

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

INFORME FINAL -PRACTICA ADMINISTRATIVA

SUBDIRECCIÓN DE GESTION HUMANA –, GRUPO REGISTRO Y CONTROL DE PLANTA DE
PERSONA MINISTERIO DEL INTERIOR

PRACTICANTE: RICARDO ALONSO HERNANDEZ SANCHEZ

TUTOR ADMINISTRATIVO: LUZ DARY VELÁSQUEZ ROMERO COORDINADORA DEL GRUPO
REGISTRO Y CONTROL DE PLANTA DE PERSONAL DEL AREA SUBDIRECCION DE GESTIÓN
HUMANA

ASESOR ACADEMICO AGUAS OSPINO BERNARDO

BOGOTÁ D.C.

1 DE FEBRERO DE 2024

El presente trabajo se basa en las funciones y desarrollo de actividades en la Subdirección de Gestión Humana – grupo registro y control de planta de personal en la cual se hace vinculación formativa mediante Resolución 1335 del 27 de julio de 2023. Por lo anterior, el presente documento pretende describir el apoyo realizado para potencializar la capacidad del talento humano de la Entidad, mediante el diseño, coordinación y ejecución de programas, planes y proyectos de desarrollo integral y de bienes, tanto a nivel institucional y que tiene como competencia apoyar el proceso gerencial “Gestión del Talento Humano”, con sus tres componentes: planeación, gestión y desarrollo.

Durante la vigencia de la práctica administrativa como opción de grado y a la vez, experiencia en el campo laboral, se aplicarán los conocimientos teóricos adquiridos durante la carrera de administración pública y, que partir del direccionamiento estratégico del Ministerio del Interior, se tendrá en cuenta la conceptualización del ministerio, funciones y deberes y seguido se tratará los fines de la Subdirección de Gestión Humana, sus funciones, y programas de los cuales permitirán llevar a cabo las actividades y objetivos para el cumplimiento de la práctica laboral.

En este orden de ideas el ministerio del interior la Sub Dirección de Gestión Humana se encarga de desarrollar el talento humano del Ministerio a través de políticas y programas. Sus funciones incluyen dirigir el proceso gerencial de "Gestión del Talento Humano", apoyar la formulación de políticas y programas, formular, ejecutar y evaluar planes estratégicos, y coordinar acuerdos de gestión. Además, se subdivide en cinco grupos, los cuales son:

- Registro y Control de Planta de Personal
- Grupo de Desarrollo de Personal
- Grupo de Nómina
- Grupo de seguridad y salud en el trabajo
- Grupo viáticos

Como ya se ha mencionado en informes anteriores el grupo de Registro y Control de Planta de Personal tiene como función Administrar, registrar y controlar la información de la Planta de Personal en concordancia con la normatividad vigente y según las novedades de personal que se presenten, así mismo mantener actualizada las historias laborales. Proponer, diseñar y elaborar los planes estratégicos de talento humano, previsión de recursos humanos y plan anual de vacantes.

En cuanto al administrar, registrar y controlar la información de la planta de personal del Ministerio del Interior se ha identificado que esta planta global comprende a dos tipos de

funcionarios que son funcionarios de carrera administrativa y funcionarios de libre nombramiento y remoción , esta planta global está estructurada de la siguiente manera

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción				
Nivel	Denominación	Código	Grado	Cantidad Empleos
Directivo	Ministro	5		1
Directivo	Viceministro	20		1
Directivo	Viceministro	20		1
Directivo	Secretario General	35	24	1
Directivo	Director Técnico	100	24	1
Directivo	Director Técnico	100	23	7
Directivo	Jefe de Oficina	137	22	2
Directivo	Subdirector Técnico	150	23	8
Asesor	Asesor	1020	18	1
Asesor	Asesor	1020	17	6
Asesor	Asesor	1020	16	5
Asesor	Asesor	1020	15	7
Asesor	Asesor	1020	14	1
Asesor	Asesor	1020	11	5
Asesor	Asesor	1020	6	1
Asesor	Jefe de Oficina Asesora	1045	16	2
Profesional	Profesional Especializado	2028	23	1
Profesional	Profesional Especializado	2028	22	1
Profesional	Profesional Especializado	2028	20	1
Profesional	Profesional Especializado	2028	19	1
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	3
Profesional	Profesional Especializado	2028	16	2
Profesional	Profesional Especializado	2028	15	1
Profesional	Profesional Especializado	2028	14	1
Profesional	Profesional Especializado	2028	12	1
Profesional	Profesional Universitario	2044	10	1
Profesional	Profesional Universitario	2044	8	1
Técnico	Técnico Administrativo	3124	18	3
Técnico	Técnico Administrativo	3124	17	1
Técnico	Técnico Administrativo	3124	16	1
Técnico	Técnico Administrativo	3124	15	1

Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	23	1
Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	21	1
Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	16	2
Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	11	1
Asistencial	Conductor Mecánico	4103	19	5
Asistencial	Conductor Mecánico	4103	18	3
Asistencial	Conductor Mecánico	4103	15	1
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	22	1
Asistencial	Secretario Ejecutivo DM	4212	26	7
Asistencial	Secretario Ejecutivo DM	4212	24	1
Asistencial	Secretario Ejecutivo DV	4215	25	3
Total Empleos Libre Nombramiento y Remoción				96

Empleos de Carrera Administrativa				
Nivel	Denominación	Código	Grado	Cantidad Empleos
Asesor	Asesor	1020	14	1
Profesional	Profesional Especializado	2028	23	5
Profesional	Profesional especializado	2028	22	13
Profesional	Profesional Especializado	2028	21	11
Profesional	Profesional Especializado	2028	20	9
Profesional	Profesional Especializado	2028	19	18
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	10
Profesional	Profesional Especializado	2028	17	20
Profesional	Profesional Especializado	2028	16	5
Profesional	Profesional Especializado	2028	15	43
Profesional	Profesional Especializado	2028	14	20
Profesional	Profesional Especializado	2028	13	10
Profesional	Profesional Especializado	2028	12	15
Profesional	Profesional Universitario	2044	11	19
Profesional	Profesional Universitario	2044	10	2
Profesional	Profesional Universitario	2044	9	4
Profesional	Profesional Universitario	2044	8	1
Profesional	Profesional Universitario	2044	7	2
Profesional	Profesional Universitario	2044	6	9
Profesional	Profesional Universitario	2044	5	3
Profesional	Profesional Universitario	2044	4	1

Profesional	Profesional Universitario	2044	3	1
Profesional	Profesional Universitario	2044	2	6
Profesional	Profesional Universitario	2044	1	2
Técnico	Técnico Administrativo	3124	18	14
Técnico	Técnico Administrativo	3124	17	6
Técnico	Técnico Administrativo	3124	16	3
Técnico	Técnico Administrativo	3124	13	4
Técnico	Técnico Administrativo	3124	11	1
Técnico	Técnico Administrativo	3124	7	7
Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	21	1
Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	17	6
Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	15	1
Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	14	3
Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	13	1
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	4064	14	2
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	4064	13	14
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	4064	10	1
Asistencial	Conductor Mecánico	4103	19	3
Asistencial	Conductor Mecánico	4103	18	1
Asistencial	Conductor Mecánico	4103	16	1
Asistencial	Conductor Mecánico	4103	15	6
Asistencial	Operario Calificado	4169	20	1
Asistencial	Operario Calificado	4169	19	1
Asistencial	Operario Calificado	4169	13	2
Asistencial	Secretario	4178	12	1
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	24	6
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	23	1
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	22	8
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	19	1
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	18	1
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	15	1
Total				328

En cuanto a la planta global se resalta que los funcionarios de carrera representan el 41% del total de funcionarios en el ministerio del interior y los funcionarios de libre nombramiento y remoción representan el 8% de los funcionarios mientras que las personas vinculadas por medio de contrato de prestación de servicios representan el 44%.

Para el Plan Estratégico del Talento Humano la gestión estratégica se basa en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), destacando la orientación a resultados, integridad, transparencia y confianza. Se fundamenta en pilares como mérito, competencias, desarrollo, productividad, gestión del cambio, integridad, diálogo y concertación.

La estrategia de la subdirección de Gestión Humana del Ministerio del Interior se fundamenta en principios como la orientación a resultados, buscando el reconocimiento, desarrollo y motivación de los servidores públicos. La integridad, transparencia y confianza son esenciales, internalizando valores del servidor público y cumpliendo con un deber hacia los ciudadanos.

El panorama incluye aspectos como el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión-FURAG, a través del cual se capturan, monitorean y evalúan los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte, como, por ejemplo: la caracterización de la planta, encuestas de clima laboral, necesidades de bienestar y capacitación, así como el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1. Actividades desarrolladas:

- Revisión convenios ICETEX: 106 de 1996- 120914, 37 de 1999 – 12944, 34 de 1997-12924
- Encargos 2 PROCESO 2023
- Verificación de documentación requerida para retiro de funcionarios Min Interior, Base 2023
- Apoyo en la gestión documental
- Reorganización del archivo de la Sub Dirección de Gestión Humana de la planta global de personal activo y retirado
- Redacción de Resoluciones de vacante definitiva y terminación de encargo del segundo proceso de encargos del Ministerio del Interior

2. Logros obtenidos:

Objetivo específico	Avances	Resultados
1. Contribuir a la mejora de la comunicación interna y externa del Ministerio del Interior, colaborando en la proyección y elaboración de documentos esenciales como informes, presentaciones, comunicados y actos administrativos.	Se ha entregado las Verificaciones de requisitos del empleo técnico código 3124 grado 18 de la planta global del Ministerio del Interior de la misma manera se ha estructurado Cinco (5) resoluciones del proceso de encargos: de vacante definitiva y una (1) de vacante definitiva y terminación de encargo	Se ha contribuido a la mejora de la comunicación interna y externa del Ministerio del Interior, mediante la elaboración de documentos esenciales que cumplen con la normativa y los procedimientos establecidos.

2. Reforzar la aplicación adecuada de los procedimientos administrativos en el Grupo de Administración, Registro y Control de Planta de Personal, apoyando en la administración de historias laborales,	Se ha reorganizado el archivo de la Sub Dirección de Gestión Humana de la planta global de personal activo y retirado, optimizando la accesibilidad y facilitando la recuperación de información clave.	Se ha reforzado la aplicación adecuada de los procedimientos administrativos en el Grupo de Administración, Registro y Control de Planta de Personal, mediante la reorganización del archivo, que facilita el acceso a la información necesaria para los procesos administrativos.
3. Ampliar la comprensión de los conceptos relacionados con el servicio público y la colaboración entre diversas entidades estatales del sector.	Se ha avanzado en el análisis, comprensión y desarrollo de actividades propias del administrador público como normatividad vigente, procedimientos, creación de actos administrativos.	Se ha ampliado la comprensión de los conceptos relacionados con el servicio público y la colaboración entre diversas entidades estatales del sector, mediante el análisis y comprensión de la normativa vigente, los procedimientos administrativos y la creación de actos administrativos.
4. Ejecutar una variedad de tareas para respaldar el logro de las metas establecidas en el equipo de trabajo y adquirir un amplio conocimiento sobre múltiples procedimientos en la organización.	Se ha desarrollado actividades objetivo del grupo de Registro y control de Planta de Personal como la revisión de contrato del Fondo de administración celebrado entre el Ministerio del Interior y el Instituto colombiano de crédito educativo y estudios técnicos en el exterior ICETEX.	Se han ejecutado una variedad de tareas para respaldar el logro de las metas establecidas en el equipo de trabajo, adquiriendo un amplio conocimiento sobre múltiples procedimientos en la organización, mediante la revisión de contratos administrativos entre el Ministerio del Interior y el ICETEX.

3. Conclusiones

La Subdirección de Gestión Humana del Ministerio del Interior ha demostrado un compromiso con el desarrollo del talento humano, a través de la implementación de una gestión estratégica basada en principios como orientación a resultados, integridad, transparencia y confianza.

En el periodo analizado, la Subdirección ha logrado avances significativos en la consecución de sus objetivos específicos, destacando los siguientes:

Mejora de la comunicación interna y externa: La Subdirección ha contribuido a la mejora de la comunicación interna y externa, a través de la proyección y elaboración de documentos esenciales como informes, presentaciones, comunicados y actos administrativos.

Cumplimiento del proceso de Encargos: La Subdirección ha cumplido con el proceso de Encargos, siguiendo rigurosamente la normativa y procedimientos establecidos.

Reorganización del archivo: La Subdirección ha reforzado la aplicación adecuada de los procedimientos en el Grupo de Administración, Registro y Control de Planta de Personal, destacándose la reorganización del archivo, optimizando la accesibilidad y facilitando la recuperación de información clave.

Estos logros demuestran que la Subdirección de Gestión Humana está en el camino correcto para alcanzar sus objetivos y contribuir al desarrollo del talento humano del Ministerio.

Recomendaciones

Para mejorar aún más la gestión estratégica del talento humano, el Ministerio del Interior podría considerar lo siguiente:

- Fortalecer el sistema de evaluación del desempeño de los servidores públicos. Esto permitiría identificar las fortalezas y áreas de mejora de los servidores públicos, y tomar medidas para desarrollarlos profesionalmente.
- Incorporar más elementos de flexibilidad en la gestión del talento humano, como el teletrabajo. Esto permitiría a los servidores conciliar mejor su vida laboral y personal.
- Desarrollar programas de desarrollo profesional más robustos para los servidores públicos. Esto permitiría a los servidores adquirir nuevas habilidades y conocimientos, y avanzar en su carrera profesional.
- Adelantar los estudios pertinentes para formalizar el empleo público y fortalecer la carrera administrativa. No se puede justificar que los contratos de prestación de servicios representen el 44% de la planta global del Ministerio, superior a la planta de funcionarios en carrera administrativa.

Bibliografía

- Comisión nacional del Servicio Civil. (2023). CIRCULAR EXTERNA № 0011 DE 2020. Requisitos y documentos para solicitar las anotaciones de inscripción, actualización, comisión, cancelación, correcciones e inclusiones en el Registro Público de Carrera Administrativa. .
- Interior, M. d. (2023). mininterior.gov.co. Obtenido de <https://www.mininterior.gov.co/grupoadministracion-registro-control-planta-personal/>
- Interior, M. d. (2023). PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH. Bogotá D.C.
- MINISTERIO DEL INTERIOR, M. (01 de 01 de 2023). *min interior* . Obtenido de <https://www.mininterior.gov.co/wp-content/uploads/2022/11/Plan-Estrategico-del-Talento-Humano-2023.pdf>
- *FUNCION PUBLICA .GOV.CO* . Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>