

**MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL  
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2018**

**Bogotá D.C. 29 de enero de 2018**

## INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, 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, 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, las funciones de la Entidad y particularmente para el caso del Ministerio de Educación Nacional, el propósito superior de hacer de Colombia el país mejor educado de América Latina en el año 2025, buscando encontrar un justo y sano equilibrio entre estos diversos intereses.

Así las cosas, se procede a estructurar el plan de previsión de recursos humanos de conformidad con lo señalado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que en su literalidad dispone:

*“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:*

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*

*2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la*

*Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”*

## **OBJETIVO**

El presente Plan de Previsión del Recurso Humano tiene por objeto 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 alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

## **METODOLOGÍA**

El Plan de Previsión de Recurso Humano del Ministerio de Educación Nacional para la vigencia 2018, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal e identificación fuentes de financiación de personal.

Es de precisar que la fase de análisis de necesidades de personal comprende de una parte, el estudio efectuado por la Subdirección de Desarrollo Organizacional como resultado un estudio técnico entregado por la firma contratada para tal fin y; de otra respecto al estado actual de la Planta de Personal vigente y aprobada a 1º de enero de 2018, 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 las formas 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.

## I. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL

### 1.1. ESTUDIO TÉCNICO MODERNIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL.

En la vigencia 2016 el Ministerio de Educación Nacional suscribió con la firma PEDRO ALFONSO HERNANDEZ ABOGADOS CONSULTORES SAS el Contrato No. 743 de 2016, cuyo objeto es: “Prestar servicios especializados de asesoría y apoyo a la gestión del ministerio de educación nacional en las etapas de recolección, redacción, procesamiento, consolidación de las necesidades y redistribución de la planta de empleos, de acuerdo con los procesos misionales, de apoyo y los nuevos lineamientos estratégicos de la entidad”. Este contrato finalizó ejecución en diciembre de 2016 y dentro de los productos entregados por la firma contratista se encuentran el Documento de Estudio Técnico y el Estudio de Perfiles y Cargas.

A partir del mes de mayo de 2017 la Subdirección de Desarrollo Organizacional efectuó con el acompañamiento técnico de la Función Pública una revisión del estudio técnico entregado por la firma contratista y realiza la actualización de la propuesta de planta y costos asociados., arrojando como resultado la necesidad de un incremento en el 97.5% de empleos respecto de la planta actual y del 113.9% del presupuesto anual asignado para tal fin.

### 1.2. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

La planta de personal aprobada para el Ministerio de Educación Nacional está conformada por un total de seiscientos ochenta y ocho (688) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

#### i. EMPLEOS PERMANENTES: 561

TIPO DE CARGO	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	Total
<b>CARRERA ADVA.</b>	<b>125</b>	<b>143</b>	<b>154</b>	<b>47</b>	<b>469</b>
ASESOR	1	3			4
ASISTENCIAL	9	15	50		74
PROFESIONAL	87	119	90	40	336
TECNICO	28	6	14	7	55
<b>LIBRE NOMBRAMIENTO</b>		<b>82</b>		<b>10</b>	<b>92</b>
ASESOR		36		3	39
ASISTENCIAL		10		1	11

TIPO DE CARGO	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	Total
DIRECTIVO		29		3	32
PROFESIONAL		6		3	9
TECNICO		1			1
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>225</b>	<b>154</b>	<b>57</b>	<b>561</b>

- VACANTES DEFINITIVAS: 174
- VACANTES TEMPORALES: 165

**ii. EMPLEOS TEMPORALES: 127**

- Profesional: 124
- Técnico: 2
- Asistencial: 1
- Vacantes definitivas: 12

Analizando las vacantes que se reportan, se tiene que la planta se encuentra provista en un 73%.

**II. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES**

Este análisis se efectuó teniendo en consideración la planta de personal vigente aprobada para la vigencia 2018.

**2.1. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.**

Para la vigencia 2018, se espera la provisión por mérito con listas de elegibles de ciento quince (115) vacantes ofertadas en el proceso de selección adelantado en el marco de la Convocatoria No. 434 de 2016.

**2.2. PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.**

Los empleos que se encuentren en vacancia definitiva antes del 27 de enero de 2018 (fecha de entrada en vigor la Ley de garantías) serán provistos transitoriamente a través del encargo y excepcionalmente a través del nombramiento provisional sin ninguna restricción más que los derechos de carrera. Con posterioridad a la referida fecha, solo podrán ser provistos los empleos en vacancia definitiva cuando la causa sea la renuncia, licencia o muerte del titular o en aplicación a las normas de carrera.

Para el segundo semestre de 2018 se procederán a proveer las vacantes que se requieran para el funcionamiento del MEN y que no hayan podido ser provistas en vigencia de la restricción.

### **2.3. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA**

Esta medida consistirá en llevar a cabo todas las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del Talento Humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017; lo anterior sin perjuicio de la restricción que se tiene respecto a los empleos convocados a concurso en el marco de la Convocatoria 434 de 2016.

### **III. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO.**

Para la vigencia 2018, el coto total de la plata de personal del MEN provista en un 100% corresponde a 48.687.514.450. Al respecto se precisa que este Ministerio asegurará la financiación de los empleos que se provean transitoria o definitivamente durante la vigencia 2018.