



Atlántico
para la
Gente

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

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

**SECRETARIA DE EDUCACION DEL DEPARTAMENTO
DEL ATLÁNTICO
SUBSECRETARIA ADMINISTRATIVA Y
FINANCIERA**

VIGENCIA 2022



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

Calle 40 Carreras 45-46 Barranquilla, Atlántico | Tel. (57)(5)330 7103
Línea Gratuita 01 8000 915 307 | atencionalcitadano@atlantico.gov.co



Atlántico para la Gente

atlantico.gov.co

PLAN DE PERVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS PLANTA DE PERSONAL NIVEL CENTRAL

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 2019.

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.

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 DAFF. 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

cuantitativas 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 2021 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 2020.

NIVEL	No. CARGOS	HOMBRES	MUJERES	VACANTES
Directivo	42	21	21	0
Asesor	35	18	16	1

Profesional	200	78	99	23
Técnico	135	65	56	14
Asistencial	54	22	26	6

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

Ochenta y nueve (89) empleos de Libre Nombramiento y Remoción de acuerdo con los siguientes niveles: Directivo y Asesor.

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	15
Asesor	Asesor	105	05	20
Profesional	Líder de Programa	206	06	1
Profesional	Profesional Especializado	222	07	7

Profesional	Profesional Universitario	219	08	1
Profesional	Profesional Universitario	219	09	1
Asistencial	Conductor	480	18	2

3.4. Empleos de Carrera Administrativa

Trescientos setenta y ocho (378) 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	53

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	35	

Profesional	10	190
Técnico		135
Asistencial	2	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 2022, se culminará 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 Gobernación del Departamento del Atlántico realizará los nombramientos en período de prueba y las respectivas posesiones, en cumplimiento a las listas de elegibles conformada para los empleos de la entidad,

4.2 Provisión Transitoria de Empleos Vacantes.

En la actual vigencia, se estima proveer las vacantes 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 \$ 56.864.628.000.00, cifra que fue asignada al presupuestos de gastos de la entidad.

PLAN DE PERSIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PLANTA DE PERSONAL ADMISNITRATIVA Y DOCENTE DE LA SECRETARIA 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 2021 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 GRADO	HOMBRES	MUJERES	VACANTES
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECILIZADO	222 -07	2		2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219-08	8	10	18
TÉCNICO	TÉCNICO OPERATIVO	314-13	10	10	20
ASISTENCIAL	AUX ADMINISTRATIVO	407-16	41	59	100
	AUX SALUD	412-16		3	3
	SECRETARIO	440-17	20	44	64
	OPERARIO	487-20	6	3	9
	AUX SERVICIOS GENERALES	470-22	31	62	93
	CONDUCTOR	482-20	8		8
	CELADOR	477-20	136	4	140

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	VACANTES
PROFESIONAL	PRROFESIONAL ESPECILIZADO	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; así mismo se adelanta la Asignación de Funciones para garantizar el desarrollo de los empleos que se encuentren vacantes.



Atlántico
para la
Gente

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.

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 2021, 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 2022 se procederá 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. Para los empleos ubicados en los establecimientos educativos de los municipios no certificados se procede a realizar audiencias de escogencia de vacantes en según prioridad de la lista de elegibles, para posteriormente realizar los nombramientos en periodo de prueba.

Provisión Transitoria de Empleos Vacantes.

En la actual vigencia, se estima proveer las vacantes 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.

A partir del 25 de noviembre de 2021, la provisión de empleos se debe realizar atendiendo a las listas de elegibles vigentes, en orden de prioridad y las vacantes que se generen con posterioridad deben ser provistas a través de las listas de elegibles, con autorización de la Comisión Nacional del Servicio Civil.



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

Calle 40 Carreras 45-46 Barranquilla, Atlántico | Tel. (57)(5) 330 7103
Línea Gratuita 01 8000 915 307 | atencionalcitadano@atlantico.gov.co

 Atlántico para la Gente

atlantico.gov.co

B. PLANTA DOCENTE Y DIRECTIVO DOCENTE

Análisis de Planta Actual.

En el mes de diciembre de 2021 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	78	
	Director Rural	Director Rural	8	
	Coordinador	Coordinador	179	
	Supervisor	Supervisor	11	
	Director de Núcleo	Director de Núcleo	9	
Docente	Docente Orientador	Docente Orientador	113	
	Docente de Apoyo	Docente de Apoyo	33	
	Docente de aula	Docente de aula preescolar	Docente de aula preescolar	309
		Docente de Aula de Básica Primaria	Docente de Aula de Básica Primaria	1666
		Docente de Aula de Básica Secundaria y Media	Docente de Aula de Básica Secundaria y Media	2120

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	288
Docente	4043

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.

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 2021, 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, con un total de 159 vacantes de las cuales 157 corresponden a docentes de aula y 2 vacantes de Rector de Establecimientos Educativos, las cuales fueron solicitadas con el correspondiente estudio técnico al Ministerio de Educación.

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

Durante la vigencia 2021, se remitieron las vacantes de docentes y directivos docentes que se encuentran provistas en provisionalidad en una vacante definitiva, teniendo en cuenta que la Comisión Nacional del Servicio Civil se encuentra en etapa de planeación del concurso docente y directivo docente de población mayoritaria en la vigencia 2021.

Provisión Transitoria de Empleos Vacantes.

En la actual vigencia, se estima proveer las vacantes que se requieran para el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan de Desarrollo, de manera transitoria, a través de encargo para los empleos de directivos docentes o nombramiento provisional para el caso de los docentes.

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	Total	Recursos Propios	Sistema General de Participaciones
Docentes	276.126.761.213	-	276.126.761.213
Directivos docentes	29.915.289.056	2.499.837	29.912.789.219
Administración General	20.527.810.382	869.184.024	19.658.626.358
Cuota de Administración	4.314.161.689	12.815.976	4.301.345.713