



Educación



# PLANES ESTRATÉGICOS 2025

Plan Anual de  
vacantes

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 |
| 3.1.4 Escenarios de generación de vacantes .....  | 11 |
| 4. Historial de Cambios .....                     | 13 |

# INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Educación Nacional, a través de la Subdirección de Talento Humano, en alineación con las directrices nacionales que tienen por objetivo avanzar hacia el logro del empleo público en equidad y dignidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia, elabora el Plan Anual de Vacantes, con el objetivo de ser entidad líder en la gestión del talento humano con énfasis en un entorno laboral digno, saludable e incluyente.

El Plan Anual de Vacantes es la herramienta de medición y planificación, que permite identificar la situación de los empleos de la entidad, haciendo énfasis en aquellos de carrera administrativa, determinar cuántos y cuáles de estos se encuentran en vacancia, así como su forma de provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

En ese sentido, el Ministerio de Educación Nacional tiene, entre otros propósitos, que sus diferentes dependencias cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones.

Así las cosas, el presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la proyección de los empleos que podrían quedar vacantes durante la vigencia 2025, con ocasión del cumplimiento de la edad de retiro forzoso o la pensión de jubilación de sus titulares.

# 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*

Identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos en vacancia (definitiva o temporal), a fin de proporcionar a las diferentes dependencias del Ministerio de Educación Nacional el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones.

## *1.2 Objetivos Específicos*

- Adelantar una identificación detallada de la composición de la planta de empleos y sus vacantes para el inicio de la vigencia 2025.
- Identificar escenarios de generación de vacantes durante la vigencia, determinando la ruta para la provisión de empleos.

## 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 regirá 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

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se atendieron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-. Así las cosas, en él se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia a ser provistos, de manera definitiva o transitoria, para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

## 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 plasmadas 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 – 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  |
|--------------------------------------|------------|-------------|
| <b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>        | 666        | 76%         |
| <b>LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b> | 114        | 13%         |
| <b>TEMPORALES</b>                    | 100        | 11%         |
| <b>TOTAL EMPLEOS</b>                 | <b>880</b> | <b>100%</b> |

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. Dado que, para la provisión de los empleos del nivel directivo y asesor se cuenta con la facultad nominadora por parte del representante legal de la entidad, se hará énfasis en las vacantes en cargos de carrera administrativa, las cuales se evidencian a continuación:

| NIVEL       | DEFINITIVA | TEMPORAL | TOTAL |
|-------------|------------|----------|-------|
| PROFESIONAL | 338        | 129      | 468   |
| TÉCNICO     | 19         | 32       | 51    |
| ASISTENCIAL | 29         | 40       | 69    |
| TOTAL       | 386        | 201      | 588   |

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

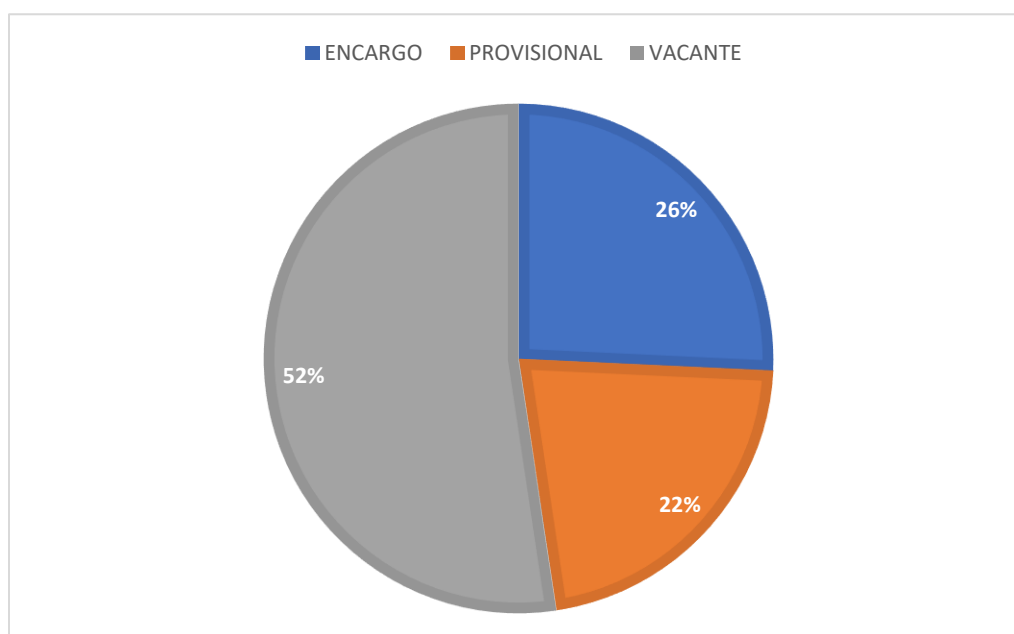
De los 666 cargos de carrera administrativa en el MEN, se observa que, 201 se encuentran en vacancia temporal, lo cual implica que, el empleo cuenta con un titular con derechos de carrera que para el fin de la vigencia se encontraba en alguna situación administrativa particular. Así mismo, se analizan las vacantes definitivas que, representan aquellos cargos sin titular de carrera administrativa sin importar su estado de provisión. Respecto a estos cargos, a continuación, se presenta su descripción:

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

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

Como se observa, del total de las 386 vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa, 201 se encuentran provistos de manera transitoria, mientras que 185 continúan sin provisión.

La proporción descrita puede evidenciarse gráficamente de la siguiente manera:



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

De acuerdo con lo expuesto se observa que, para el inicio de la vigencia 2025, el 52% de las vacantes definitivas se encontraban sin provisión, por lo tanto, deben incluirse dentro de la ruta de encargos o nombramientos provisionales.

De conformidad con la normativa vigente, el Ministerio de Educación Nacional hizo parte de las entidades que conformaron la convocatoria de la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC- Nación 6. De esta forma, a continuación, se presenta un resumen de las vacantes que salieron a concurso público:

| NIVEL / DENOMINACIÓN      | ENCARGO   | PROVISIONAL | SIN PROVEER | TOTAL      |
|---------------------------|-----------|-------------|-------------|------------|
| <b>PROFESIONAL</b>        | <b>44</b> | <b>49</b>   | <b>21</b>   | <b>114</b> |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 41        | 33          | 18          | 92         |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 3         | 16          | 3           | 22         |
| <b>TÉCNICO</b>            | <b>10</b> | <b>3</b>    | <b>3</b>    | <b>16</b>  |
| ANALISTA DE SISTEMAS      |           |             | 1           | 1          |
| TÉCNICO ADMINISTRATIVO    | 10        | 3           | 2           | 15         |
| <b>ASISTENCIAL</b>        | <b>2</b>  | <b>15</b>   | <b>4</b>    | <b>21</b>  |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO   |           | 6           | 1           | 7          |
| CONDUCTOR MECÁNICO        | 1         | 1           | 1           | 3          |
| SECRETARIO EJECUTIVO      | 1         | 8           | 2           | 11         |
| <b>TOTAL</b>              | <b>56</b> | <b>67</b>   | <b>28</b>   | <b>151</b> |

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

Se evidencia que, 151 vacantes definitivas salieron a concurso de méritos, de las cuales, 56 se encuentran provistas mediante encargo y 67 mediante nombramiento provisional. Lo anterior implica que, al implementar el uso de listas de elegibles generadas del concurso de la CNSC, será necesario terminar un total de 123 nombramientos transitorios.

### 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%        |
| <b>TOTAL</b>              | <b>29</b> | <b>29%</b> | <b>48</b> | <b>48%</b> | <b>23</b>   | <b>23%</b> | <b>100</b> | <b>100%</b> |

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.

### 3.1.4 Escenarios de generación de vacantes

Dentro de los escenarios de generación de vacantes, en la vigencia 2025 se cuenta con las siguientes variables:

- **Vacancia temporal por periodo de prueba en otra entidad:** De acuerdo con lo expuesto, durante la vigencia 2025 varios servidores de carrera administrativa tendrán la posibilidad de adelantar el periodo de prueba derivado de los concursos de méritos llevados a cabo en la vigencia 2024, lo cual puede generar vacancias temporales.
- **Licencias de maternidad:** Situación administrativa en virtud de la cual se brinda a la madre un receso remunerado para que se recupere del parto y le dedique al recién llegado el cuidado y la atención requerida.
- **Retiro forzado:** La edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia. (Ley 1821 de 2016). Para la vigencia 2025 se evidencian 4 personas en retiro forzado potencial:

| DENOMINACIÓN              | GRADO | EDAD                    |
|---------------------------|-------|-------------------------|
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 16    | 70 años 2 meses 10 días |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 09    | 74 años 1 meses 27 días |
| TÉCNICO ADMINISTRATIVO    | 17    | 69 años 9 meses 13 días |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO   | 20    | 69 años 0 meses 19 días |

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

Durante la vigencia 2025 se deberán adelantar los trámites respectivos para el retiro de los servidores en mención. Cabe aclarar que, dichos

servidores cuentan con derechos de carrera administrativa y, por lo tanto, generará vacantes definitivas.

- **Retiro por pensión de vejez:** El empleado que reúna los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad o por invalidez, cesará en el ejercicio de funciones en las condiciones y términos establecidos en la Ley 100 de 1993 y demás normas que la modifiquen, adicionen, sustituyan o reglamenten.

Respecto a las mujeres en edad de pensión se evidencian los siguientes datos:

| Etiquetas de fila | LNR       | DERECHOS DE CARRERA | PROVISIONAL | TOTAL     |
|-------------------|-----------|---------------------|-------------|-----------|
| DIRECTIVO         | 4         |                     |             | 4         |
| ASESOR            | 4         |                     |             | 4         |
| PROFESIONAL       | 3         | 40                  | 4           | 47        |
| TÉCNICO           |           | 9                   | 2           | 11        |
| ASISTENCIAL       | 1         |                     | 5           | 6         |
| <b>TOTAL</b>      | <b>12</b> | <b>49</b>           | <b>11</b>   | <b>72</b> |

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

Se evidencia que, para la vigencia 2025, un total de 72 mujeres cumplen con el requisito de edad para gozar de pensión por retiro, de las cuales 49 cuentan con derechos de carrera, lo que implica el mismo aumento potencial en vacancias definitivas.

Respecto a los hombres, se evidencia lo siguiente:

| NIVEL        | LNR      | DERECHOS DE CARRERA | PROVISIONAL | TOTAL     |
|--------------|----------|---------------------|-------------|-----------|
| DIRECTIVO    | 1        |                     |             | 1         |
| ASESOR       | 2        |                     |             | 2         |
| PROFESIONAL  |          | 12                  |             | 12        |
| TÉCNICO      |          | 4                   |             | 4         |
| ASISTENCIAL  | 1        | 1                   | 1           | 3         |
| <b>TOTAL</b> | <b>4</b> | <b>17</b>           | <b>1</b>    | <b>22</b> |

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

Finalmente, respecto a los hombres, se evidencian un total de 22 servidores que cumplirán el requisito de edad para gozar de pensión por retiro, de los cuales 17 cuentan con derechos de carrera, lo que implica aumento potencial en vacantes definitivas.

## 4. Historial de Cambios

| <b>Versión</b> | <b>Fecha</b> | <b>Observaciones</b>                                                                                |
|----------------|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1              | 14/01/2025   | Se crea el documento de conformidad con los lineamientos institucionales y la normatividad vigente. |
| 2              | 29/01/2025   | Aprobado en Comité Institucional de Gestión y Desempeño                                             |