaria en el último año, contada a partir de la publicación del Estudio Técnico de verificación que realizara para ello la OFICINA DE TALENTO HUMANO.

• Que la última evaluación del desempeño laboral se encuentre en el Nivel sobresaliente: Para tener derecho a acceder al encargo, la calificación de la última evaluación de desempeño laboral, ordinaria y definitiva debe ser sobresaliente, entendida ésta como la obtenida en el año inmediatamente anterior, la verificación que realizará para ello la OFICINA DE TALENTO HUMANO será través de la Plataforma Web EDL-APP.

**5.1.1.2 ESTUDIOS TECNICO DE VERIFICACIÓN**

Para el estudio técnico de verificación, la Oficina de Talento Humano, adelantará el estudio de verificación de cumplimiento de los requisitos establecidos, para determinar los servidores públicos a quienes le asiste el derecho preferencial a encargo, con base en los documentos obrantes en la historia laboral.

**5.1.1.3 LISTADO DE EMPLEOS A PROVEER**

Con base en el resultado del estudio de verificación del cumplimiento de requisitos, la Oficina de Talento Humano genera el respectivo listado por empleo a proveer, de acuerdo con los siguientes parámetros en su orden:

1. Escala jerárquica

2. Mayor calificación porcentual en la evaluación del desempeño laboral

3. Mayor número de factores de acceso al nivel sobresaliente.

4. Formación académica que se calificara, siempre y cuando sea adicional a los requisitos establecidos para el empleo a proveer.

5. Antigüedad en la entidad contada a partir de la posesión en el empleo que actualmente ostenta derechos de carrera administrativa.

6. En caso de empate, se realizará sorteo por balota. Si por medio el estudio se concluye que no existen servidores de carrera administrativa que cumplan con los requisitos, la Oficina de Talento Humano debe certificar este resultado.

**5.1.1.4 PUBLICACIÓN ESTUDIO DE VERIFICACIÓN**

El resultado del estudio de verificación de requisitos se publica en lugar visible y pagina web de la entidad, por el término de cinco (5) días hábiles, en los cuales los servidores de carrera administrativa que se consideren afectados con el resultado podrán presentar solicitud de revisión.

Durante este mismo término, los servidores públicos a quienes no les asista interés en el proceso de encargo deberán informarlo a través de oficio informando su voluntad para tal fin.

El servidor público encargado desempeñará el empleo en la dependencia para la cual se adelantó el proceso como mínimo de seis (6) meses. El jefe de la dependencia donde ha sido asignado deberá realizar el entrenamiento en el puesto de trabajo, de acuerdo con el procedimiento vigente.

Si adelantado el proceso para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante el derecho preferencial a encargo, no se logra cubrir todas las vacantes, continúa el procedimiento Vinculación a la planta de personal de conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto No. 648 de 2017.

**5.1.2. REUBICACIONES**

Con el fin de cubrir las necesidades de las distintas dependencias de la Gobernación del Magdalena se realizan reubicaciones de los servidores de la entidad, aplica para todos los servidores y servidoras públicos de la Planta Central. La reubicación podrá hacerse cuando medien las siguientes razones:

• Urgencia por cubrir vacancias que comprometan la prestación del servicio.

• Experiencia y especiales condiciones profesionales del servidor que hagan necesaria la prestación de sus servicios en determinada dependencia.

• Por falta de personal calificado necesario en la dependencia.

• Por exigencias de la propia naturaleza del cargo.

• Riesgo en la integridad del servidor público debidamente comprobado

• Por solicitud del servidor público y priorizando si tiene motivación, que no afecte la prestación del servicio.

• Por mejoramiento en la calidad de vida laboral del servidor público-estudios y competencias (ubicación domicilio-sitio de estudio).

• Por recomendación del Comité de Convivencia Laboral

• Experiencia y especiales condiciones profesionales del servidor que hagan necesaria la prestación de sus servicios en determinada dependencia del nivel central

• Si el servidor público es madre o padre cabeza de familia con hijos menores o discapacitados.

**5.2. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A MEDIANO PLAZO**

 La Administración Central Departamental del Magdalena, ha venido cumpliendo con la provisión de los empleos pertenecientes a la Convocatoria No. 1303 de 2019 Territorial Boyacá, Cesar y Magdalena, dicho sea de paso, tan solo cinco (5) vacantes se encuentran pendientes de posesión del elegible que en orden de mérito le corresponde el derecho, toda vez que quienes ocuparon la primera posición declinaron su aceptación del nombramiento en periodo de prueba, por lo que se han venido adelantando las etapas de revocatorias de los actos administrativos y la expedición de los nuevo actos administrativos de nombramiento en periodo de prueba, dado que en algunos caso se han concedido las prórrogas máximas para tomar posesión.

Ahora bien, en lo concerniente al proceso de selección No. 2418 de 2022 y proceso de selección 2433 de 2022 Convocatoria Territorial 8 – Gobernación del Magdalena, teniendo en cuenta que a la fecha se cuenta con listas de elegibles en firme, se viene adelantando la etapa de notificación de los actos administrativos de nombramiento en periodo de prueba por parte de la Oficina de Talento Humano, aclarándose que producto de la finalización del periodo de elección de la administración anterior y el inicio del periodo de la nueva administración se ha generado un leve atraso en los trámites administrativos. Además, de las acciones afirmativas propias de Ley.

Se generaron nuevas vacantes definitivas por diferentes situaciones administrativa, las cuales se encuentran 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 las vacantes definitivas pendientes por ofertar en los procesos de selección o en convocatorias territoriales vigentes, 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: Oficina de Talento Humano

 Finalmente, la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante radicado No. 2022RS101080 del 16 de Septiembre de 2022, requirió al Ente Departamental del Magdalena el Certificado de Disponibilidad Presupuestal – CDP para cofinanciar y cubrir los costos de la Convocatoria Territorial 8, en un valor estimado de Tres Millones Setecientos Treinta y Un Mil Setecientos Pesos ($3.731.000) por vacante a proveer, para un total de Trescientos Trece Millones Cuatrocientos Sesenta y Dos Mil Ochocientos Pesos ($313.462.800.000), posteriormente una vez el Área Funcional de Presupuesto de la Secretaria de hacienda Departamental del Magdalena confirmó que los recursos solicitados fueron apropiados en la vigencia 2023, la Oficina de Talento Humano de la Administración Central Departamental envió la respuesta pertinente a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

 Nuevamente la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, mediante radicado 2023RS162446 del 15 de diciembre de 2023, requirió al Ente Departamental el CDP para la cofinanciación de los costos inherentes a la Convocatoria Territorial 8, en ese sentido es importante aclarar que el tramite pertinentes se encuentra bajo la competencia de la Secretaría de Hacienda a la espera de la apertura de la vigencia financiera 2024, además de ellos la Gobernación del Magdalena se encuentra atenta a la notificación del acto administrativo por medio del cual efectúa la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, efectúa el cobro de los costos inherentes a la Convocatoria Territorial 8, para adelantar los trámites pertinentes de pago.

# **PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Con el fin de lograr cumplir con el Plan Anual de Vacantes, la Gobernación del Magdalena tiene en cuenta las siguientes acciones para su respectivo seguimiento:

• El Plan Anual de Vacantes se desarrolla con base en las directrices que al respecto imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

• A través de los procesos de encargo que adelante la entidad.

• Por medio de Reubicaciones.

• Mediante el uso de las listas de elegibles que expida la Comisión Nacional del Servicio Civil

# **CAPITULO SECTOR EDUCACIÓN**

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.

# **NORMATIVIDAD**

• Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

• Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.

• Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).

**EMMA CECILIA PEÑATE ARAGÓN**

Jefe de Oficina de Talento Humano

Proyectó**: LEONARDO PONCE GOMEZ**

 Profesional Especializado Of. de Talento Humano