



# Plan Estratégico de Talento Humano 2020-2023 Vigencia 2021

Gobernación del Magdalena  
Secretaría General

**Oficina de Talento Humano**



**MAGDALENA**  
La fuerza del cambio



**MAGDALENA  
RENACE**



## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	2
1. MARCO NORMATIVO .....	3
2. DIAGNOSTICO .....	5
4. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO .....	7
5. COMPOSICIÓN PLANTA DE PERSONAL .....	8
6. PLAN ANUAL DE VACANTES/PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS .....	11
7. PLAN DE CAMBIO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y MEJORAMIENTO EN LA CALIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO .....	13
8. PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	13
9. CRONOGRAMA ACTIVIDADES VIGENCIA 2021 .....	13



## 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 formuló el Plan Estratégico de Talento Humano 2020-2023, 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.

Este Plan Estratégico 2020-2023, fue aprobado mediante Comité de Gestión y Desempeño en fecha 29 de enero de 2020, fijándose en el mismo el contenido del Plan Anual de Vacantes, el Plan Institucional de Capacitación –PIC, el Programa de Bienestar e Incentivos y los temas relacionados con Clima Organizacional, junto con el cronograma de actividades a desarrollar para la vigencia en que se publicó; por tanto, para esta vigencia se deja plasmado en este documento lo atinente a las acciones propuestas para el año 2021, conforme al diagnóstico de cada componente de la anualidad pasada.

En este sentido, además se notan unos cambios representativos en las acciones a desarrollar en el año 2021, pues el Plan de Desarrollo Departamental Magdalena Renace 2020-2023, como hoja de ruta de la actual administración articula 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, además sintetiza en una estrategia de cambio de cultura organizacional dos de los componentes de este documento, a saber el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar de Incentivos.

El presente Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra enmarcado dentro 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, presenta como indicador el índice de desempeño institucional.





## 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
Resolución No. 2400 1979	Por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Resolución No. 2013 1986	Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.
Resolución No. 1016 1986	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patrones o empleadores en el país.
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 afectan.
Decreto 1772 de 1994	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
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.
Decreto 93 de 1998	Articular el plan de emergencias con los lineamientos de la política nacional en atención a desastres.
Decreto 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 776 de 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
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.
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.
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 1010 de 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.
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.
Resolución No. 1401 de 2007	Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de 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.
Resolución No. 1457 de 2008	Funcionamiento del comité paritario de salud ocupacional en las empresas.
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 (Sigepe).
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.
Decreto 2923 de 2011	Mantener actualizada la matriz de identificación de peligros para encaminar las acciones preventivas y correctivas a los riesgos prioritarios.
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.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
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.
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.
Decreto 2851 de 2013	Elaboración del plan estratégico de seguridad vial.
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.
Decreto 1477 de 2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo (Establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Ley 1801 de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y convivencia.
Ley 1811 de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio.
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. 1111	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Resolución No. 390 de 2016	Actualiza el Plan Nacional de Formación y 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.
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.
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.
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.
Resolución No. 2400 1979	Por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

## 2. DIAGNOSTICO

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 (327) cargos de los cuales Doscientos Veintinueve (234) 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 2019100004476 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.

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- SINTRAGOBEMAG, Sindicato de Trabajadores en la Salud de la





Gobernación del Magdalena- SINTRASAGOMAG y Sindicato de Trabajadores de las entidades públicas del Magdalena- SINTRADEMAG.

Ahora bien, para lograr la articulación de los objetivos propuestos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG en la entidad, es importante aclarar que para la vigencia 2020 no fue aplicado el Autodiagnóstico de MIPG, en el que se realizan los siguientes análisis, generándose una acción de mejora para esta vigencia 2021.

### 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.

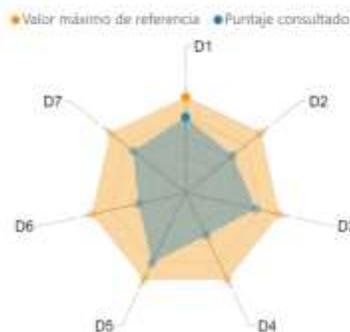
### Análisis Componente Retiro

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 2019100004476 del 11 de mayo de 2019, lo que nos permite generar nuevas estrategias para mayor permanencia de los servidores públicos.

### Resultados FURAG

La Oficina de Talento Humano en relación con la calificación obtenida en el Informe de Gestión y Desempeño Institucional 2019, obtuvo el segundo mayor puntaje en la Dimensión de Talento Humano a nivel de Entidad.

## II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D7. Control Interno	68,7	98,0
D6. Gestión del Conocimiento y la Innovación	49,3	98,0
D5. Información y Comunicación	79,3	98,0
D4. Evaluación de Resultados	48,3	98,0
D3. Gestión con énfasis en el Resultado	73,7	98,0
D2. Desarrollo Estratégico y Planeación	81,4	98,0
D1. Talento Humano	77,5	98,0

Bajo los resultados obtenidos debemos implementar acciones de mejora que nos permitan renovarnos e innovar la gestión, generando mayor impacto con la implementación de factores críticos de éxito, como:

- Actualizar la caracterización de todos sus servidores.
- Alineación de las estrategias y programas de Talento Humano a los objetivos y metas institucionales.





- Implementación oportuna de los programas de inducción y reinducción.
- Priorización de las necesidades de capacitación para la inversión de recursos.
- Mejoramiento del clima laboral a partir de la medición.
- Coherencia entre los resultados de la evaluación de desempeño laboral y el cumplimiento de las metas institucionales.

## Rutas de Valor

Desde MIPG, varias políticas tienen incidencia en el cambio cultural. La cultura se puede intervenir para su cambio desde la capacitación, la inducción y reinducción, el bienestar, los incentivos, la evaluación del desempeño y la integridad, entre otros aspectos. Para fomentar la integridad se pueden coordinar acciones entre directivos y el área de talento humano, tales como espacios de diálogo sobre el servicio público, así como acciones de difusión y pedagógicas sobre integridad, principios, deberes y responsabilidades de la función administrativa. Así mismo, la transformación digital busca cambios en los procesos, la cultura y el uso de tecnologías para prestar servicios más eficientes. La política de servicio al ciudadano busca, entre otros, crear una cultura en la que el servidor propenda por el ciudadano y sus derechos a través de la respuesta oportuna, íntegra y pertinente a sus requerimientos, lo cual requiere de acciones de capacitación y de bienestar social enfocados en la necesidad de que el servidor reconozca el impacto de su labor en el ciudadano y mejore sus competencias de atención al ciudadano. Desde la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, por un lado, la ruta de la felicidad propende por la satisfacción de los servidores, y por el otro, la ruta del servicio busca crear convicción de servicio y una actitud innovadora para mejorar la satisfacción del ciudadano, todo lo cual se puede lograr desde el bienestar del servidor. Finalmente, MIPG es enfático en indicar que para el éxito de estas intervenciones es fundamental que los directivos se orienten hacia el desarrollo de las personas a su cargo, además de los resultados.

## 4. 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 Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan de Cambio en la Cultura Organizacional y Mejoramiento en la Calidad del Servicio Público y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así las cosas, 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.

Por su parte, el Plan de Cambio en la Cultura Organizacional y Mejoramiento en la Calidad del Servicio Público, no es más que la integración un programa de bienestar laboral y capacitación para el logro de las competencias funcionales de los empleados de la administración departamental. Así las cosas, el Programa de





Gestión de Bienestar e Incentivos pretende promover la vinculación de los servidores a las actividades relacionadas con vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones con el propósito de procurar mejorar sus condiciones de vida y la de 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. En cuanto al Programa de Gestión de Capacitación tiene como propósito contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos de Entidad, por medio de acciones institucionales de aprendizaje, para atender las necesidades tanto a nivel organizacional como individual.

Por último, 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.

## 5. 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:

PLANTA DE PERSONAL ENERO 2021			
Denominación del Empleo	Código	Grado	No. De Empleos
<b>PLANTA DEL DESPACHO DEL GOBERNADOR</b>			
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			
Gobernador	001	07	1
Secretario de Despacho	020	06	7
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	9
<b>Total Nivel Directivo</b>			<b>27</b>
<b>NIVEL ASESOR</b>			





Jefe de Oficina	115	03	2
Asesora			
Jefe de Oficina	115	02	1
Asesora			
Asesor	105	01	12
<b>Total Nivel Asesor</b>			<b>15</b>
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
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
<b>Total Nivel Profesional</b>			<b>50</b>
<b>NIVEL TECNICO</b>			
Técnico Administrativo	367	03	1
<b>Total Nivel Técnico</b>			<b>1</b>
<b>Total Planta de Cargos Despacho del Gobernador</b>			<b>93</b>
<b>PLANTA GLOBAL DE CARGOS</b>			
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
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	14
Profesional Universitario	219	03	13
Profesional Universitario	219	02	26
Profesional Universitario Área Salud	237	02	7
Profesional Universitario	219	01	19
<b>Total Nivel Profesional</b>			<b>113</b>
<b>NIVEL TECNICO</b>			
Técnico Operativo	314	03	1
Técnico Administrativo	367	03	1
Técnico Operativo	314	02	16
Técnico Operativo	314	01	26
Técnico Administrativo	367	01	23
Técnico Área Salud	323	01	1
<b>Total Nivel Técnico</b>			<b>67</b>
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
Secretario Ejecutivo	425	12	2
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
<b>Total Nivel Asistencial</b>			<b>54</b>
<b>Total Plan Global de Cargos</b>			<b>234</b>
<b>Total Panta de Cargos de la Administración Central Departamental del Magdalena</b>			<b>327</b>

\* Fueron incluidos cinco (5) cargos creados con la modificación de la estructura y la correspondiente creación de la Secretaria de la Mujer y Equidad de Género a 31/12/2020.

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

## 6.1 VACANTES ACTUALES

A continuación, se anexa el documento ANEXO 1. PLAN ANUAL DE VACANTES DE LA GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA 2021.

## 6. PLAN ANUAL DE VACANTES/PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

### ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

La planta de personal aprobada mediante Decreto No. 0536 del 30 de octubre de 2017, y su modificación mediante Decreto No. 0372 del 31 de diciembre de 2020, está conformada por un total de Trescientos Veintisiete (327) 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	65
Total Planta Global	262
<b>Total Planta</b>	<b>327</b>

#### 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 89%. Debido a que se encuentran adelantando algunas rotaciones en el Gabinete Departamental, además de ello, 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.

**ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES.**

Este análisis se efectuó teniendo en consideración la planta de personal vigente aprobada para la vigencia 2021.

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

Para la vigencia 2021, 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.**

Para la Vigencia 2021, 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	\$27.794.536.906
Sector Salud:	\$5.063.209.246
Sector Campañas Nacionales:	\$541.663.967
Costo Total Administración Central Departamental del Magdalena	\$33.399.410.120





## 7. PLAN DE CAMBIO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y MEJORAMIENTO EN LA CALIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO

Se anexa el cronograma de actividades programadas para el año 2021 relacionadas con los Programas de Bienestar e Incentivos y Capacitación Institucional.

## 8. PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Se anexa el Pla de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021, de acuerdo al ciclo PHVA.

## 9. CRONOGRAMA ACTIVIDADES VIGENCIA 2021

A continuación, se presenta la programación de actividades de SST, Capacitación, Bienestar Social e incentivos definidas para la vigencia 2021, 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.

**EMMA CECILIA PEÑATE ARAGÓN**  
JEFE DE OFICINA DE TALENTO HUMANO

Proyectó: **LEONARDO PONCE GOMEZ**  
Profesional Especializado de la Oficina de Talento Humano

