

Plan de Previsión de Recursos Humanos 2022

Ministerio de Educación Nacional

Versión 2.0



La educación
es de todos

Mineducación

INTRODUCCIÓN

El artículo 17 la Ley 909 de 2004, establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de mecanismos 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 Gestión y Desempeño se encuentra la de Gestión Estratégica 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.

La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	3
2. METODOLOGIA	3
3. POLÍTICA MIPG.....	3
4. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL	4
4.1 IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL	4
4.2 ANALISIS DE PLANTA ACTUAL	4
5. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA.....	6
HISTORIAL DE CAMBIOS	7

1. OBJETIVO

El Plan de Previsión del Recurso Humano, tiene por objetivo 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.

2. METODOLOGIA

El Plan de Previsión de Recurso Humano del Ministerio de Educación Nacional para la vigencia 2022, 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 2021, estableciendo el número de empleos total 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. POLÍTICA 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 la 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 conocer el documento en el cual se plasman las líneas principales.

4. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL

4.1 IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL

Los estudios realizados para el fortalecimiento de la capacidad técnica y operativa del Ministerio de Educación Nacional a través de la Subdirección de Desarrollo Organizacional, se elaboró un diagnóstico integral que validó la capacidad de cada proceso y las funciones de las áreas de la entidad.

Bajo esta perspectiva, se logró para el 2021 la aprobación de un presupuesto de dos mil quinientos millones de pesos (\$2.500.000.000) base con la cual se construyó la propuesta de modificación de estructura y ampliación de planta, en revisión por la Subdirección de Desarrollo Organizacional para continuar el Proceso establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para el 2022, se continuará el proceso de solicitud de recursos a través del anteproyecto de presupuesto, para continuar con la segunda fase del proyecto.

Una vez aprobada las modificaciones de estructura y planta, la Subdirección de Talento realizará todas las actividades requeridas para la provisión de 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:

- **EMPLEOS DE CARRERA**

NIVEL	ENCARGO	PERÍODO DE PRUEBA	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL/NIVEL
ASESOR	1	0	3	0	0	4
PROFESIONAL	99	3	126	63	45	336



NIVEL	ENCARGO	PERÍODO DE PRUEBA	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL/NIVEL
TÉCNICO	40	0	10	3	2	55
ASISTENCIAL	7	0	17	34	16	74
TOTAL EMPLEOS	147	3	156	100	63	469

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2021

• EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

NIVEL	ENCARGO	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	VACANTE	TOTAL / NIVEL
DIRECTIVO	0	32	0	32
ASESOR	0	37	2	39
PROFESIONAL	0	8	1	9
TÉCNICO	0	1	0	1
ASISTENCIAL	0	9	2	11
TOTAL EMPLEOS	0	87	5	92

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2021

• EMPLEOS TEMPORALES

NIVEL	PROVISTOS	VACANTES	TOTAL / EMPLEOS
PROFESIONAL	82	18	100

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2021

Analizando las vacantes que se reportan, es preciso señalar que la planta permanente se encuentra provista en un 87,88% y los empleos temporales en un 82%.

Durante la vigencia 2021, la provisión de manera definitiva de empleos de carrera administrativa producto del proceso de selección adelantado en el marco de la Convocatoria No. 434 de 2016, se encuentra en un 96,46%, con listas de elegibles.

El 3,54% restante obedece cuatro (4) empleos en vacancia definitiva de los cuales uno (1) agotó lista de elegibles sin ser posible su provisión y los tres (3) empleos donde los elegibles fueron nombrados en periodo de prueba, estando pendiente el resultado de la evaluación del desempeño laboral, para establecer si las personas superaron el mismo y se dio la provisión definitiva de los empleos.

Por otro lado, es necesario señalar que el Ministerio de Educación Nacional se encuentra adelantando con la Comisión Nacional del Servicio Civil los preparativos para proveer de forma definitiva, a través de concurso de



méritos, ciento dos (102) empleos reflejados en ciento veintidós (122) vacantes, de la planta de personal de la Entidad a 31 de diciembre de 2021,

Con dicha finalidad, se han reportado en el aplicativo SIMO 4.0, de la CNSC, todas las vacantes definitivas de empleos de carrera de la planta del Ministerio de Educación Nacional, que se han generado a 31 de diciembre de 2021, realizando en el mes de abril de 2021 un primer pago de Doscientos Sesenta y Seis Millones de pesos (\$ 266.000.000,00).

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.

- **ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL ASEGURAMIENTO Y 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 2022.

TIPO DE EMPLEO	VALOR
TEMPORALES	\$ 13.612.197.354
PLANTA	\$ 53.316.124.928
TOTAL	\$ 66.928.322.282

Fuente: Proyección Subdirección de Talento Humano

Nota. Los salarios se encuentran proyectados conforme a los del año 2021, toda vez que a la fecha no se ha expedido el Decreto para la vigencia 2022.



HISTORIAL DE CAMBIOS

Historial de Cambios		
Versión	Fecha	Observaciones
1	Enero 11 de 2022	Se crea el documento de conformidad con los lineamientos institucionales establecidos y la normatividad vigente.
2	Enero 28 de 2022	Versión aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

