



GOBERNACIÓN DEL
ATLÁNTICO

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**GOBERNACION DEL DEPARTAMENTO DEL
ATLÁNTICO
SECRETARIA GENERAL
SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO**

VIGENCIA 2024



NIT: 890.102.006-1
Código Postal: 080003
Código DANE: 08-000

Gobernación del Atlántico

atlantico.gov.co

• atencionalciudadano@atlantico.gov.co
• (57)(5) 330 7103
• Calle 40 carreras 45 y 46 / Barranquilla - Colombia
Línea Gratuita: 01 8000 915 307



PRESENTACIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Gobernación del Departamento del Atlántico, hace parte del Plan Estratégico de Talento Humano como una herramienta de gestión estratégica alineada con las metas del Plan de Acción y los proyectos y programas propios de la misión de la entidad.

El plan se construye atendiendo lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, actualizado con las necesidades de previsión del talento humano con corte a diciembre 31 de 2023.

Este documento se desarrolla en tres (3) etapas: a. Análisis cuantitativo de las necesidades de personal. b. Análisis de las necesidades de personal. c. Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

A. PLANTA DE PERSONAL CENTRAL

1. MARCO LEGAL

- La 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”, en el literal d) del artículo 14 estableció:

(...)

Artículo 14.

- d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

- El artículo 17 de la Ley 909 de 2004, dispone:

(...)

ARTÍCULO 17.

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

- Guía DAFP. Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública • Decreto 648 de 2017
- Decreto 612 de 2018
- Decreto 498 de 2020

2. OBJETIVO

El Plan de Previsión del Recurso Humano para la Gobernación del Departamento del Atlántico, tiene como objetivo establecer la disponibilidad del recurso humano, y evidenciar y analizar las necesidades de personal de cada una de las áreas de la entidad frente a la planta actual provista tanto global como de los empleos de libre nombramiento y remoción.

2.1 Objetivo Específico

Determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de

personal para el período; y efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación de necesidades, con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.

3. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Gobernación del Departamento del Atlántico se elaboró atendiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Igualmente, teniendo en cuenta que el Plan de Previsión del Recurso Humano es uno de los componentes de la planeación del recurso humano, es importante mencionar que para la elaboración del mismo se realizó el análisis de la planta de personal actual de la Gobernación del Atlántico, junto con el diagnóstico de necesidades de personal, haciendo énfasis en el cubrimiento, principalmente con medidas internas tales como capacitación, movimiento de personal (reubicación del personal, reubicación de los cargos), situaciones administrativas, transferencia del conocimiento, entre otros.

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas estarán supeditadas a las directrices que imparta el Gobierno Nacional con referencia a la austeridad en el gasto público.

3.1 Análisis de las Necesidades de Personal.

En la etapa de Análisis de necesidades de personal se tomó como base el estado actual de la Planta.

3.2 Análisis de Planta Actual.

En el mes de diciembre de 2023 se adelantó la actualización del Análisis de la Planta Actual, en el cual se pudo verificar que el nivel de provisión de la planta de la Entidad, con corte a 31 de diciembre de 2023, es de **449**.

NIVEL	No. CARGOS	HOMBRES	MUJERES	VACANTES
Directivo	42	20	22	0
Asesor	37	19	17	1



Profesional	207	84	113	10
Técnico	137	68	55	14
Asistencial	55	23	28	4

En el Plan de Provisión de Recursos Humanos de la Gobernación del Departamento del Atlántico, se estableció la situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta de personal de la Entidad, señaladas en la Ley 909 de 2004 y de acuerdo con la naturaleza del empleo, así:

3.3. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Ciento un (101) empleos de Libre Nombramiento y Remoción de acuerdo con los siguientes niveles: Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial:

NIVEL	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	No.
Directivo	Gobernador	001	01	1
Directivo	Secretario de Despacho	020	02	16
Directivo	Subsecretario de Despacho	045	05	22
Directivo	Gerente	039	02	2
Directivo	Jefe de Oficina	006	02	1
Asesor	Asesor	105	03	16
Asesor	Asesor	105	05	21
Profesional	Líder de Programa	206	06	1
Profesional	Profesional Especializado	222	07	9
Profesional	Profesional Universitario	219	08	4



Profesional	Profesional Universitario	219	09	3
Técnico	Técnico Administrativo	367	10	1
Asistencial	Técnico Administrativo	367	13	1
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	16	1
Asistencial	Conductor	480	18	2

3.4. Empleos de Carrera Administrativa

Trescientos setenta y siete (377) empleos de Carrera Administrativa de los siguientes niveles: Profesional, Técnico y Asistencial.

NIVEL	DENOMINACION	No.
Profesional	Líder de Programa	10
Profesional	Profesional Especializado	76
Profesional	Profesional Universitario	104
Técnico	Técnico Administrativo	135
Asistencial	Secretario Ejecutivo, Secretario, Auxiliar Administrativo, Auxiliar Servicios Generales, Conductor	52

La distribución y caracterización de los empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, se presenta a continuación:

NIVEL	LNR	CA
Directivo	42	

Asesor	37	
Profesional	17	190
Técnico	2	135
Asistencial	3	52

Para la provisión transitoria de algunos de los empleos se han utilizado las situaciones administrativas de Derecho Preferencial a Encargo y Nombramiento Provisional; así mismo se adelanta la Asignación de Funciones para garantizar el desarrollo de los empleos que se encuentren vacantes.

Igualmente, y por estrictas necesidades del servicio, se utiliza la figura de la reubicación de empleos y servidores dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender dichas necesidades.

4. ANÁLISIS Y PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES.

Para el análisis y programación se toma como referencia la planta de personal vigente a la fecha.

4.1 Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos.

Para la vigencia 2024, se tiene la existencia de trece (13) listas de elegibles vigentes, que corresponden al proceso de concurso de mérito adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de la Convocatoria Territorial 2019 II.

4.2 Provisión Transitoria de Empleos Vacantes.

En la actual vigencia, se estima proveer las vacantes definitivas y temporales que se requieran para el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan de Desarrollo, de manera transitoria, a través de encargo o nombramiento provisional. Igualmente, mediante comisión de servicios en empleos de Libre Nombramiento y Remoción, además de reubicación de la planta global por necesidades del servicio.



4.3 Estimación de los Costos de Personal y Aseguramiento de su Financiación en el Presupuesto.

Para la actual vigencia, el costo total de la planta de personal de la Gobernación del Departamento del Atlántico provista en un ciento por ciento (100%) corresponde a \$71.538.628.000, cifra que fue asignada al presupuesto de gastos de la entidad.



B. PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRATIVA Y DOCENTE DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

PRESENTACIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Secretaría de Educación del Departamento del Atlántico pagados con recursos del Sistema General de Participaciones, hace parte de la planeación que realiza la Gobernación del Atlántico y del Plan Estratégico de Talento Humano como una herramienta de gestión estratégica alineada con las metas del Plan de Acción y los proyectos y programas propios de la misión de la entidad.

El plan se construye atendiendo lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, actualizado con las necesidades de previsión del talento humano con corte a diciembre 31 de 2021.

Este documento se desarrolla en tres (3) etapas: a. Análisis cuantitativo de las necesidades de personal. b. Análisis de las necesidades de personal. c. Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

1. MARCO LEGAL

- La 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”, en el literal d) del artículo 14 estableció:

(...)

Artículo 14.

d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

- El artículo 17 de la Ley 909 de 2004, dispone:

(...)

ARTÍCULO 17.

3. 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.
4. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”
 - Guía DAFP. Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes
 - Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública • Decreto 648 de 2017
 - Decreto 612 de 2018
 - Decreto 498 de 2021

2. OBJETIVO

Establecer la disponibilidad del recurso humano, y evidenciar y analizar las necesidades de personal de cada una de las áreas de la entidad frente a la planta actual.

2.1. Objetivo Específico

Determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para

el período; y efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación de necesidades, con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.

3. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Gobernación del Departamento del Atlántico se elaboró atendiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Igualmente, teniendo en cuenta que el Plan de Previsión del Recurso Humano es uno de los componentes de la planeación del recurso humano, es importante mencionar que para la elaboración del mismo se realizó el análisis de la planta de personal actual de la Gobernación del Atlántico, junto con el diagnóstico de necesidades de personal, haciendo énfasis en el cubrimiento, principalmente con medidas internas tales como capacitación, movimiento de personal (reubicación del personal, reubicación de los cargos), situaciones administrativas, transferencia del conocimiento, entre otros.

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas estarán supeditadas a las directrices que imparta el Gobierno Nacional con referencia a la austeridad en el gasto público.

a. Análisis de las Necesidades de Personal.

En la etapa de Análisis de necesidades de personal se tomó como base el estado actual de la Planta. Es de anotar que la Secretaría de Educación tiene la Planta administrativa y la planta docente.

A. ADMINISTRATIVA.

Análisis de Planta Actual.

En el mes de diciembre de 2023 se adelantó la actualización del Análisis de la Planta Actual, de lo cual se pudo verificar el estado de la planta actual.





ESTADO ACTUAL DE LA PLANTA					
NIVEL	DENOMINACIÓN	CODIGO Y GRADO	CARGOS	HOMBRES	MUJERES
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222 -07	2	1	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219-08	18	6	12
TÉCNICO	TÉCNICO OPERATIVO	314-13	20	10	10
ASISTENCIAL	AUX ADMINISTRATIVO	407-16	100	39	57
	AUX SALUD	412-16	3		3
	SECRETARIO	440-17	64	17	43
	OPERARIO	487-20	9	6	3
	AUX SERV GENERALES	470-22	93	38	46
	CONDUCTOR	482-20	8	8	0
	CELADOR	477-20	140	128	4

En el Plan de Provisión de Recursos Humanos de la Gobernación del Departamento del Atlántico, se estableció la situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta de personal de la Entidad, señaladas en la Ley 909 de 2004 y de acuerdo con la naturaleza del empleo, así:

Empleos de Carrera Administrativa

Los Cuatrocientos Cincuenta y Siete (457) empleos de la Secretaría de Educación pagados con recursos del Sistema General de Participaciones, corresponden a empleos de Carrera Administrativa en los siguientes niveles:

Profesional, Técnico y Asistencial.

NIVEL	DENOMINACIÓN	CODIGO GRADO	Y CARGOS
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222 -07	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219-08	18
TÉCNICO	TÉCNICO OPERATIVO	314-13	20
ASISTENCIAL	AUX ADMINISTRATIVO	407-16	100
	AUX SALUD	412-16	3
	SECRETARIO	440-17	64
	OPERARIO	487-20	9
	AUX SERV GENERALES	470-22	93
	CONDUCTOR	482-20	8
	CELADOR	477-20	140

Para la provisión transitoria de los empleos se han utilizado las situaciones administrativas de Derecho Preferencial a Encargo y donde no exista funcionario con derechos de carrera con las condiciones para el encargo se ha procedido a realizar Nombramiento Provisional sino media lista de elegibles vigentes; así mismo se adelanta la Asignación de Funciones para garantizar el desarrollo de los empleos que se encuentren vacantes.

Igualmente, y por estrictas necesidades del servicio, se utiliza la figura de la reubicación de empleos y servidores dentro de la planta global, con el fin de atender dichas necesidades.

En los empleos que existe lista de elegibles vigentes, se ha procedido a solicitar el cargue de las vacantes en el aplicativo SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil, a fin de que se autorice el uso de listas de elegibles y posterior nombramiento en periodo de prueba.

ANÁLISIS Y PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES.

Para el análisis y programación se toma como referencia la planta de personal vigente a la fecha.

Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos.

Durante la vigencia 2023, se dio continuidad con el proceso de concurso de mérito adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de la Convocatoria Territorial 2019 II, para lo cual la Secretaría de Educación del Departamento del Atlántico, la cual cumplió con cada una de las etapas dentro de los términos establecidos para tal fin, iniciando con el reporte de los empleos a través de la OPEC, remisión del manual específico de funciones y de competencias laborales y disponibilidad de recursos para sufragar el concurso.

A partir del 25 de noviembre de 2021, la Comisión Nacional del Servicio Civil publicó los listados de elegibles de los empleos que se encuentran dentro de la Convocatoria Territorial 2019 II. Por lo tanto, a partir del mes de enero de 2023 se procedió a realizar los nombramientos en periodo de prueba de los elegibles para las vacantes con lugar de ubicación en la Planta Central de la Secretaría de Educación Departamental y se realizaron tres (03) audiencias para la escogencia de vacantes de los cargos ubicados en los municipios no certificados del Departamento del Atlántico.

Durante la vigencia del año 2023, se realizaron audiencias del Cargo de Celador, a fin de dar cumplimiento con las listas de elegibles.

Provisión Transitoria de Empleos Vacantes.

Dentro de la Planta pagada con Recursos del Sistema General de Participaciones, se han venido solicitando a la Comisión Nacional del Servicio Civil, las autorizaciones para el uso de lista de elegibles de los cargos que se encuentran en vacancia definitiva por las siguientes causales: retiro voluntario, pensión de vejes, invalidez o por muerte y abandono de cargo.

En entre tanto que la Comisión Nacional de Servicio Civil emite la correspondiente autorización de uso de listas de elegibles, se ha venido proveyendo las vacantes de forma transitoria a través de la figura de encargos, los cuales son finalizados por el nombramiento en periodo de prueba.

B. PLANTA DOCENTE Y DIRECTIVO DOCENTE

Análisis de Planta Actual.

En el mes de diciembre de 2023 se adelantó la actualización del Análisis de la Planta Actual, de lo cual se pudo verificar el estado de la planta actual de la planta docente y directivo docente pagados con recursos del Sistema General de Participaciones.

DENOMINACION DEL EMPLEO	CARGO	TIPO DE CARGO	VACANTES
Directivo Docente	Rector	Rector	83
	Director Rural	Director Rural	3
	Coordinador	Coordinador	179
	Supervisor	Supervisor	7
	Director de Núcleo	Director de Núcleo	7
Docente	Docente Orientador	Docente Orientador	113
	Docente de Apoyo	Docente de Apoyo	31
	Docente de aula	Docente de aula preescolar	315
		Docente de Aula de Básica Primaria	1486
		Docente de Aula de Básica Secundaria y Media	2124
		Docente planta temporal AER	118

En el Plan de Provisión de Recursos Humanos de la Secretaría de Educación del Departamento del Atlántico, se estableció la situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta de personal

de la Entidad, señaladas en el Decreto 1075 de 2015, Decreto 2277 de 1979, Decreto 1278 de 2002, Decreto 2105 de 2017, Ley 909 de 2004 y de acuerdo con la naturaleza del empleo.

Empleos de Carrera Administrativa – Docente

Todos los empleos de la Planta docente y directivo docente son de carrera, los cuales se encuentran discriminados de la siguiente forma:

- Docente
- Directivo Docente

DENOMINACION DEL EMPLEO	VACANTES
Directivo Docente	281
Docente	4188

Para la provisión transitoria de los empleos se han utilizado las situaciones administrativas de Derecho Preferencial a Encargo y donde no exista funcionario con derechos de carrera con las condiciones para el encargo se ha procedido a realizar Nombramiento Provisional; así mismo se adelanta la Asignación de Funciones para garantizar el desarrollo de los empleos que se encuentren vacantes.

Igualmente, y por estrictas necesidades del servicio, se utiliza la figura de la reubicación de empleos y servidores dentro de la planta global, con el fin de atender dichas necesidades.

En el mes de septiembre de 2023, se realizó la actualización del reporte de vacantes definitivas en 39 opec, discriminadas en zonas rurales y no rurales, dentro de la convocatoria del concurso de méritos para la provisión de cargos docentes y directivos docentes de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En atención a los anterior, se relazó audiencia general de escogencia de vacantes, dividida en 9 sesiones, donde 822 docentes y directivos docentes escogieron plazas, para ser nombrados en periodo de prueba e ingresar al inicio del año lectivo 2024.

ANÁLISIS Y PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES.

Para el análisis y programación se toma como referencia la planta de personal vigente a la fecha. Según estudio de Planta docente y Directivo docente en el Departamento del Atlántico con la Vigencia 2023, se obtuvo que se requiere la viabilización de una nueva planta de personal y la creación de nuevos cargos por parte del Ministerio de Educación Nacional. Sin embargo, el Ministerio de Educación en la Vigencia entregó 25 cargos docentes y 4 rectorías y viabilizó una planta temporal de

118 cargos docentes para la atención de la población estudiantil del Departamento. Quedando así pendiente por viabilizar cien (100) cargos de docentes adicionales.

Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos.

Durante la vigencia 2023, se actualizaron las vacantes de docentes y directivos docentes que se encuentran provistas en provisionalidad en una vacante definitiva. Una vez se procedió con las audiencias de escogencia de vacantes los docentes y directivos docentes, la Secretaría de Educación profirió acto administrativo de nombramiento en periodo de prueba.

Provisión de Empleos Vacantes.

La Provisión de los empleos en vacancia definitiva, vacancia temporal de los cargos, se proveer por lista de elegibles o por reubicación de docente provisionales que se encuentre en condición de estabilidad reforzada. En el caso de ser viable jurídicamente se procederá a través de la figura de encargos para los casos en que las listas de elegibles se encuentre agotadas.

C. Estimación de los Costos de Personal y Aseguramiento de su Financiación en el Presupuesto.

Para la actual vigencia, el costo total de la planta de personal de la Secretaría de Educación Departamental, se encuentra provista Recursos del Sistema General de Participaciones y con Recursos Propios del Departamento del Atlántico. La cual se discrimina en la siguiente tabla:

CONCEPTO	SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACIONES
DOCENTES	331.648.284.776
DIRECTIVOS DOCENTES	39.599.989.025
ADMINISTRATIVOS	23.595.755.915
CUOTA DE ADMINISTRACION	5.550.655.169
TOTAL	400.394.684.885