



Escuela Superior de Administración pública

Facultad de Pregrado

Pregrado en Administración Pública

**“Estrategias para la optimización en vinculación en empleos de libre nombramiento y remoción
en el Ministerio de Hacienda”**

Elaborado por

Valeria Stephanya Mesa Avendaño

Asesor Académico

Rafael Arturo Amaya Mejía

Opción de Grado

Practica Administrativa

Asesor Administrativo

Gina Alexandra Pulido Rueda

Bogotá

2025

Dedicatoria

Dedico este logro a Dios, por ser mi guía constante, por darme fortaleza en los momentos difíciles, sabiduría en los de duda y paz en los de incertidumbre; gracias por iluminar cada paso de este camino. A mi mamá y mi papá, pilares de mi vida, gracias por su amor incondicional, sus sacrificios y su apoyo infinito; este logro también es de ustedes, porque sin su ejemplo y sus enseñanzas no habría llegado hasta aquí. A mi hermano, compañero de vida y aventuras, gracias por tu paciencia y por creer en mí incluso cuando yo misma dudaba. A mi abuelita, que desde el cielo me acompaña; gracias por tu amor, tus enseñanzas y por ser luz en mi vida incluso en tu ausencia, este logro también te pertenece. A mi alma máter, por ser el espacio donde crecí no solo como profesional, sino también como ser humano comprometido con el servicio público y el país. Y a todas las personas que hicieron parte de esta hermosa etapa, cada uno dejó una huella en este camino que hoy culmina, pero que también marca el inicio de nuevas etapas.

Resumen.

Este trabajo analiza el proceso de vinculación de empleos de libre nombramiento y remoción en el Ministerio de Hacienda, reconociendo su importancia para la gestión estratégica del talento humano y la eficiencia institucional, a partir de una práctica administrativa en la Subdirección de Gestión de Talento Humano, se identificaron debilidades como la falta de estandarización, reprocesos documentales, desarticulación entre responsables y demoras en la incorporación de funcionarios.

Mediante un enfoque cualitativo-descriptivo, que incluyó revisión normativa, observación directa y análisis de información institucional, se determinaron fortalezas como el orden digital y el acceso a plataformas oficiales, pero también fallas en la actualización de datos, sincronización de sistemas y coordinación interna. Con base en estos hallazgos, se diseñó un protocolo de optimización que organiza el proceso en fases, define roles, estandariza documentos, mejora la trazabilidad y propone acciones complementarias como la capacitación para reducir errores y fortalecer competencias.

Finalmente, el trabajo concluye que mejorar el proceso de vinculación requiere una gestión estratégica del talento humano, coherente con lo planteado por la literatura especializada, y que el protocolo diseñado se convierte en una herramienta clave para fortalecer la articulación interna, reducir tiempos y contribuir a una gestión pública más eficiente dentro del Ministerio de Hacienda.

Índice

Introducción	4
Justificación.....	5
Objetivo General.....	6
Objetivos específicos	6
Descripción de la entidad	6
Objetivo de la entidad	6
Misión y Visión.....	7
Dependencia a realizar la práctica administrativa	7
Metodología.....	8
Relación de las actividades con los conceptos de la administración pública.....	9
Avances detallados con descripción de actividades realizadas y resultados finales	10
Marco teórico	12
Resultados	15
Conclusiones	16
Bibliografía.....	17
Anexos	18
Anexos propuesta de mejora (protocolo)	18

Listado de tablas

<i>Tabla 1. Relación de las actividades con la administración pública.....</i>	<i>9</i>
<i>Tabla 2. Relación actividades realizadas y resultados intermedios.....</i>	<i>10,11,12</i>

Introducción.

El tema de la gestión del talento humano en el sector público es uno de los pilares más relevantes e importantes para garantizar el adecuado funcionamiento de las instituciones y sus objetivos, además de la prestación eficiente de los servicios a la ciudadanía. En este sentido los procesos de vinculación adquieren un papel estratégico, ya que determina no solo la calidad de cada uno de los perfiles que ingresan a las entidades, sino también la agilidad y coherencia con la que se fortalece la administración pública. En este caso el Ministerio de Hacienda, que es la entidad que lidera la política fiscal del país y su gestión tiene impacto directo con el desarrollo económico y social de Colombia. En este trabajo hablare de la vinculación de funcionarios de empleo de libre nombramiento y remoción, presentando un ámbito de estudio y mejora.

La relevancia que existe en estos cargos radica en la influencia frente a la toma de decisiones y de qué manera son los procesos y procedimientos estratégicos que inciden directamente en la capacidad de la respuesta institucional sin embargo en este trabajo analizaremos la realidad administrativa, desafíos relacionados con la falta de estandarización de procedimientos, los tiempos prolongados de incorporación y las dificultades en la articulación entre las personas responsables en talento humano, este estudio y análisis se realiza ya que dichas falencias no solo afectan la eficiencia, sino también pueden repercutir en la confianza ciudadana frente a la gestión pública, en la medida en que limitan y dificultan la trazabilidad del procedimiento.

Es así como en este trabajo de grado se encamina en la optimización del proceso de vinculación de empleos de libre nombramiento y remoción en (Ministerio de Hacienda, 2025); a partir de un diagnóstico integral que permita identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora.

Justificación.

La gestión eficiente del talento humano constituye un pilar fundamental en el fortalecimiento institucional y en el cumplimiento de los objetivos estratégicos del sector público. En el caso del Ministerio de Hacienda, los procesos de vinculación de funcionarios en empleos de libre nombramiento y remoción son de alta relevancia, ya que inciden directamente en la capacidad de respuesta, la continuidad administrativa y la transparencia de la entidad.

Sin embargo, en la práctica se evidencian dificultades relacionadas con la falta de estandarización de procedimientos, tiempos prolongados en la gestión y una articulación insuficiente entre las dependencias responsables. Estas situaciones afectan la agilidad y la coherencia en el desarrollo del proceso, lo que puede repercutir negativamente en la eficiencia institucional.

Por lo anterior, resulta pertinente y necesario realizar un análisis detallado del proceso actual de vinculación, con el fin de identificar oportunidades de mejora, establecer protocolos claros, y proponer mecanismos de seguimiento y control que garanticen la trazabilidad de la información y la transparencia en cada etapa.

Este trabajo de grado cobra relevancia no solo por su aporte a la optimización administrativa del Ministerio de Hacienda, sino también porque contribuye al fortalecimiento de las prácticas de gestión del talento humano en el sector público colombiano, asegurando mayor eficiencia, agilidad y calidad en la incorporación de servidores públicos.

Objetivo general

Optimizar el proceso de vinculación de los funcionarios en empleos de libre nombramiento y remoción en el Ministerio de Hacienda, con el fin de garantizar eficiencia, agilidad y transparencia en su incorporación.

Objetivos específicos:

- Analizar el proceso actual de vinculación de empleos de libre nombramiento y remoción para identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora.
- Establecer protocolo estandarizado que permita agilizar la gestión administrativa y reducir tiempos en la vinculación.
- Fortalecer la articulación entre las partes responsables para garantizar coherencia, eficiencia del proceso

Descripción de la entidad.

Ministerio de Hacienda y Crédito Público

El Ministerio de Hacienda y Crédito Público es la entidad de la orden nacional encargada de formular, coordinar y ejecutar la política económica, fiscal, crediticia, presupuestal y tributaria del país. Su gestión está orientada a garantizar la sostenibilidad de las finanzas públicas, promover el crecimiento económico, la estabilidad macroeconómica y el uso eficiente de los recursos del Estado, en beneficio del desarrollo social y económico de Colombia.

Objetivo del Ministerio de Hacienda y Credito Publico

El objetivo principal del Ministerio de Hacienda es dirigir y administrar las finanzas públicas de la Nación mediante el diseño e implementación de políticas económicas, fiscales, tributarias, presupuestales y de crédito público, con el fin de asegurar la estabilidad

macroeconómica, la eficiencia en el gasto y el fortalecimiento de los ingresos del Estado, contribuyendo al desarrollo sostenible y al bienestar de la sociedad colombiana.

Misión

Somos el Ministerio que coordina la política macroeconómica; define, fórmula y ejecuta la política fiscal del país; incide en los sectores económicos, gubernamentales y políticos; y gestiona los recursos públicos de la Nación, desde la perspectiva presupuestal y financiera, mediante actuaciones transparentes, personal competente y procesos eficientes, con el fin de propiciar: Las condiciones para el crecimiento económico sostenible, y la estabilidad y solidez de la economía y del sistema financiero; en pro del fortalecimiento de las instituciones, el apoyo a la descentralización y el bienestar social de los ciudadanos (Ministerio de hacienda y crédito público, 2025)

Visión

En el año 2026, nos consolidaremos como el Ministerio que lidera la macroeconomía con un enfoque responsable y a la vez distributivo, esto se soporta con la puesta en marcha de las estrategias y políticas de gestión pública nacional y territorial formuladas para la igualdad y la justicia social, la inclusión financiera, la transición exportadora y energética (Ministerio de hacienda y crédito público, 2025)

Dependencia a realizar la práctica administrativa:

Subdirección de Gestión de Talento Humano: Es la dependencia responsable de la administración del recurso humano del Ministerio. Su labor incluye la vinculación de funcionarios, la administración de la nómina, el desarrollo organizacional, la capacitación y bienestar de los servidores públicos, así como la implementación de políticas de gestión de personal orientadas al fortalecimiento institucional.

Metodología:

El siguiente trabajo de grado adopta un enfoque cualitativo-descriptivo, orientado a analizar y proponer mejoras en el proceso de vinculación de empleos de libre nombramiento y remoción en el Ministerio de Hacienda. Para ello, se aplicarán técnicas de recolección de información como la revisión documental de normativas y lineamientos institucionales, entrevistas semiestructuradas a funcionarios responsables y la observación directa de los procedimientos administrativos, el estudio se desarrollará en tres fases: diagnóstico, para identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora; diseño de propuestas, mediante la construcción de protocolos estandarizados y estrategias de articulación; y validación, a través de la retroalimentación de expertos, el análisis de la información se realizará con apoyo de mapeo de procesos y codificación temática, lo que permitirá un abordaje integral para generar recomendaciones prácticas y aplicables que optimicen la eficiencia, la agilidad y la transparencia del proceso de vinculación.

Relación de las actividades con los conceptos de la administración pública.

TABLA 1. Relación de las actividades con la administración pública.

ACTIVIDAD REALIZADA	CONCEPTO DE ADMINISTRACION PUBLICA	RELACION CON TALENTO HUMANO
Revisión de la guía de provisión de empleo brindada por el equipo (Ministerio de Hacienda, 2024) (anexo 10)	<ul style="list-style-type: none"> - Meritocracia en el servicio público -Planeación del talento humano en las entidades publica humano - Normatividad de la gestión publica 	Se garantiza que la vinculación de personal se realice de manera trasparente. De acuerdo con la normatividad y dando respuesta a las necesidades estratégicas de la entidad
Revisar y validar de qué manera los protocolos propuestos con el equipo responsable, antes de que se tenga una solución definitiva y formal	<ul style="list-style-type: none"> - Gobernanza - Gestión por procesos -Trabajo colaborativo y articulación interdependencia 	Involucrar a las áreas que son responsables en la toma de decisiones, fortaleciendo la coherencia institucional y además asegurando la manera correcta de implementación de los protocolos que existen de vinculación
Realizar de manera diagnostica y comparativa como se realizan las buenas prácticas de las entidades publicas	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia administrativa -Gestión - Transparencia - Administración 	Esto permitió identificar y adaptar experiencia de manera exitosa de las entidades para aso optimizar los procesos y procedimientos de vinculación, además de fortalecer la gestión del talento humano (Ministerio de Hacienda, 2024)

Fuente: Elaboración propia

Avances detallados con descripción de actividades realizadas y resultados finales

TABLA 2. Relación actividades realizadas y resultados intermedios

OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDADES REALIZADAS	RESULTADOS FINALES	PORCENTAJE
----------------------------	-------------------------------	---------------------------	-------------------

<p>Analizar el proceso actual de vinculación de empleos de libre nombramiento y remoción para identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora. (Ministerio de Hacienda, 2024)</p>	<p>Búsqueda de cédulas en las carpetas del drive de provisionales y LNYR para extraer los antecedentes. (anexo #04)</p> <p>Revisión de dirección y organización en la base de información de registraduría (600 personas) (anexo#05)</p> <p>Se realizó la vinculación de hoja de vida a la plataforma SARA teniendo en cuenta la hoja de vida de SIGEP, la declaración de bienes y renta de cada una de las personas (anexo #11)</p> <p>Búsqueda de cédulas de ciudadanía en las carpetas del drive de LNYR con el fin de sacar los antecedentes 5 de cada persona (anexo 12)</p>	<p>Identificación de la trazabilidad documental y digital de los procesos de vinculación.</p> <p>Se evidencian fortalezas en el orden de la información digital, pero también oportunidades de mejora en la depuración y actualización de datos.</p> <p>Se evidencia la fortaleza en la disponibilidad que existe de los datos actualizados en la plataforma SIGEP; sin embargo, también existe una debilidad en la sincronización automática que existe en las plataformas, generando una duplicidad y demora en la gestión.</p> <p>En esta actividad se evidencia la eficiencia en la organización del drive, pero también la debilidad que existe en la actualización y clasificación de los archivos</p>	100%
<p>Establecer protocolos estandarizados que permitan agilizar la gestión administrativa y reducir tiempos en la vinculación</p>	<p>Acopio documental para encargos. (anexo#06)</p> <p>Proyección y creación de actas de posesión mediante resolución. (anexo #07)</p> <p>Radicados de aceptación de nombramientos</p> <p>Proyección y creación de acta de posesión, mediante la resolución correspondiente (anexo #13)</p>	<p>Se garantiza la disponibilidad oportuna de los documentos requeridos, facilitando la reducción de reprocesos.</p> <p>Se logra estandarizar formatos (actas, resoluciones, radicados) que agilizan la gestión.</p> <p>Se evidencio la agilidad en los radicados de aceptación, aunque se identificó la necesidad de estandarizar tiempos y el registro de estos documentos.</p> <p>La actividad permitió fortalecer la eficiencia y el control en la formalización del proceso de vinculación</p>	100 %

<p>Fortalecer la articulación entre las partes responsables para garantizar coherencia y eficiencia en cada etapa del proceso.</p>	<p>Agendamiento de citas de ingreso mediante llamadas a personas próximas a posesión.</p> <p>Envío y respuesta de solicitudes de exámenes de ingreso, certificados y afiliaciones a CAFAM. (anexo #07)</p> <p>Descargue y respuesta de correos de certificados médicos de ingreso. (anexo #07)</p> <p>Envío y respuesta a las solicitudes de exámenes de ingreso y certificados CAFAM, además de las afiliaciones a CAFAM a funcionarios de LNYR (anexo #14)</p> <p>Se responde al requerimiento mediante el correo electrónico para hacer el cambio en SARA de contratista a funcionario (anexo #15)</p>	<p>Coordinación efectiva con las áreas médicas y de bienestar.</p> <p>Flujo de información más ágil entre la entidad y los funcionarios, disminuyendo tiempos de espera.</p> <p>Esta actividad permitió fortalecer la articulación entre las personas responsables, lo que garantizó una comunicación asertiva fluida y coherente en el proceso de vinculación.</p> <p>La actividad evidenció la articulación que existe entre las personas encargadas de vinculación en el Ministerio de hacienda, las entidades de salud y los funcionarios; sin embargo, se notaron falencias en las plataformas y registros de las personas nuevas a vincular</p> <p>Esta actividad permitió contribuir al fortalecimiento en la articulación entre las dependencias existentes, pero se identificó de igual manera la organización que existe al momento de tener claridad si es funcionario o contratista lo que generó un reproceso en la vinculación</p>	100%
<p>Implementar métodos de seguimiento y control que aseguren la trazabilidad del proceso</p>	<p>Seguimiento de bienes y rentas mediante la plataforma SIGEP. (anexo #08)</p> <p>Llamadas para la asignación de citas de ingreso (anexo #09)</p> <p>Se realizó la revisión de 3 bases de datos en donde, el objetivo es poner la fecha de nacimiento y su EPS (anexo #16)</p> <p>Se realizaron llamadas para la asignación de la cita de ingreso a las personas próximas a posesionarse (anexo #17)</p>	<p>Registro actualizado en plataformas oficiales, asegurando transparencia.</p> <p>Se refuerza el control sobre el cumplimiento de requisitos de los funcionarios antes de la posesión.</p> <p>Esta actividad fortaleció la articulación que existe entre el ministerio en general y los encargados de unificar las bases de datos; sin embargo, se identificó la necesidad de mejorar la actualización de los datos para asegurar una mayor eficiencia en el proceso de vinculación</p> <p>La actividad fortaleció la articulación que existe entre las personas responsables al coordinar oportunamente la asignación de citas médicas garantizando la coherencia y a su vez la continuidad en los procesos</p>	100%

		de vinculación	
--	--	----------------	--

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro anterior se presenta la metodología utilizada, en la cual se tienen en cuenta los objetivos específicos planteados y a su vez las actividades desarrolladas durante la práctica, esto permite evidenciar de manera detallada las fortalezas y debilidades existentes en la Subdirección de Gestión de Talento Humano, así como el relacionamiento de cada actividad con los objetivos propuestos.

Finalmente, el cuadro incluye un análisis tanto cualitativo como cuantitativo, lo que permite reflejar de forma porcentual el grado de avance hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos en los informes, en el cuadro anterior se presenta el avance alcanzado hasta el segundo informe, teniendo en cuenta los objetivos específicos planteados, reflejando los resultados intermedios a partir de las actividades propuestas y desarrolladas, que permiten así evidenciar el progreso hacia el cumplimiento del producto final, finalmente en la última columna se evidencia un valor cuantitativo en el avance que existe hasta el momento, permitiendo así avanzar en el trabajo.

Marco teórico.

Corte constitucional de Colombia, sentencia c-618 de 2015

Normatividad sobre empleos de libre nombramiento y remoción: jurisprudencia y marco legal

La Sentencia C-618 de 2015 es un elemento crucial para entender los límites y la aplicación de los empleos de libre nombramiento y remoción (LNYR) dentro del principio de mérito que guía la función pública. En esta resolución, la Corte Constitucional examinó la fuerza de diferentes artículos de la Ley 909 de 2004, que establece el sistema de empleo público, la carrera administrativa y la gestión pública, enfocándose especialmente en los puestos de libre nombramiento y remoción

La Corte sostiene que, aunque la Constitución Política de 1991 en su artículo 125 permite que ciertos cargos públicos sean de libre nombramiento y remoción, esta excepción no significa que se tenga total libertad. Afirma que la autoridad del nombrado debe ser restringida por los principios de mérito, igualdad, moralidad y eficiencia administrativa, por lo cual la selección y desvinculación de estos empleados debe

basarse en criterios objetivos y razonables, evitando acciones arbitrarias.

“El principio de mérito no desaparece en los empleos de libre nombramiento y remoción, sino que se expresa de forma distinta: en la exigencia de idoneidad, experiencia y competencia profesional de quienes los ocupan” (p. 47)

La decisión explica que el mérito es un principio que se aplica de manera general a todos los puestos en el sector público, sin importar el tipo de régimen, y que la discrecionalidad tiene que ser utilizada dentro de los márgenes de la función pública y del interés común.

El tribunal enfatiza que los procesos de nombramiento y destitución deben seguir el debido proceso administrativo y estar adecuadamente justificados para prevenir la violación de derechos fundamentales, como la estabilidad en el empleo o la igualdad de acceso al servicio público. (Silva, 2015)

Gestión estratégica del talento humano en el sector público colombiano: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano

Restrepo (2016) presenta un análisis del estado actual de las políticas, prácticas y marcos normativos relacionados con el empleo público en Colombia, señalando importantes avances como la promulgación de la Ley 909 de 2004, la creación del Sistema General de Carrera y la implementación de herramientas para la planeación del talento humano.

Sin embargo, también señala que siguen existiendo debilidades estructurales en los procesos de selección, evaluación y desarrollo, especialmente debido a la falta de coordinación entre áreas y la carencia de metodologías unificadas para la gestión por competencias.

Uno de los aportes más relevantes de Restrepo es el establecimiento del enfoque de "gestión estratégica del talento humano," que se entiende como un método que vincula la planificación del recurso humano con los objetivos fundamentales de la entidad, busca alinear la selección y contratación con las metas institucionales y mide su efectividad a través de indicadores de rendimiento.

La autora, esta visión implica un cambio de una administración enfocada en lo burocrático (nombramientos, nómina, despidos) a una gestión centrada en resultados.

“La gestión estratégica del talento humano se convierte en un componente esencial de la gestión pública moderna, en tanto promueve el desarrollo de capacidades institucionales y la construcción de valor público” (p. 35)

Restrepo (2016) sostiene que, en la actualidad, la administración pública ha dejado de considerar el talento humano únicamente como un recurso operativo o de apoyo y ha empezado a verlo como un activo

estratégico que afecta directamente la eficacia de las instituciones, la satisfacción de los ciudadanos y la gobernanza democrática.

Ella señala que "el talento humano público es el motor del desempeño institucional y la base sobre la cual se consolida la capacidad del Estado para responder a los cambios del entorno" (p 21)

Gerencia del talento humano en el sector público: análisis en entidades públicas de Manizales, Pereira y Armenia

Hernández (2004) realiza un estudio comparativo sobre las prácticas de administración en tres ciudades del eje cafetero, con el objetivo de identificar el nivel de desarrollo y las estrategias aplicadas en la gestión del talento humano en el sector público.

El autor afirma que la administración del talento humano en el ámbito público colombiano ha sido, a lo largo de la historia, reactiva y enfocada en lo operativo, dando prioridad a tareas como contratación, pago de salarios y el cumplimiento de normativas, sin considerar una perspectiva estratégica que relacione la gestión del personal con la planificación institucional.

En su estudio, el autor demuestra que las oficinas de recursos humanos suelen operar como unidades de gestión de trámites, careciendo de políticas comprehensivas para la capacitación, la evaluación del rendimiento y la planificación del talento que se alineen con los objetivos fundamentales de la organización.

“Las áreas de personal en el sector público colombiano, en su mayoría, no asumen todavía un papel estratégico en el logro de los objetivos organizacionales; su gestión continúa siendo eminentemente administrativa y de apoyo” (p.112)

“La gerencia del talento humano debe trascender la función operativa y convertirse en un actor estratégico dentro de la gestión pública, responsable de potenciar el capital humano como fuente de innovación y eficiencia” (p.119)

Este texto es relevante ya que se habla sobre la optimización del proceso de vinculación de puestos de trabajo de libre designación y cancelación en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, muestra que muchos de los problemas actuales en los procesos de vinculación, como la falta de estandarización, trazabilidad o vinculación entre organismos, se derivan directamente de esta limitada visión administrativa del talento humano.

A diferencia de autores posteriores como Restrepo (2016), que analiza la gestión estratégica del talento humano desde una perspectiva macro realizando un estudio empírico y diagnóstico que se centra en la

práctica real de las entidades.

Esto permite resaltar las brechas entre el discurso regulatorio y la práctica administrativa y proponer soluciones concretas, como la adopción de manuales de procesos, capacitación continua y evaluación del desempeño basada en resultados. (Hernandez, 2004)

Resultados

Los resultados obtenidos evidencian que, tras el análisis detallado del proceso de vinculación de empleos de libre nombramiento y remoción en el Ministerio de Hacienda, fue posible identificar debilidades relacionadas con la sobrecarga laboral, la desarticulación entre las etapas del procedimiento y la recurrencia de errores en la elaboración de documentos administrativos, lo que afectaba la eficiencia y los tiempos institucionales.

A partir de este diagnóstico se diseñó un protocolo estandarizado que reorganiza el proceso en tres fases operativas, define responsables, incorpora estrategias de apoyo administrativo y establece lineamientos claros para la gestión documental, contribuyendo así a agilizar el flujo de trabajo, reducir reprocesos y fortalecer la coherencia interna del procedimiento. L

La socialización del protocolo permitirá mejorar la articulación entre el equipo del Grupo de Administración de Personal y consolidar un trabajo más colaborativo, mientras que la propuesta de capacitación interna va a favorecer la reducción de errores y el fortalecimiento de competencias laborales. En conjunto, estos resultados responderían plenamente al objetivo general y a los objetivos específicos planteados en el inicio de la práctica, optimizando el proceso de vinculación y promoviendo una gestión más eficiente, ágil y transparente en la Subdirección de Gestión de Talento Humano.

Conclusiones

El desarrollo de la práctica administrativa junto al trabajo de grado permitió evidenciar que el proceso de vinculación de los empleos de libre nombramiento y remoción en el Ministerio de Hacienda presentaba debilidades estructurales asociadas a la falta de estandarización, la desarticulación entre los actores responsables y la duplicidad de tareas derivada de deficiencias en los sistemas de información y en la gestión documental.

Estos hallazgos coincidieron con lo planteado por autores como Restrepo (2016) y Hernández (2004), quienes señalan que la gestión del talento humano en el sector público colombiano continúa enfrentando retos derivados de prácticas operativas fragmentadas y baja coordinación institucional.

A partir del análisis realizado, se logró diseñar y proponer un protocolo de optimización que organiza el proceso en fases claras, define roles, estandariza documentos y establece acciones específicas para mejorar la trazabilidad y reducir tiempos de respuesta.

Este avance responde directamente al objetivo general orientado a optimizar la vinculación con criterios de eficiencia, agilidad y transparencia; se identificaron fortalezas y debilidades del proceso, construir lineamientos estandarizados y fortalecer la articulación entre los equipos del Grupo de Administración de Personal.

En conclusión, las actividades realizadas durante la práctica permitieron profundizar en el análisis del proceso de vinculación y confirmar las falencias previamente identificadas.

Gracias al trabajo directo con los procedimientos y con el equipo responsable, fue posible evidenciar de manera clara la falta de estandarización, la desarticulación entre áreas y los reprocesos administrativos.

Este ejercicio práctico no solo validó lo expuesto anteriormente, sino que también brindó una comprensión más completa del proceso y de las mejoras que se requieren para lograr una gestión más eficiente y coherente dentro del Ministerio de Hacienda.

Bibliografía

- Ministerio de Hacienda. (2024). Obtenido de Provisión de empleo.9: https://minhaciendagovcomy.sharepoint.com/:w:/r/personal/sforero_minhacienda_gov_co/_layouts/15/Doc2.aspx?action=edit&sourcedoc=%7B8e98289f-1765-4847-950a-1c3936954d67%7D&wdOrigin=TEAMS-MAGLEV.undefined_ns.rwc&wdExp=TEAMS-TREATMENT&wdhostclicktime=175925*
- Ministerio de hacienda y crédito público (S.F). (2025). Obtenido de www.minhacienda.gov.co*
- Hernandez, G. C. (2004). Gerencia del talento humano en el sector publico: analisis en entidades publicas de Manizales, Pereira y Armenia cuadernos de administracion . Obtenido de Pontificia Universidad Javeriana : https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/5391*
- Restrepo, C. (2016). Gestion estrategica del talento humano en el sector publico colombiano: estado del arte, diagnostico y recomendaciones para el caso colombiano . Obtenido de Departamento administrativo de la Funcion Publica : <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/gestion-estrategica-del-talento-humano-en-el-sector-publico-estado-del-arte-diagnostico-y-recomendaciones-para-el-caso-colombiano>*
- Silva, M. L. (2015). Sentencia C-618 de 2015. Obtenido de Corte constitucional de Colombia : <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/c-618-15.htm>*

ANEXOS (En este enlace puede observar los anexos antes citado)

<https://docs.google.com/document/d/1R0wNzsD1oozg0zJ7sGctQnS-XhYu9VdyGmMaQwj062o/edit?tab=t.0>

ANEXO PROPUESTA DE MEJORA (PROTOCOLO)

<https://docs.google.com/document/d/1spQ2kL76YERE2VnGF48SK29wbAM42RhMRNK2YIJPcNc/edit?tab=t.0>