

PLANES ESTRATÉGICOS 2025

**Plan de previsión de
Recursos Humanos
2025**

Somos la Revolución del Cambio

Contenido

INTRODUCCIÓN	1
1. Objetivos	2
1.1 Objetivo General	2
1.2 Objetivos Específicos	2
2. Descripción	3
2.1 Marco normativo	3
2.2 Metodología	5
2.3 Política MIPG	5
3. Análisis de la planta de empleos	6
3.1 Descripción de la planta de empleos MEN	6
3.1.1 Presupuesto	7
3.1.2 Estado de la planta	8
3.1.3 Estado planta temporal	10
4. Análisis de la provisión	11
4.1 Nombramiento transitorio	12
5. Plan de trabajo y medición	14
5.1 Plan de trabajo	14
5.2 Medición y seguimiento	15
6	15
Historial de cambios	15

INTRODUCCIÓN

El artículo 17 de 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 Desarrollo Administrativo se encuentra la 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.

Durante la vigencia 2024, se llevó a cabo la implementación del proceso de formalización laboral (Decreto 2270 de 2023), para la vigencia 2025 será necesario continuar con el ejercicio de provisión de empleos con el fin de dotar al Ministerio de Educación del talento humano requerido para el cumplimiento de las metas trazadas.

1. Objetivos

En alineación con el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan de Acción Institucional, el Plan Anual de Vacantes tiene los siguientes objetivos:

1.1 Objetivo General

Diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permitan establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad y desarrollar los procesos de provisión temporal de empleos vacantes de carrera administrativa, en el marco de la formalización del empleo público con equidad y dignidad.

1.2 Objetivos Específicos

- Identificar los escenarios para la provisión de empleos de acuerdo con las vacantes de la planta de personal de la entidad.
- Establecer el plan de trabajo que permita la provisión eficiente de la planta de empleos del Ministerio de Educación Nacional.

2. Descripción

2.1 Marco normativo

El plan anual de vacantes se enmarca en el conjunto de normas relacionadas con el empleo público y la gestión del talento humano en el sector público, como se presenta a continuación:

Ley 909 de 2004. Literal b), artículo 15, "Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas".

Decreto Ley 1960 de 2019. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Decreto 1083 de mayo de 2015. *Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas.* "Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004."

Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. "Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera".

Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. "El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se registrará por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera".

Resolución 013523 del 22 de julio de 2020 "Por la cual se establece el procedimiento para proveer transitoriamente empleos de carrera de la planta de personal del Ministerio de Educación Nacional - MEN."

Resolución No. 020975 del 3 de noviembre de 2022 "Por la cual se modifica la Resolución No. 013523 del 22 de julio de 2020 "Por el cual se establece el procedimiento para proveer transitoriamente empleos de carrera de la planta de personal del Ministerio de Educación Nacional - MEN."

Resolución 000371 del 16 de enero de 2024 "Por la cual se modifica el numeral 3 del Artículo 5 de la Resolución No. 013523 de 2020, modificada por la Resolución No. 020975 de 2022"

2.2 Metodología

El Plan de Previsión de Recurso Humano del Ministerio de Educación Nacional para la vigencia 2025, se diseña acogiendo los 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 2024, 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.

2.3 Política MIPG

Mediante la Resolución 004058 del 05 de abril de 2024 el Ministerio de Educación Nacional adopta la política de Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la gestión 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.

Los lineamientos para la gestión estratégica del talento humano, al interior del Ministerio de Educación Nacional, se encuentran plasmados en la Guía de Implementación de Política publicada en la sección de Transparencia de la página web de la entidad, para que los grupos de valor puedan conocerla.

3. Análisis de la planta de empleos

A continuación, se presenta un análisis detallado de la planta de empleos en el Ministerio de Educación Nacional (MEN) partiendo, en primer lugar, de una descripción de su composición, continuando con la descripción de las vacantes por naturaleza, denominación y grado. Finalmente, se presenta una proyección de vacantes para la vigencia 2025 y con ello la posible ruta de provisión de empleos.

3.1 Descripción de la planta de empleos MEN

La planta de personal del Ministerio de Educación Nacional, fue establecida por el Decreto 4674 del 27 de diciembre de 2006, modificado por los Decretos 1307 del 17 de abril de 2009, 5013 del 28 de diciembre de 2009, 855 del 23 de marzo de 2011, 1826 del 31 de agosto de 2012, 2546 del 12 diciembre de 2014, 1301 del 18 de junio de 2015, el 0158 del 01 de febrero de 2016, el 1055 del 27 de junio del 2016, el 1209 de 25 de julio de 2016, el Decreto 1210 del 25 de julio de 2016 y el Decreto 2270 del 29 de diciembre de 2023, y está conformada por un total de setecientos ochenta (780) empleos de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial.

Debido a las necesidades del servicio y con el objetivo de implementar estrategias asociadas a su misionalidad, mediante el Decreto No. 4974 del 30 de diciembre del 2011, se estableció la creación de empleos temporales en la planta de personal del Ministerio de Educación Nacional, cuya vigencia se extendía hasta el 31 de diciembre de 2012, prorrogada mediante los Decretos No. 2761 del 28 de diciembre del 2012, 2709 del 26 de diciembre del 2014, 2238 del 24 de noviembre del 2015, 2370 del 27 de diciembre de 2019, 1637 del 14 de diciembre de 2020, y el Decreto 2637 del 30 de diciembre de 2022.

Finalmente, en relación con los empleos temporales se profirió el Decreto No. 2272 del 29 de diciembre de 2023, por medio del cual se prorrogó la vigencia para cien (100) empleos denominados Profesional Especializado, 2028, Grado 21 de la planta de temporal del Ministerio de Educación Nacional, a partir del 1º de enero de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2026.

En vista de lo anterior, la planta de personal aprobada por norma para el Ministerio de Educación Nacional está conformada por un total de ochocientos ochenta (880) empleos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y temporales.

3.1.1 Presupuesto

Mediante la Resolución de desagregación presupuestal 000031 del 03 de enero de 2025, se garantiza el presupuesto para los gastos de personal de la siguiente manera:

RUBRO	DESCRIPCIÓN	APROPIACIÓN
A-01-01-01	SALARIO	\$ 74.231.157.383
A-01-01-02	CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	\$ 26.728.391.139
A-01-01-03	REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	\$ 8.657.366.394
A-01-02-01	SALARIO	\$ 45.690.182
A-01-02-02	CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	\$ 15.774.355
A-01-02-03	REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	\$ 2.412.290
A-03-04-02-001	MESADAS PENSIONALES	\$ 16.444.715
A-03-04-02-012	INCAPACIDADES Y LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD	\$ 345.252.065
C-2201-0700-23-20203C	SEGURIDAD HUMANA Y JUSTICIA SOCIAL	\$ 17.000.000.000

Fuente: Resolución 000031 de 2025

De esta forma, para la vigencia 2025 se garantiza la financiación de la provisión de la planta de empleos teniendo en cuenta los empleos permanentes, los empleos temporales y, en casos de necesidad del servicio, la vinculación de personal supernumerario. A continuación, se presenta la distribución de los recursos de acuerdo con la naturaleza de los empleos:

NATURALEZA	CARGOS	PORCENTAJE
CARRERA ADMINISTRATIVA	666	76%
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	114	13%
TEMPORALES	100	11%
TOTAL EMPLEOS	880	100%

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2024

Se evidencia que, del total de empleos con asignación presupuestal a 31 de diciembre de 2024, el 76% corresponden a Carrera Administrativa, el 13% a

LNR y el 11% a los empleos de la planta temporal del Programa de Tutorías para el Aprendizaje y Formación Integral.

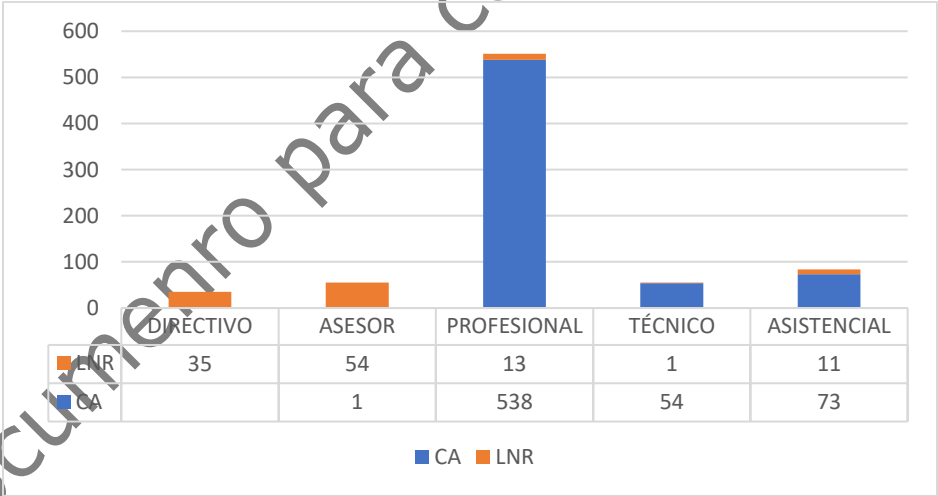
3.1.2 Estado de la planta

El escenario sobre el cual inicia la vigencia 2025 respecto a la planta de empleos permanente se presenta en la siguiente tabla:

NIVEL	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	SIN PROVEER	TOTAL
DIRECTIVO		32		3	35
ASESOR		45		10	55
PROFESIONAL	123	83	128	217	551
TÉCNICO	30	3	15	7	55
ASISTENCIAL	3	15	55	11	84
TOTAL	156	178	198	248	780

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2024

Como se evidencia, la mayor cantidad de vacantes sin proveer se ubican en el nivel profesional representando el 87% de las mismas. Así mismo, la planta de empleos puede analizarse de acuerdo con la naturaleza de los empleos como se observa a continuación:



Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2024

Se observa que la composición de la planta de empleos del Ministerio de Educación Nacional presenta una mayor proporción en cargos de carrera representando el 85%. El nivel profesional cuenta con la mayor de empleos, evidenciando una planta orientada hacia la profesionalización de acuerdo con lo

establecido en la normativa vigente y los lineamientos de la Carta Iberoamericana de la Función Pública.

Así mismo, con el fin de identificar los escenarios de provisión de empleos, se ha evidenciado que, para inicio de la vigencia 2025 el MEN contaba con un total de 248 vacantes sin proveer, las cuales se discriminan de la siguiente manera:

NIVEL	CA	LNR	TOTAL
DIRECTIVO		3	3
ASESOR		10	10
PROFESIONAL	216	1	217
TÉCNICO	6	1	7
ASISTENCIAL	11		11
TOTAL	233	15	248

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2024

Se observa que, 233 vacantes pertenecen a empleos de carrera administrativa representando el 94% de las vacantes; así mismo, el nivel profesional cuenta con 216 vacantes para provisión, de acuerdo con la siguiente distribución:

NIVEL	DEFINITIVA	TEMPORAL	TOTAL
PROFESIONAL	177	39	216
TÉCNICO	3	3	6
ASISTENCIAL	5	6	11
TOTAL	185	48	233

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2024

Se observan 185 vacantes definitivas sin proveer, así como 48 temporales. De igual forma, 177 vacantes definitivas corresponden al nivel profesional, lo cual es generado por el proceso de implementación del Decreto 2270 de 2023.

Por otro lado, el total de las vacantes definitivas de la entidad (provistas o no) se presenta a continuación:

NIVEL	ENCARGO	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL
PROFESIONAL	87	74	177	338
TÉCNICO	12	4	3	19
ASISTENCIAL	2	22	5	29
TOTAL	101	100	185	386

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2024

Se evidencian 386 vacantes definitivas, de las cuales 151 fueron ofertadas en el concurso de méritos nación 6, por lo tanto, a través de la provisión definitiva se disminuirá el número de vacantes; asimismo, se prevé avanzar en la provisión

transitoria en busca de lograr el mayor porcentaje de planta provista para la vigencia.

3.1.3 Estado planta temporal

Respecto a los 100 empleos aprobados para la planta temporal del MEN, se evidencia el siguiente estado:

EMPLEO	ENCARGO		PROPIEDAD		SIN PROVEER		TOTAL	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	29	29%	48	48%	23	23%	100	100%
TOTAL	29	29%	48	48%	23	23%	100	100%

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2024

Se evidencian 23 empleos sin proveer y 29 provistos mediante encargo. Lo anterior implica que, con el fin de lograr la provisión de la planta en un 100% es necesario adelantar el procedimiento establecido en la normativa vigente (Decreto 1083 de 2015) a saber:

- Uso de listas de elegibles
- Encargo
- Convocatoria

De esta forma, durante la vigencia 2025 será necesario solicitar el uso de listas con el fin de determinar la posibilidad de nombrar de manera definitiva a servidores en las vacantes expuestas, posterior a ello deberá adelantarse el derecho preferencial a encargo y, de no lograr la provisión, avanzar con la convocatoria para su nombramiento.

Finalmente, respecto a las vacantes posibles, se evidencian 4 potenciales retiros forzoso y un total de 94 retiros potenciales por pensión de vejez (72 mujeres, 22 hombres). De esta forma, se establece el escenario para la provisión de empleos para la vigencia 2025.

4. Análisis de la provisión

De conformidad con lo previamente expuesto, el escenario de provisión para la vigencia 2025 se estructura en dos (2) grandes ejes: La provisión definitiva y la transitoria. Teniendo en cuenta la normativa vigente en la materia, a continuación, se describe el comportamiento esperado para el ejercicio de provisión de vacantes, iniciando por las vacantes definitivas ofertadas en el concurso Nación 6.

El escenario sobre las vacantes ofertadas se presenta de la siguiente manera:

Etiquetas de fila	PROVISTA	SIN PROVEER	TOTAL
PROFESIONAL	93	21	114
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	74	18	92
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	19	3	22
TÉCNICO	13	3	16
ANALISTA DE SISTEMAS		1	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	13	2	15
ASISTENCIAL	17	4	21
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6	1	7
CONDUCTOR MECÁNICO	2	1	3
SECRETARIO EJECUTIVO	9	2	11
TOTAL	123	28	151

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2024

De las 151 vacantes ofertadas se evidencia que tan solo 28 se encuentran sin proveer, especialmente en el nivel profesional, lo que deja un panorama de 123 movimientos en la planta de empleos dado que, se encuentran provistas de forma transitoria de la siguiente manera:

NIVEL/DENOMINACIÓN	ENCARGO	PROVISIONAL	TOTAL
PROFESIONAL	44	49	93
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	41	33	74
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3	16	19
TÉCNICO	10	3	13
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	10	3	13
ASISTENCIAL	2	15	17
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		6	6
CONDUCTOR MECÁNICO	1	1	2
SECRETARIO EJECUTIVO	1	8	9
TOTAL	56	67	123

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2024

Se observa que 67 vacantes se encuentran provistas mediante nombramiento provisional, lo que representa retiros por terminación del nombramiento una vez se adelante el uso de listas definitivas; de igual forma, en el caso del encargo 56 servidores deberán volver a sus cargos titulares los que, a su vez se encuentran con el siguiente estado:

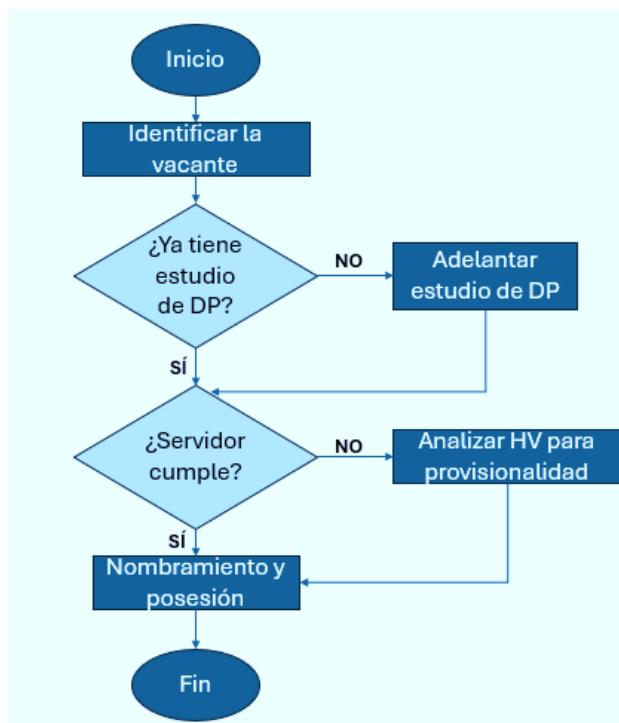
NIVEL/DENOMINACIÓN	ENCARGO	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL
PROFESIONAL	14	22	8	44
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	14	20	7	41
PROFESIONAL UNIVERSITARIO		2	1	3
TÉCNICO		7	3	10
TÉCNICO ADMINISTRATIVO		7	3	10
ASISTENCIAL		2		2
CONDUCTOR MECÁNICO		1		1
SECRETARIO EJECUTIVO		1		1
TOTAL	14	31	11	56

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2024

Como se observa, de los 56 cargos titulares de las personas en encargo de los empleos OPEC, 31 se encuentran provistos mediante nombramiento provisional, por lo tanto, deberá presentarse el respectivo retiro. El movimiento de la planta de empleos podrá darse durante toda la vigencia debido al uso de listas para conformar la planta de empleos mediante nombramientos definitivos. Así las cosas, se estima que, deberá continuarse, de manera paralela, la provisión transitoria a partir de encargos y nombramientos provisionales.

4.1 Nombramiento transitorio

Una vez descrito el escenario de la provisión definitiva, es necesario presentar la previsión de los nombramientos transitorios. Para ello, a continuación, se grafica el flujo a seguir:



Fuente: Elaboración Subdirección de Talento Humano

De acuerdo con el flujo expuesto, se deberá agotar, en primer lugar, el análisis del derecho preferencial a encargo. Para ello, se cuenta con el mecanismo de “audiencias por la transparencia”, diseñado para lograr la mayor cantidad de provisiones en el menor tiempo posible. De esta forma, a continuación, se presenta el escenario de encargos sin contar aquellas vacantes ofertadas:

NIVEL	DEFINITIVA	TEMPORAL	TOTAL
PROFESIONAL	156	39	195
TÉCNICO		3	3
ASISTENCIAL	1	6	7
TOTAL	157	48	205

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2024

Se evidencian un total de 205 vacantes de carrera administrativa sin proveer para la vigencia 2025, las cuales deberán surtir el proceso de encargo, lo que a su vez puede generar vacantes temporales en grados inferiores hasta agotar el derecho preferencial. De esta forma, se estima adelantar, como mínimo, un total de 205 estudios de derecho preferencial en la vigencia.

5. Plan de trabajo y medición

5.1 Plan de trabajo

De conformidad con lo expuesto a lo largo del documento, el plan de previsión de recursos humanos deberá desarrollarse a lo largo de la vigencia 2025, toda vez que, como se observó, la planta continuará siendo dinámica debido a los movimientos de personal. Así las cosas, se presenta el siguiente plan de trabajo considerando las variables que afectan el funcionamiento de la dependencia:

Actividad	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Elaboración plan anual de vacantes y de previsión de recursos humanos												
Organización equipo de trabajo y asignación responsabilidades												
Nombramientos provisionales												
Procesos de encargos												
Recepción de listas definitivas												
Vinculación en periodo de prueba												
Registro Público de Carrera												
Actos administrativos de retiro (provisionales)												
Uso de listas - empleos equivalentes												
Audiencias (Cuando sea necesario)												

Fuente: Elaboración Subdirección de Talento Humano

Como se observa, la provisión transitoria y definitiva de vacantes se llevará a cabo durante toda la vigencia, contando con hitos relevantes como: Recepción de listas definitivas y la vinculación en periodo de prueba.

5.2 Medición y seguimiento

Para la vigencia 2025 se continuará contando con el indicador de provisión de la planta provista, el cual culminó la vigencia 2024 en el 68%.

De esta forma, a continuación, se presenta el instrumento de seguimiento:

TIPO INDICADOR	INDICADOR	FORMULA	META	PERIODICIDAD
Gestión	Planta provista	$PV = \frac{\# \text{cargos provistos}}{\# \text{cargos planta}}$	85%	Mensual

Fuente: Elaboración Subdirección de Talento Humano

6. Historial de cambios

Versión	Fecha	Observaciones
1	14/01/2025	Se crea el documento de conformidad con los lineamientos institucionales y la normatividad vigente.