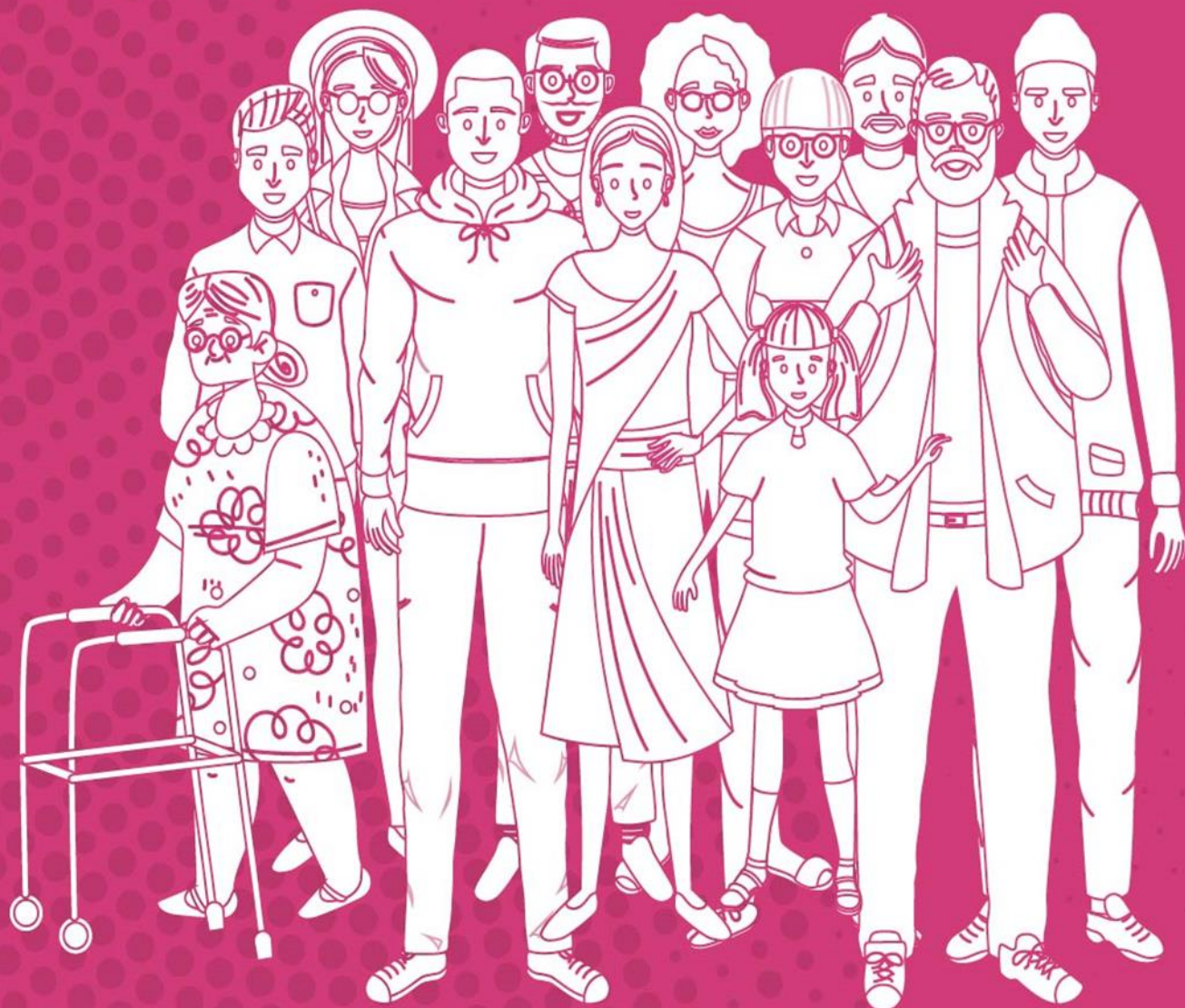




Igualdad



PLAN DE PREVISIÓN DE EMPLEO



I. Contenido	
II. INTRODUCCIÓN.....	3
III. OBJETIVO:	4
Objetivos Específicos.....	4
IV. ESTRATEGIA DE LA PROVISIÓN DE LAS VACANTES.....	4
V. PLAN DE PREVISIÓN DE EMPLEOS VIGENCIA 2024.....	6
VI. PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.	7
VII. PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	8

II. INTRODUCCIÓN

El artículo 17 la Ley 909 de 2004, establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de mecanismos para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales. De la objetividad de dichos planes, se podrá tener una base técnica y real para que instancias como el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la Comisión Nacional del Servicio Civil atiendan las demandas de las respectivas entidades (...).

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las Políticas de Gestión y Desempeño se encuentra la de Gestión Estratégica 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, Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Desde esta perspectiva, 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, y las funciones de la entidad.

La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el

desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

Adicionalmente la norma referida establece que las entidades deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo, en el entendido que son cargos necesarios para el cumplimiento eficiente de las funciones institucionales a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

Por lo tanto, el presente documento pretende caracterizar la planta de empleos del Ministerio de Igualdad y Equidad bajo los criterios jurídicos vigentes, cuantificar el estado de vacantes al 31 de diciembre de 2023 y fijar la estrategia de previsión de empleos, que se materializa en el documento anexo, denominado – Plan de Previsión de Talento Humano.

III. OBJETIVO:

El Plan de Previsión del Talento Humano, tiene por objetivo diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, así como también establecer las necesidades presentes y futuras de personal siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal del Ministerio de Igualdad y Equidad.

Objetivos Específicos

1. Organizar y programar las necesidades de personal presente y futuro del Ministerio de la Igualdad y Equidad.
2. Establecer la estrategia de provisión de vacantes de los empleos de naturaleza de carrera administrativa.
3. Establecer la estrategia de provisión de vacantes de los empleos de naturaleza de Libre Nombramiento y Remoción

IV. ESTRATEGIA DE LA PROVISIÓN DE LAS VACANTES

Ahora bien, de conformidad como lo estipula previamente citado artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el Ministerio de Igualdad y Equidad requiere para su correcta

operación y eficiente gestión pública de los siguientes elementos que deberán materializarse en la presente vigencia 2024:

- 1. Planeación de la Provisión de empleo:** Importante señalar, que la vigencia 2023, el Ministerio de la Igualdad y Equidad, incorporó a 72 servidores y servidoras en los distintos procesos de la entidad. Dentro de la caracterización de dicho personal, encontramos que hay un 51,38 % de personas entre 20 y 40 años; un 26,38% entre 41 y 50 años y finalmente un 22,2% de servidores y servidoras posesionados a la fecha van de 51 a 60 años inclusive (tabla 2). Esta última cifra nos invita a planificar con detenimiento, las necesidades de los perfiles y probidad de los funcionarios que se requieren para los próximos años, entendiendo la posibilidad de relevo que vendrá.

SERVIDORE(A)S NOMBRADO(A)S 31 DICIEMBRE 2023		
CANTIDAD	HOMBRES	MUJERES
72	20	52

Tabla 1.

Del total de servidores vinculados en el 2023, el 74,28% son del género femenino, y el 27,7% son del género masculino.

CANTIDAD	EDAD HOMBRES	EDAD MUJERES	EDAD HOMBRES	EDAD MUJERES	EDAD HOMBRES	EDAD MUJERES	EDAD HOMBRES
72	20 - 40	20 - 40	41 - 50	41 - 50	51 - 60	51 - 60	Mayor 61
	7	30	5	14	7	8	1

Tabla 2.

- 2. Empleos de naturaleza – Carrera Administrativa:** Se continuará con la provisión transitoria a través de nombramiento en provisionalidad, en el entendido que es una entidad nueva y no se encuentran servidores con derechos de carrera administrativa.

Para diciembre de 2024, la planta de empleos se prevé este provista en un 80% con el fin de cumplir con las necesidades de operación del servicio y el cumplimiento de las responsabilidades misionales.

Concomitante con el proceso de provisión de empleo, está en construcción toda la plataforma estratégica de la entidad, con sus respectivos componentes, tales como; Modelo de operación por procesos, el mapa definitivo de procesos, los formatos, instructivos, procedimientos, indicadores y demás elementos fundamentales para el desarrollo de la misión institucional. MIPG

3. Empleo de naturaleza – Libre Nombramiento y Remoción:

De conformidad como lo establece el artículo 5 de la Ley 909 de 2004, por ser de confianza los empleos de libre nombramiento y remoción, se solicitará de manera perentoria a la señora ministra la escogencia de candidatos potenciales para cubrir las vacantes de conformidad con el procedimiento interno establecido.

Una vez se cuente con una cantidad considerable de candidatos para proveer las plazas referidas, desde el Equipo de Talento Humano se efectuará la selección objetiva a través de la Verificación de Requisitos Mínimos – VRM de los seleccionables para ser nombrados en el menor plazo.

V. PLAN DE PREVISIÓN DE EMPLEOS VIGENCIA 2024

La previsión hace referencia a la diligencia propia del debido proceso administrativo para efectuar todas las actividades, procedimientos y procesos necesarios a que haya lugar para desarrollar y alcanzar los fines esenciales del Estado entorno a la Función Administrativa, propio del quehacer de las entidades públicas.

La previsión del Talento Humano se constituye entonces en el eje rector del funcionamiento institucional de las organizaciones estatales, en tanto se requiere de un máximo de diligencia para mantener el correcto desarrollo de la misión institucional y de la operación organizacional, y ello implica realizar todas las acciones requeridas para mantener el conjunto de empleos públicos provistos con funcionarios en servicio activo, tal como lo establece el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 antes expuesto.

En consecuencia, en la previsión del talento humano, se pretende establecer la forma de proyectar y/o predecir futuras y posibles necesidades de personal, y así continuar con el procedimiento administrativo requerido para mantener la planta de empleos del Ministerio de Igualdad y Equidad provista con servidores en servicio activo, de acuerdo con la naturaleza de los cargos.

VI. PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

De conformidad con lo establecido en el reiterado artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el Ministerio de Igualdad y Equidad debe funcionar con un total de 744 empleos de conformidad como lo establece el decreto número 1220 de 2023.

Teniendo en cuenta que de los 744 cargos existentes, para el año 2023 se suplieron 72 cargos, se tiene previsto que de las 672 vacantes restantes para la vigencia 2024, sean provistas el 80 % de la totalidad de estos empleos vacantes, que corresponderían a un total de 537 empleos.

Para efectuar la provisión de las vacantes de empleos de Libre Nombramiento y Remoción, se desarrollará el procedimiento respectivo el cual consiste en la designación de los candidatos, en el entendido que son empleos de confianza, con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el manual de funciones y competencias laborales de la entidad, estos empleos tienen como propósito coadyuvar estratégicamente en las acciones misionales de la entidad.

Respecto a la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa a través de nombramiento en provisionalidad, la legislación establece que: “con ocasión de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, las vacantes de los empleos referidos deben ser provistas transitoriamente mediante nombramiento en provisionalidad, con el fin de garantizar el cabal desarrollo de las actividades de la Entidad”. Y se efectúa mediante el siguiente flujo de acciones:

1. Selección de la(s) Hojas de vida.
2. Recepción de documentos soporte

3. Verificación de requisitos mínimos y competencias, exigidos por la ley, y el manual de funciones y competencias laborales vigente en la entidad, que se exigen para el desempeño del empleo. (Escolaridad, experiencia laboral y experiencia profesional relacionada según corresponda).
4. Elaboración de Resolución de Nombramiento.

VII. PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Solo hasta que se provea la totalidad de la planta de cargos, y luego de haber consolidado la plataforma estratégica de la entidad con todos sus componentes. Se adelantarán gestiones ante la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC para definir el inicio del proceso de planeación para efectuar el proceso de selección de los elegibles que permitirán proveer las vacantes definitivas pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa, la cual tiene las siguientes acciones:

1. Actualizar el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
2. Apropiar los recursos requeridos para financiar el proceso de selección y que deben ser girados a la CNSC.
3. Actualizar el cargue de las vacantes definitiva de carrera administrativa al Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO.
4. Realizar las acciones de socialización y pedagogía.