

Plan de Previsión de Vacantes 2020

Ministerio de Educación Nacional

Enero 2020



La educación
es de todos

Mineducación

Plan de Previsión de Vacantes 2020

Ministerio de Educación Nacional

INTRODUCCIÓN

El artículo 17 la Ley 909 de 2004 se establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales. De la objetividad de dichos planes, se podrá tener una base técnica y real para que instancias como el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la Comisión Nacional del Servicio Civil atiendan las demandas de las respectivas entidades (...).

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las Políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la Entidad.

“Una política de gestión del talento humano que sea planificada será un activo crucial para el aumento de la efectividad y la productividad de las entidades públicas”. (DAFP, 2018).



Contenido

1.	<u>OBJETIVO</u>	<u>3</u>
2.	<u>METODOLOGÍA</u>	<u>3</u>
3.	<u>POLÍTICAS MIPG</u>	<u>4</u>
4.	<u>ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL</u>	<u>4</u>
	4.1 IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL	4
	4.2 ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.....	4
5.	<u>RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA</u>	<u>6</u>



1. OBJETIVO

El Plan de Previsión del Recurso Humano, tiene por objeto 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 Educación Nacional.

Mediante la Resolución 010491 de 2019 el Ministerio de Educación Nacional adopta la política de Talento Humano a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro.

Las estrategias para la apropiación y aplicación de ruta 2020-2022 de la mencionada política están consignadas en la Guía de Implementación de Política publicada en la sección de Transparencia de la página web de la entidad, para que los ciudadanos puedan conocerla, en este documento se plasman las líneas principales.

2. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano del Ministerio de Educación Nacional para la vigencia 2020, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por lineamientos de Planeación de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública; es decir, teniendo en cuenta el análisis de planta de personal y la identificación de fuentes de financiación de personal.

La fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo de acuerdo con el estado de la Planta de Personal vigente a 31 de diciembre de 2019, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

De otra parte, se analizó la forma de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente, se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.



3. POLÍTICAS MIPG

Mediante la Resolución 010491 de 2019 el Ministerio de Educación Nacional adopta la política de **Talento Humano** a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro.

Las estrategias para la apropiación y aplicación de ruta 2020-2022 de la mencionada política están consignadas en la Guía de Implementación de Política publicada en la sección de Transparencia de la página web de la entidad, para que los ciudadanos puedan conocerla, en este documento se plasman las líneas principales.

4. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL

4.1 Identificación y Determinación de necesidades de personal

El Ministerio de Educación Nacional a través de la Subdirección de Desarrollo Organizacional tiene previsto realizar los estudios que permitan contar con el diagnóstico integral para validar la capacidad de cada proceso y las funciones de las áreas de la entidad.

Como producto de lo anterior, se contará con la propuesta de modificación de análisis de cargos laborales, con el fin de identificar la necesidad, la Subdirección de Talento Humano reubicará los empleos, si es del caso, ajustará las funciones y proveerá los empleos que conforman la planta de personal del MEN.

4.2 Análisis de planta actual.

La planta de personal aprobada para el Ministerio de Educación Nacional está conformada por un total de quinientos sesenta y uno (561) empleos, y una planta temporal de cien (100) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:



i. EMPLEOS DE CARRERA:

NIVEL	ENCARGO	PERÍODO DE PRUEBA	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL/NIVEL
ASESOR			3		1	4
PROFESIONAL	69	10	152	55	50	336
TÉCNICO	28	1	19	3	4	55
ASISTENCIAL	5	4	30	23	12	74
TOTAL EMPLEOS	102	15	204	81	67	469

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2019

ii. EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:

NIVEL	ENCARGO	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	VACANTE	TOTAL / NIVEL
DIRECTIVO	1	30	1	32
ASESOR		38	1	39
PROFESIONAL		8	1	9
TÉCNICO		1		1
ASISTENCIAL		10	1	11
TOTAL EMPLEOS	1	87	4	92

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2019

iii. EMPLEOS TEMPORALES

NIVEL	PROVISTOS	VACANTES	TOTAL / EMPLEOS
PROFESIONAL	84	16	100

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2019

Analizando las vacantes que se reportan, se tiene que la planta permanente se encuentra provista en un 87,3% y los empleos temporales en un 84%.

Durante la vigencia 2019, la provisión de manera definitiva de empleos de carrera administrativa se encuentra en un 97,8%, con listas de elegibles producto del proceso de selección adelantado en el marco de la



Convocatoria No. 434 de 2016. El 2,2% restante obedece a la no aceptación del nombramiento y al trámite de pago por uso de listas de elegibles ante la Comisión Nacional del Servicio Civil para un (1) empleo.

5. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

Acorde con el producto del estudio integral que realizará el Ministerio de Educación Nacional, la racionalización de la planta consiste en adelantar las acciones que permitan la optimización del Talento Humano con que cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas que permitan solventar las necesidades del servicio.

I. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO.

A continuación, se presenta el costo estimado de la planta de personal del MEN para esta vigencia. El Ministerio asegurará la financiación de los empleos provistos durante el 2020.

TIPO DE EMPLEO	VALOR
TEMPORALES	\$ 13.091.720.281
PLANTA	\$ 48.633.102.535
TOTAL	\$ 61.724.822.816

Nota. Los salarios se encuentran proyectados conforme el Decreto 1011 de 2019
Fuente: Proyección Subdirección de Talento Humano

6. HISTORIAL DE CAMBIOS

Historial de Cambios		
Versión	Fecha	Observaciones
1	Enero 23 de 2020	Se crea el documento de conformidad con los lineamientos institucionales establecidos y la normatividad vigente.
2	Enero 30 de 2020	Se realizan las modificaciones dadas en el Comité de Gestión y Desempeño Institucional para la aprobación del mismo, en el sentido de incluir lo siguiente: "Mediante la Resolución 010491 de 2019 el Ministerio de Educación Nacional adopta la política de Talento Humano a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos



Historial de Cambios		
Versión	Fecha	Observaciones
		<p>institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro.</p> <p>Las estrategias para la apropiación y aplicación de ruta 2020-2022 de la mencionada política están consignadas en la Guía de Implementación de Política publicada en la sección de Transparencia de la página web de la entidad, para que los ciudadanos puedan conocerla, en este documento se plasman las líneas principales.”</p>

