



# Plan anual de Previsión de Recursos Humanos

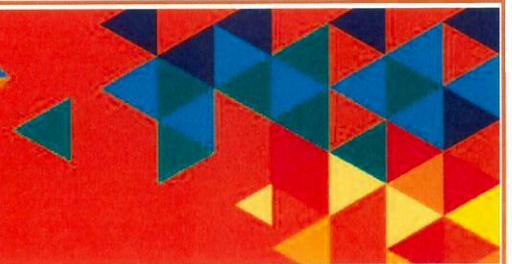
Vigencia 2023

Secretaría General  
Oficina de Talento Humano

  
GOBERNACIÓN DEL  
MAGDALENA

  
La fuerza  
del cambio

**¡MAGDALENA  
ESTÁ CAMBIANDO!**



## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	2
1. OBJETIVO .....	2
2. METODOLOGÍA .....	3
2.1. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL.....	3
2.1.1. ESTUDIO TÉCNICO MODERNIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	3
2.2. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL. ....	4
2.3. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES.....	5
2.4. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS. ....	5
2.5. PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.....	5
2.6. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA.....	5
3. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO .....	6





## 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 – DAFP 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.





Fuente: Plan de Desarrollo "MAGDALENA RENACE" 2020-2021

## 2. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Gobernación del Departamento del Magdalena para la vigencia 2023, 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.

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, 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 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, generándose con ello el aumento la Planta de Cargos en cinco (5) empleos más.

A partir del mes de agosto de 2020 y hasta el 31 de diciembre de 2022, mediante Convenio para aunar esfuerzos entre el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Administración Central departamental del Magdalena, de manera concertada se desarrollaron actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública, en el marco de las competencias para la entidad, se prestó el acompañamiento para implementar el programa de modernización de la estructura organizacional de la gobernación del Magdalena, contenido en nuestro Plan de Desarrollo Departamental. Con el acompañamiento de la Función Pública se busca avanzar de manera contundente hacia el logro del objetivo de contar con una nueva estructura que permita el impulso de las revoluciones, las movilizaciones, los programas y acciones de nuestro Plan de Desarrollo Magdalena Renace 2020-2023.

En la vigencia 2021, se suscribió contrato de prestación de servicios profesionales No. 1356 para el fortalecimiento institucional para el mejoramiento del desempeño de la gestión pública en la Gobernación del Magdalena, cuyas especificaciones del objeto contractual son: 1. Liderar el documento técnico de rediseño institucional. 2. Proponer la nueva estructura de la Entidad. 3. Alinear la estructura con los procesos. 4. Proponer la organización de los grupos internos de trabajo.

Acto seguido, en lo corrido de la vigencia 2022, atendiendo las facultades otorgadas por la Honorable Asamblea, la Administración Departamental, se efectuó un ajuste en la Estructura de Cargos, consistente tanto 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, como de la supresión de la Oficina de Medio Ambiente, para la creación de la Secretaria de Ambiente, Gestión del Riesgo de Desastres y Cambio Climático

## 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 un (351) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

### i. EMPLEOS PERMANENTES: 351

PLANTA DE PERSONAL	CARGOS
Total Planta del Despacho	95
Total Planta Global	256
<b>Total Planta</b>	<b>351</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 90%. 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 2023.

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

Para la vigencia 2023, en atención a lo establecido en los cronogramas de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, se espera que el proceso de selección Territorial 8 inicie su etapa de venta de los derechos de participación para concurso abierto y para concurso de ascenso, lo que permitirá la provisión por mérito con listas de elegibles de ochenta y tres (83) vacantes correspondientes a los Sectores Central y Salud.

## 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 que a la fecha por una parte continua en etapa de provisión de los empleos con listas de elegibles vigentes y por otra parte aquellos que se encuentran pendiente de respuesta de las solicitudes de exclusión interpuesta por la Comisión de Personal de este Ente Departamental.





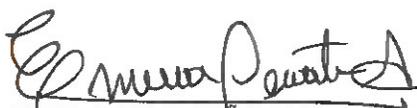
### 3. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO

Para la Vigencia 2023, 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	\$ 38.148.719.981
Sector Salud:	\$ 6.206.458.363
Sector Campañas Nacionales:	\$ 631.882.257
Costo Total Administración Central Departamental del Magdalena	\$ 44.987.060.601

Al respecto se precisa que los empleos que se provean transitoria o definitivamente durante la vigencia 2023 son cubiertos con recursos propios de la Administración Central Departamental del Magdalena, y del Sistema General de Participaciones para el Sector Campañas Nacionales.

El presente Documento se expide en a los diecinueve (19) días del mes de enero del 2023, en el D.T.C. e H. de Santa Marta.



**EMMA CECILIA PEÑATE ARAGÓN**  
Jefe de Oficina de Talento Humano

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