



MinEducación
Ministerio de Educación Nacional

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Estudios Técnicos sobre plantas de personal Administrativo de las instituciones educativas del sector educativo oficial

MARIA CRISTINA GARCIA PARRA
Subdirectora de Recursos Humanos del Sector
19 de Diciembre de 2012



MinEducación
Ministerio de Educación Nacional

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Estudios técnicos de las Plantas de Cargos Administrativos de los Establecimientos Educativos del sector educativo oficial

NIVEL TERRITORIAL



MinEducación
Ministerio de Educación Nacional

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Fortalecimiento institucional

El fortalecimiento institucional implica la realización de procesos de modernización institucional.

Los procesos de modernización institucional implican la realización de estudios técnicos en los cuales se analice la situación actual de la institución respecto al cumplimiento de sus funciones, objetivos generales y su misión.

Los estudios se deben realizar en el marco legal vigente y deben dar como resultado un diagnóstico que puede implicar la necesidad de efectuar reformas o mejoras en algunos de sus elementos básicos de la institución pública.



MinEducación
Ministerio de Educación Nacional

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Fortalecimiento institucional

Los elementos básicos son:

Marco legal, análisis externos, objetivos, funciones generales, misión, visión, productos y servicios, usuarios y clientes, procesos estratégicos, misionales y de apoyo y de control y evaluación, estructura, sistema de nomenclatura y clasificación y remuneración de los empleos, plantas de personal, manual específico de funciones y competencias laborales



MinEducación
Ministerio de Educación Nacional

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Fortalecimiento institucional

Premisas:

Las entidades de la administración pública nacional y territorial se organizarán de acuerdo con las necesidades cambiantes de la función pública, haciendo uso de las innovaciones que ofrece la gerencia pública, de acuerdo con las competencias atribuidas en su marco legal, guardando armonía, coherencia y articulación entre las actividades que realice.



MinEducación
Ministerio de Educación Nacional

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Fortalecimiento institucional

Premisas:

Las organizaciones deben adaptarse a su entorno político, económico, tecnológico, social, con niveles jerárquicos mínimos, con el fin de que las decisiones fluyan sin obstáculos, facilitando la comunicación entre el estado y el ciudadano, logrando el objetivo para el cual han sido creadas.

Para efectos de la realización del estudio los directores de las entidades podrán constituir un equipo de trabajo que tendrá como responsabilidad la planeación, diseño y ejecución del proceso, que se apoyará en las áreas técnicas, administrativas y misionales para la producción de informes y materiales para toma de decisiones.



MinEducación
Ministerio de Educación Nacional

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Noción de Función Pública

Artículo 1º Ley 909 de 2004

“Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública.”

En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad.”



MinEducación
Ministerio de Educación Nacional

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Características del ejercicio de la Función Pública

- **Los servidores públicos** están al servicio del Estado y de la comunidad.
- **Los servidores públicos** ejercen funciones en la forma prevista en la constitución, la ley y el reglamento.
- **Los servidores públicos** no pueden desempeñar funciones distintas a las previstas en la constitución y ley.
- La responsabilidad de **los servidores públicos** está determinada por la ley.



MinEducación
Ministerio de Educación Nacional

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Marco Normativo Básico

- Constitución Política.
- Ley 909 de 2004: Empleo Público.
- Decreto 760 de 2005: Procedimiento CNSC.
- Decreto 770 de 2005: Sistema de funciones y requisitos generales.
- Decreto 785 de 2005: Sistema de nomenclatura, funciones y requisitos de las entidades territoriales
- Decreto 1227 de 2005: Se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 (empleos de carácter temporal).
- Decreto 2539 de 2005: Competencias laborales.
- Ley 734 de 2002: Código Disciplinario Único.



MinEducación
Ministerio de Educación Nacional

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Marco Normativo Básico

- Decreto Ley 019 de 2012 , “Por la cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios, existentes en la administración pública”, Art. 228.
- Ley 1551 de 2012, “Por la cual se dictan disposiciones para la modernización administrativa de los municipios. Art. 5^o.”



MinEducación
Ministerio de Educación Nacional

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Marco Normativo Básico

- Ley 1551 de 2012, “Por la cual se dictan disposiciones para la modernización administrativa de los municipios.
- Art. 5º.



MinEducación
Ministerio de Educación Nacional

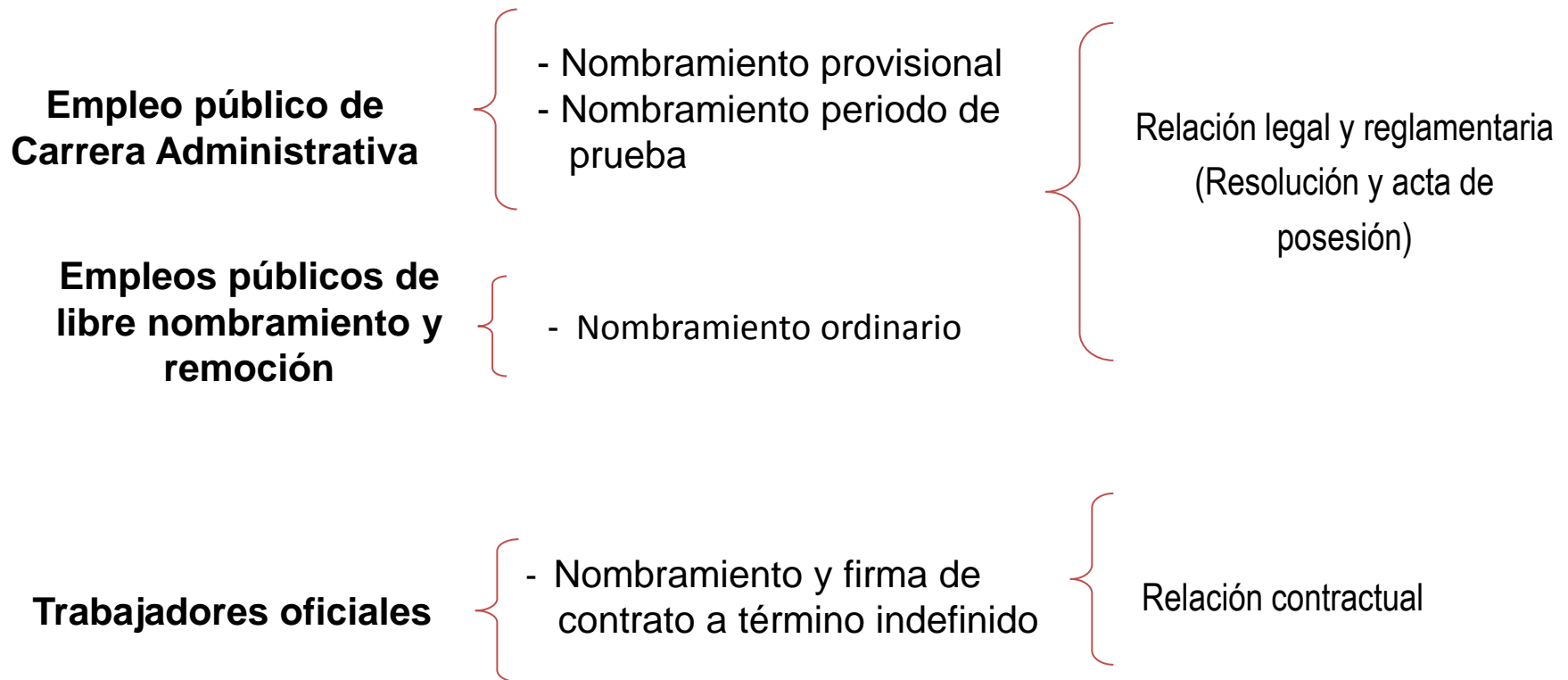
**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Empleo público

Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.



Clasificación de acuerdo con la forma de provisión del empleo





Planta de empleos

Es el conjunto de los empleos requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una institución, identificados y ordenados jerárquicamente acorde con el sistema de nomenclatura y clasificación vigente. De conformidad con el artículo 19 de la Ley 909 de 2004, el diseño de cada empleo debe contener:

- **La descripción del contenido funcional del empleo**, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular.
- **El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia**, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo.
- **La duración del empleo** siempre que se trate de empleos temporales.



MinEducación
Ministerio de Educación Nacional

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Sistema de nomenclatura y clasificación de empleos

- Ordenación sistemática y codificada de las distintas denominaciones de empleo dentro de cada uno de los niveles jerárquicos determinados por las normas vigentes y que para el caso del orden nacional se encuentran establecidos en el Decreto 2489 de 2006 y sus modificatorios y en el orden territorial en el Decreto-ley 785 de 2005.
- Los actuales niveles jerárquicos tanto del nivel Nacional como el Territorial se encuentran clasificados así:
 - Directivo
 - Asesor
 - Profesional
 - Técnico
 - Asistencial



Reestructuración de las plantas de personal

Repensar el rol del Estado



Objetivos misionales en función de los bienes y servicios para el ciudadano

Diseñar la estructura organizacional



Unidades con asignación de responsabilidades por objetivos misionales

- Análisis de procesos misionales y de apoyo
- Evaluación de la prestación del servicio
- Funciones asignadas por empleos, perfiles y cargos



División del talento humano en función de criterios de eficacia y eficiencia de los objetivos misionales

Racionalizar plantas



Relación de cargos 70% misional, 30% apoyo
Profesionalización de cargos con reducción de costos y concentración en áreas misionales.
Tercerización de servicios de carácter operativo

Reducción de Gastos



Incrementar la calidad y cobertura del sector.



MinEducación
Ministerio de Educación Nacional

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Determinación de la planta de personal

- La planta de personal desde el punto de vista de su aprobación debe conformarse en forma global, pero técnicamente debe corresponder al **estudio previo de cargas de trabajo** y a la estructura u organización interna determinada.
- **Planta de personal global:** Consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.



Modificación de plantas de personal

Para elaborar la nueva planta de personal se deben considerar los siguientes aspectos:

- Ajustarse a las disposiciones vigentes sobre el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos y escala salarial.
- Elaborar un estudio de cargas de trabajo para cada una de las dependencias propuestas en la nueva estructura u organización interna.
- Establecer la planta de personal propuesta.
- Elaborar los cuadros comparativos de la planta de personal y sus costos para determinar su incidencia presupuestal.
- Determinar las indemnizaciones y fuente de financiación si se van a suprimir cargos de carrera administrativa.



MinEducación
Ministerio de Educación Nacional

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Reformas a las plantas de personal

El artículo 228 del decreto ley 19 de 2012 dispuso: Modifíquese el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, el cual quedará así:

"Artículo 46. Reformas de planta de personal. Las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los **órdenes nacional y territorial**, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del **Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-**.



MinEducación
Ministerio de Educación Nacional

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Reformas a las plantas de personal

El **Departamento Administrativo de la Función Pública** adoptará la metodología para la elaboración de los estudios o justificaciones técnicas, la cual deberá ceñirse a los aspectos estrictamente necesarios para soportar la reforma a las plantas de personal.

Toda modificación a las plantas de personal de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional, deberá ser aprobada por el Departamento Administrativo de la Función Pública."



MinEducación
Ministerio de Educación Nacional

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Reformas a las plantas de personal (Título VII Decreto 1227 de 2005)

Artículo 96. Se entiende que la modificación de una planta de empleos está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos con ocasión, entre otras causas, de:

1. Fusión, supresión o escisión de entidades.
2. Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad.
3. Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro.
4. Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones.
5. Mejoramiento o introducción de procesos, producción de bienes o prestación de servicios.
6. Redistribución de funciones y cargas de trabajo.
7. Introducción de cambios tecnológicos.



MinEducación
Ministerio de Educación Nacional

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Reformas a las plantas de personal (Título VII Decreto 1227 de 2005)

Artículo 96.

8. Culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad.

8. Racionalización del gasto público.

10. Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.

Parágrafo 1. Las modificaciones de las plantas a las cuales se refiere este artículo deben realizarse dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general.



Reformas a las plantas de personal (Título VII Decreto 1227 de 2005)

Artículo 97. Los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.
2. Evaluación de la prestación de los servicios.
3. Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.



MinEducación
Ministerio de Educación Nacional

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Viabilidad presupuestal

La entidad debe:

- Identificar en el presupuesto asignado a la institución dentro de pago de funcionamiento el rubro “**servicios personales**”. Es indispensable tener en cuenta las disposiciones contempladas en la Ley 617 de 2000 y Ley 715 de 2001 y demás normas relacionadas.
- Evaluar el costo anual de la planta de personal propuesta, considerando los gastos de las asignaciones básicas, gastos de representación, primas técnicas y demás prestaciones sociales legales.
- Debe hacerse un análisis comparativo entre la planta de personal actual frente a la planta de personal propuesta, con el fin de identificar, si es del caso, la cantidad de empleos a suprimir, sean de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para valorar las indemnizaciones a que haya lugar, cuando se trate de funcionarios con derechos de carrera administrativa.



Viabilidad presupuestal

La entidad debe:

Con la información anterior se comparan los costos de la planta de personal propuesta con el presupuesto asignado, para determinar si se cuenta con los recursos suficientes para cubrir los costos de la nómina planteada; si el presupuesto es inferior al costo real de la nómina de la planta de personal propuesta, la entidad debe:

- Replantear la cantidad de servicios o productos que la institución ofrece, requiriéndose hacer los ajustes necesarios en el estudio de cargas de trabajo hasta que se adecue al presupuesto aprobado al organismo o entidad correspondiente o
- Solicitar un reajuste presupuestal dentro de los términos legales cuando este aplique.



MinEducación
Ministerio de Educación Nacional

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Manual específico de funciones y competencias laborales

- El manual específico de funciones y de competencias es un instrumento de administración de personal a través del cual se establecen las funciones y las competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de una entidad y los requerimientos exigidos para el desempeño de los mismos.
- Se constituye en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos en una entidad u organismo.



MinEducación
Ministerio de Educación Nacional

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

TAREAS

- Estudio de la Guía de Modernización Institucional en los organismos y entidades de la Administración Pública, DAFP por parte de los equipos de las ETC y el MEN- SRHS
- Conformación de equipo de trabajo en la ETC entre recursos humanos, Oficina de Planeación, áreas financiera y administrativa, oficina jurídica, entre otros, con la asistencia técnica del MEN.
- Diagnóstico del estado actual de la planta de cargos y de personal administrativo.
- Estandarización de los EEE de acuerdo con la matrícula



MinEducación
Ministerio de Educación Nacional

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

TAREAS

- Guía para la elaboración de informe sobre planta administrativa EEE y formato para la presentación del informe de avance sobre estudio técnico de planta administrativa de los EEE será remitida **por el MEN viernes 28 de diciembre de 2012**
- Presentación del primer informe de avance enero **23 de 2013 a cargo de la ETC.**



MinEducación
Ministerio de Educación Nacional

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

El procedimiento que se seguirá para realizar para la creación de la planta temporal será el siguiente:

- Elaborar de forma conjunta entre el Ministerio de Educación y la entidad territorial certificada respectiva, un estudio técnico que demuestre la necesidad de la creación de planta temporal para cubrir los requerimientos de sustitución de docentes tutores o para el nombramiento en los mismos de tutores que cumplan lo requerido en el marco del Programa de Transformación de la Calidad.
- Dicho estudio técnico debe ser elaborado por institución y sede con base en la matrícula oficial por nivel educativo y los parámetros establecidos en el decreto 3020 de 2002.
- Contar con la viabilidad financiera emitida oficialmente por la Oficina Asesora de Planeación del Ministerio Educación, en el cual se evidencie la disponibilidad de recursos de la participación para educación del Sistema General Participaciones asignados mediante documento Conpes.



MinEducación
Ministerio de Educación Nacional

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

CREACION

- La planta cargos temporal será viabilizada por el Ministerio, mediante concepto técnico independiente al de la planta regular, en el cual se determinará el número de cargos docentes temporales a crear por entidad territorial y algunas orientaciones especiales para su provisión y manejo (Elaborar modelo). Una vez viabilizada la planta por el Ministerio la entidad territorial certificada respectiva, deberá emitir el acto administrativo de adopción de la misma a su planta correspondiente.



MinEducación
Ministerio de Educación Nacional

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

PROVISIÓN DE CARGOS TEMPORALES DOCENTES

- La provisión de cargos temporales de docentes estará bajo la responsabilidad de la autoridad nominadora de la entidad territorial certificada en educación.
- El nombramiento en un empleo de carácter temporal se efectuará teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, grado y asignación básica del empleo a proveer. Para el análisis de perfil y de las competencias requeridas, la entidad deberá consultar las convocatorias que suministre la Comisión Nacional del Servicio Civil (Art 3º decreto 1227 de 2005).



MinEducación
Ministerio de Educación Nacional

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

PROVISIÓN DE CARGOS TEMPORALES DOCENTES

- El Ingreso a empleos de carácter temporal no genera el retiro de la lista de elegibles ni derechos de carrera.
- El nombramiento deberá efectuarse mediante acto administrativo en el que se indicará el término de su duración, el vencimiento del cual quien lo ocupe quedará retirado del servicio automáticamente (Art. 4º decreto 1227 de 2005). Así mismo, quedará retirado automáticamente el docente temporal, cuando el docente tutor decida voluntariamente resumir sus funciones como docente de aula en la institución educativa donde es titular.
- El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal deberá sujetarse a la disponibilidad presupuestal.
- A quienes ejerzan empleos de carácter temporal no podrá efectuarse ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las que dieron lugar a la creación de los mismos de acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004.



MinEducación
Ministerio de Educación Nacional

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

REGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL

- El régimen salarial, prestacional y demás beneficios salariales de los empleos temporales será el que corresponda a los empleos de carácter permanente que rige para la entidad que va a crear el cargo y se reconocerá de conformidad con lo establecido en la ley (Art. 2 decreto 1227 de 2005).



MinEducación
Ministerio de Educación Nacional

 **PROSPERIDAD
PARA TODOS**