

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO





Francia Elena Márquez Mina

Ministra de Igualdad y Equidad

Diana Gómez Correal

Viceministra de Mujeres

Luz María Múnera Medina

Viceministra para las Poblaciones y Territorios Excluidos y la Superación de la Pobreza

Gareth Steven Sella Forero

Viceministro de la Juventud.

Carolina Hoyos Villamil – Jefe de Oficina Jurídica

Lily Montes Rodríguez – Jefe de Oficina de Relacionamiento con la Ciudadanía

Paola Hurtado Sánchez - Jefe de Oficina de Saberes y Conocimientos Estratégicos

Diana Arango Gómez – Jefe de Oficina de Alianzas Estratégicas y Cooperación

Cristhian Caballero – Jefe de Oficina de Proyectos para la Igualdad y Equidad

Bruce Darío Vargas – Jefe de Oficina de Tecnología de Información

Otoniel Umaña – Jefe de Oficina de Comunicaciones

William German Blanco Rodríguez - Jefe de Oficina Asesora de Planeación

Coordinación:

Patricia González Vasco

Secretaria General

Lino Herminsul Tobar Otero

Subdirector de Talento Humano



Contenido

I.	INTRODUCCIÓN	4
II.	GENERALIDADES	5
III.	MARCO NORMATIVO	6
IV.	ALCANCE.....	7
V.	OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
VI.	CARACTERIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL.....	8
VII.	COMPONENTES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	8
i.	PLAN ANUAL DE VACANTES.....	9
ii.	PLAN DE PREVISIÓN DE VACANTES.....	10
iii.	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	11
iv.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	12
v.	Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo.....	14
VIII.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	15

I. INTRODUCCIÓN

El talento humano en la administración pública, se reconoce como el activo más importante con el que cuentan las entidades públicas colombianas. Tal y como se reconoce en el Modelo Integrado de Gestión - MIPG, en su dimensión No 1, el trabajo, la dedicación y el esfuerzo de los servidores públicos, constituye un factor clave de éxito a la hora de alcanzar los objetivos trazados en la planeación estratégica.

El éxito de los objetivos, programas y estrategias transformadoras del Ministerio de Igualdad y Equidad solo será posible si existe una alineación entre las prácticas de talento humano y el propósito fundamental de la entidad. Bajo este principio de alineación y siendo el Ministerio de Igualdad y Equidad una entidad recientemente creada, el presente Plan se construye en función del Plan Estratégico, así como de los demás planes institucionales, aportando desde su propia perspectiva estratégica al proceso de consolidación por el que atraviesa la entidad.

Si bien el Ministerio ha sido recientemente creado y se encuentra en las etapas iniciales de la incorporación del personal, se propone desarrollar un talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, a través de la redacción, presentación e implementación del Plan Estratégico de Talento Humano y los planes que lo componen.

La construcción de este Plan se realizó, usando como referencia las guías del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y tomando el ciclo de vida del servidor público como un punto de partida para el ámbito de aplicación de los planes.

De esta manera, para el ingreso se relacionan todos los aspectos relacionados a la caracterización de los cargos y vacantes y la provisión del empleo a través del mérito, destacando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo.

Para abordar la fase de desarrollo, se definen las acciones orientadas a la capacitación, bienestar, incentivos y medidas de seguridad y salud en el trabajo, que impulsen el mejoramiento de la productividad y satisfacción del servidor público.

Por último, cabe resaltar que sin haber adoptado el Modelo de Operación por procesos y por tanto sin el comité de gestión y desempeño institucional en funcionamiento y que realice la aprobación del plan, se cumple con lo dispuesto en el decreto 612 de 2018 y su realiza su publicación a más tardar el 31 de enero de 2024.

II. GENERALIDADES

El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Igualdad y Equidad se compone de 5 planes esenciales para el desarrollo humano y organizacional de la entidad como lo son el bienestar e incentivos, plan anual de capacitación, plan anual de vacantes, de previsión de empleo y de seguridad y salud en el trabajo. Cada uno de estos planes, interactúa de forma permanente para gestionar el ciclo de vida del servidor público de la entidad, especialmente en lo relacionado en su ingreso y desarrollo.

De esta manera, el plan anual de vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva, permitiendo a la entidad conocer y presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente, este se materializa en el ingreso de los servidores y se ve actualizado en la etapa de retiro.

A su vez, el plan de previsión de empleo como instrumento de gestión del talento humano, permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos, facilitando la fase de ingreso de servidores públicos.



En cuanto al desarrollo del servidor público, se busca propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la entidad, que motive el desempeño laboral. Es a través del Plan de Bienestar e Incentivos que se fomenta el desarrollo integral de los servidores públicos, teniendo en cuenta sus necesidades y sus entornos tanto profesionales como personales.

Por su parte y en continuación de las labores del desarrollo del servidor público, el Plan Institucional de capacitación se erige como el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos del Ministerio a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas establecidas en la entidad.

Por último, Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo se establece como un instrumento que permite implementar estrategias que contribuyan a la autocuidado y reconocimiento de los riesgos y peligros a los que están expuestos los servidores y con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos del Ministerio.

III. MARCO NORMATIVO

- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006
- Decreto 2177 del 29 de junio de 2006
- Ley 1064 del 26 de julio de 2006
- Ley 1221 de 16 de julio de 2008
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015
- Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 DEL 10-10-2018
- Decreto 2011 de 2017
- Decreto 612 de 2018

IV. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Igualdad y Equidad inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de la entidad que se encuentra ubicada en empleos de carrera a través de nombramiento en provisionalidad y en libre nombramiento y remoción.

V. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Fortalecer el Talento Humano del Ministerio de Igualdad y Equidad, mediante la implementación de planes y políticas, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio en concordancia con la estrategia institucional.

Objetivos específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.

- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.
- Implementar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2024.

VI. CARACTERIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 1- Caracterización de los cargos por Nivel Jerárquico

Nivel Jerárquico	No. Cargos	No. Cargos provistos	Porcentaje de provisión
Directivo	72	17	23%
Asesor	22	12	54%
Profesional	461	38	8%
Técnico	111	3	2%
Asistencial	78	3	3%
Total	744	73	9%

Fuente: Decreto 1220 de 2023

Tabla 2 - Caracterización de los cargos por Naturaleza del cargo

Naturaleza	No. Cargos
Carrera Administrativa	631
Libre Nombramiento y Remoción	113
Total	744

Fuente: Decreto 1220 de 2023

VII. COMPONENTES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.

En la siguiente ilustración se presentan los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano:

Ilustración 1 – Componentes del Plan estratégico de Talento Humano



Fuente: Ministerio de Igualdad y Equidad

i. PLAN ANUAL DE VACANTES

Objetivo General

Tiene como objetivo la identificación de las necesidades de personal del Ministerio de Igualdad y Equidad y definir la forma de provisión de los empleos vacantes en sus dos naturalezas jurídicas (carrera administrativa y Libre Nombramiento y Remoción), con el fin de fortalecer el funcionamiento institucional y la operación misional, de tal forma que la entidad cuente con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones y objetivos.

Objetivos Específicos

1. Caracterizar la información relacionada con los empleos, por niveles, código, grado, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos.
2. Establecer las necesidades de la planta de personal de Ministerio para garantizar el cumplimiento de su misión y sus funciones.

Actividades estratégicas del plan que se enmarcan en la fase de ingreso del ciclo de vida del servidor público.

1. Caracterizar la información relacionada con los empleos, diferenciando por:
 - Cantidad de cargos, ubicación del empleo, denominación, código y grado.
 - Nivel Jerárquico, código y grado.
 - Naturaleza del cargo, nivel, dependencia, código y grado.
2. Relacionar la provisión de empleos a corte 31 de diciembre de 2023.
3. Establecer las necesidades de provisión de cargos teniendo en cuenta, la denominación, código y grado.

ii. PLAN DE PREVISIÓN DE VACANTES

Objetivo General

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, 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 la Igualdad y Equidad.

Objetivos Específicos

1. Establecer la estrategia de provisión de vacantes de los empleos de naturaleza de carrera administrativa.

2. Establecer la estrategia de provisión de vacantes de los empleos de naturaleza de Libre Nombramiento y Remoción

Actividades estratégicas del plan que se enmarcan en la fase de ingreso del ciclo de vida del servidor público.

1. Redactar la estrategia de provisión de los empleos de carrera administrativa, detallando el mecanismo de vinculación y la meta a alcanzar durante la vigencia.
2. Redactar la estrategia de provisión de los empleos de Libre Nombramiento y Remoción detallando el mecanismo de vinculación y la meta a alcanzar durante la vigencia.
3. Redactar el procedimiento de provisión transitoria de empleos de carrera administrativa
4. Redactar las acciones a llevar a cabo para la provisión de empleos de carrera administrativa.

iii. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Objetivo General

Promover el mejoramiento de la calidad de vida, el equilibrio psicosocial, la salud mental, la convivencia social de los servidores del Ministerio de Igualdad y Equidad, a través de programas y espacios de conocimiento, sano esparcimiento e integración familiar que permitan su desarrollo personal y la consolidación de ambientes laborales dignos donde se sienta la calidez humana entre compañeros y hacia la ciudadanía.

Objetivos Específicos

1. Cimentar una cultura organizacional basada en los valores institucionales en función de la calidez humana, el respeto que genere impronta distintiva, compromiso institucional, sentido de pertenencia e identidad con los propósitos



organizacionales en cada uno de los servidores del Ministerio de igualdad y Equidad.

2. Promover y desarrollar estrategias que faciliten el acompañamiento de los servidores en cada una de las etapas de su ciclo de vida laboral en la institución.
3. Fomentar la salud mental de los servidores y las servidoras del Ministerio de igualdad y Equidad, a través de acciones de prevención, detección y atención temprana.
4. Propiciar espacios de sano esparcimiento y recreación que fortalezcan los lazos familiares y el bienestar integral de los colaboradores del Ministerio.
5. Crear un clima laboral que favorezca el desarrollo de la creatividad, el autocontrol, la participación, la equidad y la consciencia por la otredad en el equipo del Ministerio de Igualdad y Equidad, e impulse a los servidores públicos de la entidad a trabajar con eficacia, eficiencia, efectividad y felicidad.

Actividades estratégicas del plan que se enmarcan en la fase de desarrollo del ciclo de vida del servidor público.

1. Redactar las actividades y acciones relacionadas al eje de equilibrio psicosocial.
2. Redactar las actividades y acciones relacionadas al eje de salud mental.
3. Redactar las actividades y acciones relacionadas al eje de Convivencia social
4. Redactar las actividades y acciones relacionadas al eje de Alianzas Interinstitucionales
5. Redactar las actividades y acciones relacionadas al eje de Transformación Digital

iv. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Objetivo General

Ofrecer un conjunto de actividades de formación y capacitación, para fortalecer las capacidades individuales y colectivas de nuestros servidores y servidoras públicas generando mayor productividad en los servicios que se ofrecemos, aumentando la

satisfacción y las buenas prácticas organizacionales en el servicio prestado por la entidad.

Objetivos Específicos

1. Promover el desarrollo integral de los servidores públicos del Ministerio de la Igualdad y Equidad por medio del fortalecimiento de sus competencias laborales, conocimientos, habilidades y destrezas, en procura de un modelo sostenible y altamente competitivo que facilite al Ministerio adaptarse a los cambios y responder a las demandas del entorno.
2. Generar, mediante las acciones de formación y capacitación, competencias en los servidores públicos, con el objeto de incrementar la efectividad de la Entidad.
3. Formar a los servidores públicos en los procesos pertinentes de la administración de los recursos públicos, que favorezcan el buen servicio de la Entidad.
4. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y logro de los objetivos institucionales.
5. Orientar las acciones hacia el reconocimiento y fortalecimiento de los valores, así como de los procedimientos administrativos de la entidad.
6. Contribuir al fortalecimiento de la capacidad del servidor público en relación con la generación de acciones vinculadas al mejoramiento de las calidades y cualidades humanas orientadas al servicio de la sociedad.

Actividades estratégicas del plan que se enmarcan en la fase de desarrollo del ciclo de vida del servidor público.

1. Identificar las necesidades de capacitación por cada una de las dependencias del Ministerio de la Igualdad y Equidad a través de encuestas de necesidades de capacitación tanto para los funcionarios de base, como para los directivos de la entidad.

2. Establecer el cronograma de ejecución de las capacitaciones.

v. Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Objetivo General

Fomentar el desarrollo de las gestiones pertinentes a la implementación y puesta en marcha del sistema de seguridad y salud en el trabajo, con el ánimo de impulsar el mejoramiento de las condiciones de vida y salud de todos los servidores públicos, mediante la implementación de un plan de acción, así como la prevención de cualquier daño a la salud, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Objetivos específicos:

1. Elaborar y ejecutar estrategias de capacitación que promuevan la prevención, mitigación y control de los factores de riesgo, presente en el ambiente laboral.
2. Dar a conocer las estrategias necesarias para el buen funcionamiento del SG-SST, como mecanismo armonizador de la ejecución del sistema.
3. Impulsar los controles y planes de mejoramiento requeridos como consecuencia de la aplicación de actividades, planes y programas del sistema en el Ministerio.
4. Desarrollar actividades que nos permitan mejorar las condiciones laborales o ambientes de trabajo libres de peligros y riesgos, desarrollando programas de vigilancia epidemiológica, de manera que se asegure el bienestar de los servidores públicos del Centro y se prevengan los accidentes laborales.

Actividades estratégicas del plan que se enmarcan en la fase de ingreso del ciclo de vida del servidor público.

1. Definir la Política del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
2. Establecer el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

3. Establecer el plan y brigada de emergencias
4. Conformar el Comité de Convivencia Laboral

VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación de planeación estratégica de talento humano se desarrollará a través de diferentes mecanismos e instancias que se relacionan en la dimensión 1 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – Talento Humano y que tiene como base la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado.

Los mecanismos que se propone desarrollar para este propósito formaran parte del Sistema Integrado de Gestión que esta en proceso de estructuración y formulación por la etapa en la que se encuentra el Ministerio. Dentro de estos mecanismos se encuentran:

a) Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.

A través del diligenciamiento de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidenciará el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establecerá el plan de acción respectivo. Las acciones de este ítem se realizarán una vez se consolide la provisión del equipo de trabajo de la Subdirección de Talento Humano.

b) Sistema de Gestión Institucional – SGI.

A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano cualitativamente. Las acciones de este ítem se realizarán una vez se consolide la provisión del equipo de trabajo de la Subdirección de Talento Humano.

c) FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión. En relación con Talento Humano del Ministerio, monitorea y evalúa la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo. Se diligenciará en las fechas previamente establecidas. Las acciones de este ítem se realizarán una vez se consolide la provisión del equipo de trabajo de la Subdirección de Talento Humano.

d) Comité de Gestión y Desempeño Institucional

A través de un seguimiento y revisión de mínimo cada trimestre y que tendrá como responsable al subdirector/a de talento humano.

e) Plan de acción institucional

De acuerdo con las actividades planteadas por el proceso de gestión del talento humano en el plan de acción institucional, se realizará el seguimiento al cumplimiento integral de las mismas.