



MINJUSTICIA

PLAN PROVISION DE RECURSOS HUMANOS

**SECRETARÍA GENERAL
GRUPO DE GESTIÓN HUMANA
BOGOTÁ D.C.**

2019

INTRODUCCIÓN

Este documento presenta el análisis correspondiente al Plan de Previsión de Recursos Humanos para el Ministerio de Justicia y del Derecho, el cual busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad, así como determinar las directrices y forma provisión de los mismos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio y cubrir las necesidades de personal en las dependencias del Ministerio, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

El Ministerio de Justicia y del Derecho es un organismo central de la Rama Ejecutiva del Poder Público Nacional, que de conformidad con lo establecido en la Ley 1444 de 2011, se escindió del Ministerio del Interior y de Justicia, y fue organizado y estructurado mediante Decreto Ley 2897 de 2011

La planta vigente del Ministerio de Justicia y del Derecho fue aprobada mediante Decreto 2898 de 2011, compuesta por 350 empleos, de los cuales fueron suprimidos 5 cargos con el Decreto 512 de 2012 y mediante el Decreto 1428 de 2017 fue modificada la planta de personal del Ministerio de Justicia y del Derecho en el sentido de suprimir siete (7) empleos: tres del nivel directivo y cuatro (4) del nivel asesor y crear ocho empleos, seis (6) del nivel directivo y dos (2) del nivel asesor. Mediante el decreto 2310 del 17 de diciembre de 2018 fue modificada la planta de personal del Ministerio de Justicia y del Derecho en el sentido de crear 8 cargos de profesional universitario.

La planta actual del Ministerio de Justicia y del Derecho por niveles, es la siguiente:

NIVEL DIRECTIVO	19
NIVEL ASESOR	30
NIVEL PROFESIONAL	215
NIVEL TÉCNICO	25
NIVEL ASISTENCIAL	65
TOTAL	354

La operación del Ministerio ha aumentado debido al desarrollo normativo y nuevas responsabilidades asignadas a la entidad, lo cual evidencia que aunque la planta de personal esta acorde con la estructura organizacional aprobada mediante las normas citadas anteriormente, ésta no es suficiente para atender la necesidad actual de recurso humano, de acuerdo con los estudios de cargas de trabajo que recientemente ha realizado el Ministerio.

A continuación se presenta la información consolidada del total de vacantes de la planta de personal permanente y planta temporal en vacancia definitiva, con fecha de corte Enero 17 de 2019.

Total Vacantes Definitivas y temporales
(Corte 17 de enero de 2019)

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	GRADO	NUMERO DE VACANTES
Director	23	1
Subdirector	23	1
Asesor	16	1
Asesor	11	1
Asesor	03	1
Profesional Especializado	22	1
Profesional Especializado	21	1
Profesional Especializado	20	2
Profesional Especializado	18	4
Profesional Especializado	17	1
Profesional Especializado	16	1
Profesional Especializado	15	4
Profesional Especializado	13	1
Profesional Especializado	12	1
Profesional Universitario	11	1
Profesional Universitario	10	2
Profesional Universitario	09	1
Profesional Universitario	5	2
Profesional Universitario	3	1
Profesional Universitario	02	1
Técnico Administrativo	13	1
Auxiliar De Servicios Generales	13	1
TOTAL VACANTES		32

El número de empleos en vacancia es bajo en términos porcentuales, ya que se requiere que el total de la planta se encuentre provisto para garantizar el funcionamiento adecuado de las dependencias de la

entidad, a continuación se expone la forma de provisión que se contempla para los empleos actualmente vacantes.

PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

La provisión de los empleos vacantes en el Ministerio de Justicia y del Derecho se realiza de la siguiente manera:

1. Determinación de la viabilidad presupuestal y necesidad del servicio.

De acuerdo con las directrices establecidas por el Gobierno Nacional relacionadas con la austeridad del gasto, la dependencia origen de la vacante deberá analizar, con el acompañamiento del Grupo de Gestión Humana, la determinación de la necesidad estricta de proveer el empleo.

Igualmente, deberá verificarse la existencia de disponibilidad presupuestal para asumir el costo de la provisión.

2. Determinación del tipo de provisión.

Cada caso puede analizarse de manera particular y en este sentido determinarse otras formas de garantizar la prestación del servicio. Entre las medidas a adoptar y de acuerdo con cada caso, puede contemplarse por ejemplo la reubicación de funcionarios y/o cargos que se encuentren en otras dependencias y que permitan satisfacer las necesidades en el servicio sin realizar nuevas vinculaciones en la Entidad.

Otras medidas pueden estar relacionadas con la realización de actividades de capacitación que permitan desarrollar y mejorar las habilidades o conocimientos requeridos para el desempeño de las funciones de los servidores, permitiendo así cubrir la necesidad en el servicio.

Igualmente, en el caso de provisión de empleos de libre nombramiento y remoción (LNR), puede plantearse la posibilidad de otorgar comisiones para el desempeño de estos empleos a funcionarios de la entidad que hayan demostrado las calidades requeridas para su desempeño, sin afectar la discrecionalidad propia para la provisión de estos empleos.

3. Análisis de perfiles.

De acuerdo con la naturaleza de la vacante (libre nombramiento y remoción, o carrera administrativa), el Grupo de Gestión Humana inicia los trámites establecidos en el procedimiento de vinculación de personal así como en la normativa aplicable vigente para la provisión del empleo.

Para la modalidad de provisión mediante encargo, esta etapa contempla la definición de las calidades acreditadas por los funcionarios con el fin de verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos de desempeño de acuerdo con el empleo. También se realiza la selección a partir de la aplicación de las pruebas para el nivel pertinente de acuerdo con el convenio suscrito con meritocracia del departamento Administrativo de la función Pública.

En las vinculaciones en periodo de prueba, se da aplicación a la normativa vigente en el sentido de adelantar los concursos abiertos de mérito para la provisión de dichos empleos, lo que contempla varias etapas del proceso de selección, llegando a la conformación final de una lista de elegibles.

Actualmente existen oferta pública de empleo, en proceso de selección mediante convocatoria 428 de 2018 – grupo de entidades del orden nacional, al término de este proceso se hará la provisión de los empleos que tiene el Ministerio en vacantes definitivas y que hoy están cubiertos mediante encargos y nombramientos provisionales.

C. Financiación

Esta etapa es surtida de acuerdo con las directrices y lineamientos que el Ministerio de Hacienda establezca para cada vigencia. En todo caso, el Ministerio de Justicia y del Derecho realiza anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad así como de la nómina del mismo, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.