



Educación



PLAN ANUAL DE VACANTES 2026



Somos la Revolución del Cambio

CONTENIDO

1	. INTRODUCCIÓN	3
2	. MARCO NORMATIVO	4
3	. OBJETIVOS	6
3.1	. Objetivo General	6
3.2	. Objetivos Específicos	6
4	. ALCANCE Y ASPECTOS ORIENTADORES	7
5	. DIAGNOSTICO	8
5.1	. Descripción de la planta de empleos MEN	8
5.2	. Presupuesto	9
5.3	. Estado de la planta	9
5.4	. Estado planta temporal	13
5.5	. Escenarios de generación de vacantes	14
	Vacancia temporal por periodo de prueba en otra entidad	15
	Licencias de maternidad	15
	Retiro forzado	15
	Retiro por pensión de vejez	15
6	. PLAN DE ACTIVIDADES	17
7	. METAS E INDICADORES	19
8	. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	20

1.

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 buscando la **consolidación de una conexión amable y saludable con el entorno laboral para la transformación personal e institucional**,

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 2026, con ocasión del cumplimiento de la edad de retiro forzoso o la pensión de jubilación de sus titulares.

2 . 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 se utilizará 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 se han sancionado 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”

3 . OBJETIVOS

En alineación con el Plan Estratégico Institucional, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan de Acción Institucional, y demás lineamientos doctrinales y jurídicos, se estructuran para el Plan Anual de Vacantes los siguientes objetivos.

3.1. 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.

3.2 Objetivos Específicos

1. Adelantar una identificación detallada de la composición de la planta de empleos y sus vacantes para el inicio de la vigencia 2026.
2. Identificar escenarios de generación de vacantes durante la vigencia, determinando la ruta para la provisión de empleos.

4. ALCANCE Y ASPECTOS ORIENTADORES

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.

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.

5 . DIAGNOSTICO

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 2026 y con ello la posible ruta de provisión de empleos.

5.1. 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.

5.2 Presupuesto

Mediante la Resolución de desagregación presupuestal número 025533 del 31 de diciembre del 2025, se garantiza el presupuesto para los gastos de personal de la siguiente manera:

Tabla 1. Desagregación presupuestal recursos de personal 2026

RUBRO	DESCRIPCIÓN	APROPIACIÓN
A-01-01-01	SALARIO	\$ 86.515.170.000
A-01-01-02	CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	\$ 28.731.116,000
A-01-01-03	REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	\$ 9.168.889.000
A-01-02-01	SALARIO	\$ 48.478.000
A-01-02-02	CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	\$ 16.737.000
A-01-02-03	REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	\$ 2.561.000
A-03-04-02-001	MESADAS PENSIONALES (DE PENSIONES)	\$ 17.322.000
A-03-04-02-012	INCAPACIDADES Y LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (NO DE PENSIONES)	\$ 345.253.000
C-2201-0700-23-20203C-2201074-01	SEGURIDAD HUMANA Y JUSTICIA SOCIAL	\$ 21.508.213.509

Fuente: Resolución de desagregación presupuestal número 025533 del 31 de diciembre del 2025, Ministerio de Educación Nacional

De esta forma, para la vigencia 2026 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.

5.3 Estado de la planta¹

A corte de 31 de enero de 2025 el comportamiento de la planta fue el siguiente:

De los 780 empleos, 35 corresponden al nivel directivo, 55 al nivel de asesor 551 al nivel jerárquico profesional, 55 del nivel técnico y finalmente 84 empleos del nivel asistencial, del análisis realizado se identificó que 192

¹ el Ministerio de Educación conto con la planta estructural y una la planta temporal, en este apartado se presenta el análisis de la planta estructural, y posteriormente se presenta el estado de la planta temporal.

empleos se encontraban en encargo, 150 en propiedad. 252 en provisionalidad y 186 empleos se encuentran vacantes.

El empleo con mayor número de empleos en encargo es el de denominación profesional, así mismo esta denominación posee el mayor número de empleos en provisionalidad y vacantes, mientras que el empleo de nivel jerárquico asesor es quien tiene mayor número de empleos en propiedad.

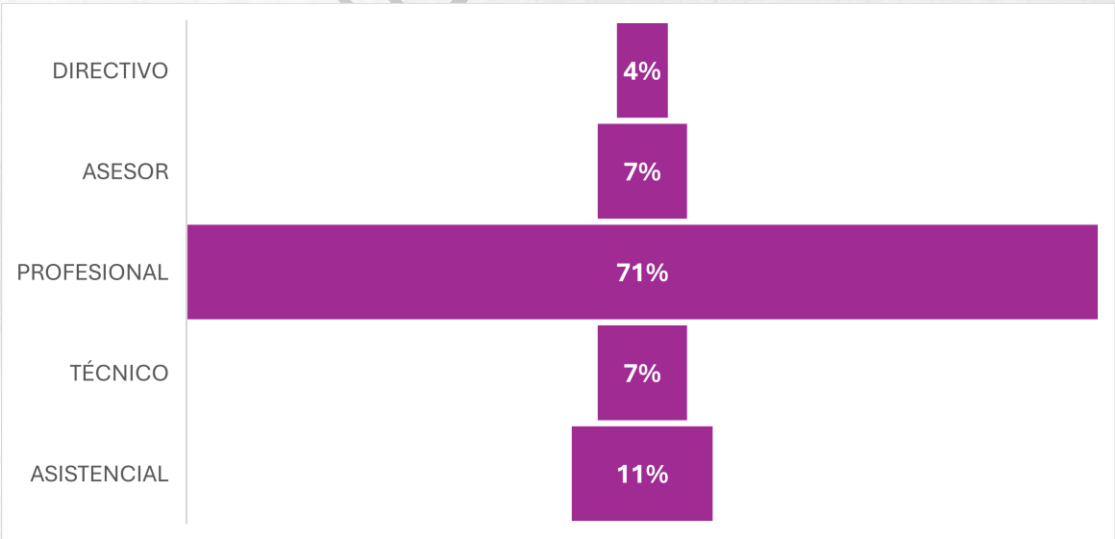
Tabla 2. Número de empleos y sus situaciones administrativas MEN.

NIVEL JERARQUICO	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL
DIRECTIVO	1	30		4	35
ASESOR		51		4	55
PROFESIONAL	164	45	185	157	551
TÉCNICO	24	5	15	11	55
ASISTENCIAL	3	19	52	10	84
Total general	192	150	252	186	780

Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

Al realizar el análisis en temas porcentuales se logra observar que el 71% de la planta del ministerio está compuesta por profesionales, seguido del nivel asistencias que es el 11% y el nivel técnico con un 7%, los empleos del nivel directivo y asesor representan un 4% cada uno frente al 100% de los empleos como se presenta a continuación.

Grafica 1. Distribución porcentual de empleos por nivel jerárquico



Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

Ahora bien, frente al análisis de las situaciones de las figuras administrativas de la planta, se logró evidenciar que el 25% de los empleos se encuentran en proceso de encargo, mientras que el 19% está en propiedad, el 32% en provisionalidad y existen un 24% de empleos vacantes no provistos como se puede observar a continuación:

Tabla 3. Porcentaje de empleos por nivel jerárquico y situaciones administrativas- MEN

NIVEL JERARQUICO	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE SIN PROVEER	TOTAL
DIRECTIVO	0%	4%	0%	1%	4%
ASESOR	0%	7%	0%	1%	7%
PROFESIONAL	21%	6%	24%	20%	71%
TÉCNICO	3%	1%	2%	1%	7%
ASISTENCIAL	0%	2%	7%	1%	11%
Total general	25%	19%	32%	24%	100%

Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

Ahora bien el análisis por naturaleza de los empleos, es decir si este es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, arrojaron el siguiente resultado:

Tabla 4. Numero de empleos por nivel jerárquico y naturaleza del empleo MEN

NIVEL JERÁRQUICO	CA	LNR	TOTAL GENERAL
DIRECTIVO		35	35
ASESOR	1	54	55
PROFESIONAL	538	13	551
TÉCNICO	54	1	55
ASISTENCIAL	73	11	84
TOTAL GENERAL	666	114	780

Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

De los 780 empleos de la planta analizada, 666 empleos son de carrera administrativa, mientras que 114 corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción, al realizar el cruce de esta información con el total de empleos en vacancia no prevista, se identificó lo siguiente:

Tabla 5. Numero de vacantes no previstas por nivel jerárquico MEN

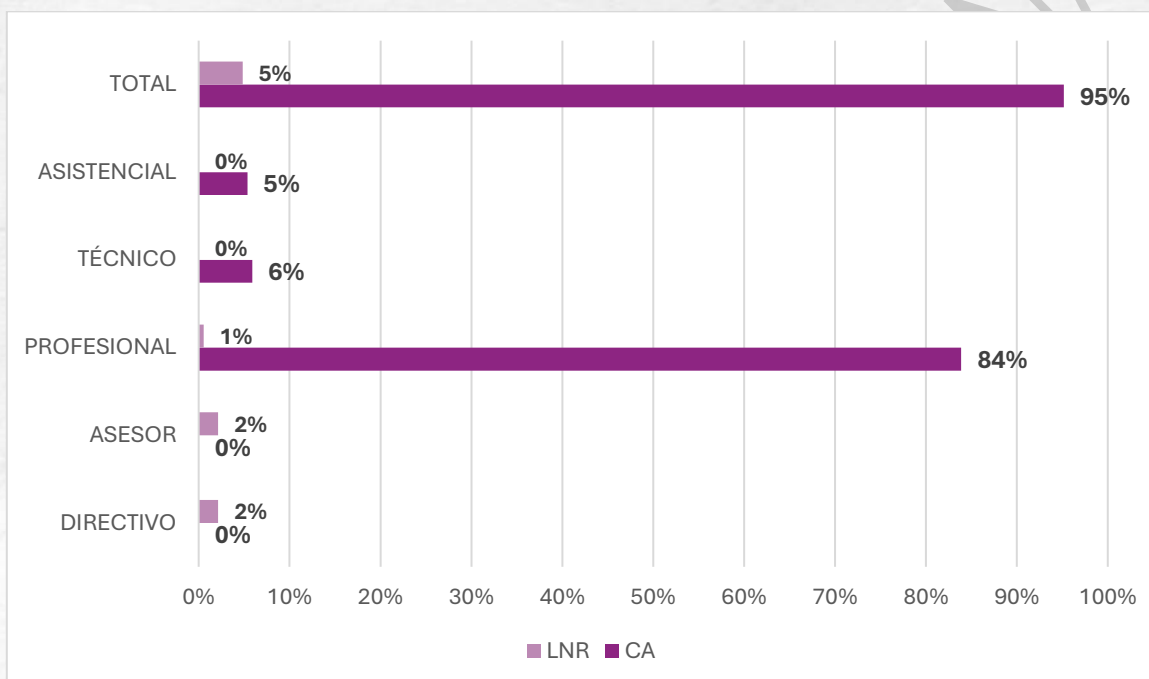
NIVEL JERÁRQUICO	CA	LNR	TOTAL GENERAL
DIRECTIVO		4	4
ASESOR		4	4
PROFESIONAL	156	1	157
TÉCNICO	11		11

NIVEL JERÁRQUICO	CA	LNR	TOTAL GENERAL
ASISTENCIAL	10		10
TOTAL	177	9	186

Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

Del total de empleos no previstos, la mayoría corresponden a empleos del nivel profesional pues estos suman 157 empleos en total, por su parte el nivel asistencias y el nivel técnico cuentan con un total de 11 y 10 vacantes no previstas respectivamente.

Grafica 2, Porcentaje de empleos no previstos por nivel jerárquico



Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

De total de los empleos no previstos el 95% de empleos corresponden a empleos de carrera administrativa, mientras que tan solo el 5% de la vacancia corresponde a empleos de libre nombramiento y remoción, la gráfica anterior deja evidenciar que la concentración de empleos no previstos se genera en el nivel profesional.

Del total de vacancias no previstas del nivel profesional pertenecientes a carrera administrativa, se identificó que 89 de ellas correspondían a vacancias de tipo definitivas y 38 a vacantes temporales, para el caso del nivel jerárquico de técnico, 8 empleos se encontraron en vacancia definitiva y 3 en temporal, en el caso de los empleos de nivel asistencial 5 fueron vacancias definitivas y 5 temporales. A continuación se amplía la información sobre este aspecto:

Tabla 6. Tipo de vacancia no previstas, nivel jerárquico profesional, técnico y asistencial

NIVEL JERARQUICO	DEFINITIVA	TEMPORAL	TOTAL GENERAL
PROFESIONAL	89	68	157
TÉCNICO	8	3	11
ASISTENCIAL	5	5	10
TOTAL	102	76	178

Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

Vistas las vacancias no previstas, se presentan a continuación los datos del total de vacancias en la entidad tanto previstas como no previstas, y la figura administrativa en la que se encuentran algunas de ellas por nivel jerárquico del empleo.

Tabla 7. Número total de vacancias, previstas y no previstas

NIVEL JERARQUICO	ENCARGO	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL GENERAL
PROFESIONAL	139	103	89	331
TÉCNICO	7	5	8	20
ASISTENCIAL	2	25	5	32
TOTAL GENERAL	148	133	102	383

Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

El total de vacantes a la fecha de corte de 331 de diciembre fueron 383 vacantes de ellas 102 que corresponden a las vacancias definitivas, 133 en estado de provisionalidad y 148 en encargo.

Visto el análisis de la planta de personal estructura, se continua el análisis con el estado de la planta temporal.

5.4 Estado planta temporal

Los 100 empleos aprobados para la planta temporal del MEN en la cual todo tiene denominación de profesional especializado, presentan el siguiente estado:

Tabla 8. Estado empleos planta temporal

NIVEL JERARQUICO	ENCARGO	PROPIEDAD	VACANTE	TOTAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	26	44	30	100

Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

26 empleos se encuentran provistos bajo la figura de encargo, 44 en propiedad y 30 en vacancia.

5.5 Escenarios de generación de vacantes

El Decreto 1083 de 2015 define en su artículo **2.2.5.2.1 Vacancia definitiva**. El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.

Por su parte el artículo **2.2.5.2.2 Vacancia temporal**. El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.

5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.
8. Descanso compensado."

Los escenarios de generación de vacantes, en la vigencia 2026 son los siguientes:

Vacancia temporal por periodo de prueba en otra entidad

Durante la vigencia 2024 y 2025, la CNSC adelantado varios procesos de selección para vinculación en entidades públicas por ello es menester del Ministerio de educación el contemplar este escenario de repercusión sobre posibles vacancias por periodo de prueba en otra entidad

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 ley 1821 de 2016 "Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas" estipula como la edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas la edad de setenta (70) años.

Razón por la cual una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan reintegrarse en ninguna circunstancia

Por ello el análisis de la plata permitió identificar que para la vigencia 2026 se evidencian 4 personas en retiro forzado potencial:

Tabla 9. Empleos con retiro forzoso

DENOMINACION DEL EMPLEO	GRADO	EDAD
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	16	69 años 7 meses 5 días
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	20	70 años 0 meses 10 días
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	16	69 años 0 meses 26 días
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	17	70 años 9 meses 4 días

Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

Retiro por pensión de vejez

La ley 100 de 1993 en su artículo numero 33 requisitos para obtener la Pensión de Vejez. En la cual define que para tener derecho a la pensión de vejez, el afiliado deberá reunir las siguientes condiciones la edad de **62 años para hombres y 57 años para mujeres**, junto con 1.300 semanas cotizadas aunque la nueva reforma pensional (Ley 2381 de 2024) empieza a reducir progresivamente las semanas para mujeres desde 2026, apuntando a 1.000 semanas.

Por ello desde el Ministerio de educación se contempla este escenario con el fin de poder prever situaciones de previsión de empleos y con ello garantizar que la entidad cuente con el personal necesario para el cumplimiento de sus funciones.

Respecto a las mujeres en edad de pensión se evidencian los siguientes datos²:

Tabla 10. Mujeres en edad de pensión, posibles vacantes

NIVEL EMPLEO	DE ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	TOTAL GENERAL
DIRECTIVO		1		1
ASESOR		2		2
PROFESIONAL	9	3	2	14
TÉCNICO	1		1	2
ASISTENCIAL	1	1	2	4
TOTAL	11	7	5	23

Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

Respecto a los hombres, se evidencia lo siguiente:

Tabla 11. Hombres en edad de pensión, posibles vacantes

NIVEL DE EMPLEO	ENCARGO	PROPIEDAD	PROPIEDAD ASCENSO	TOTAL GENERAL
ASISTENCIAL	1	1		2
DIRECTIVO		1		1

² Lo datos presentados corresponde a personas que en la vigencia 2026 cumplirán los años de pensión más personas que hace menos de 6 meses cumplieron la edad de pensión

PROFESIONAL	7		1	8
TÉCNICO	1			1
TOTAL GENERAL	9	2	1	12

Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

6 . PLAN DE ACTIVIDADES

6.1 Estrategias para la gestión de empleos vacantes planta estructural

Los empleos en vacancia definitiva y temporales se proveerán acorde a lo estipulado en el decreto 1083 de 2015 en sus artículos **2.2.5.3.1**, **2.2.5.3.2** y **2.2.5.3.3**, en los cuales se enuncia:

“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.... (..)

ARTÍCULO 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

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”

6.2 Estrategias para la gestión de empleos vacantes planta temporal.

El Ministerio de Educación Nacional llevara a cabo la ejecución de acciones para la previsión de los empleos vacantes de la planta temporal, acogiendo los lineamientos del Decreto 648 de 2017 *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”* en el cual se menciona:

ARTÍCULO 2.2.5.3.5 Provisión de empleos temporales. *Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.*

En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad. Para la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos la entidad establecerá criterios objetivos.

El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal será por el tiempo definido en el estudio técnico y de acuerdo

con la disponibilidad presupuestal, el cual se deberá definir en el acto de nombramiento.

7 . METAS E INDICADORES

Meta

Indicador

Formula del indicador

CONSULTA CIUDADANA

8 . MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Subdirección de Talento Humano realizara como mínimo un seguimiento trimestral a la ejecución del Plan Anual de Vacantes con el fin de validar los indicadores y las estrategias para garantizar la disponibilidad de persona en la entidad, producto de ello, se elaborará un informe de reporte trimestral a la Subdirección de Desarrollo Organizacional con el fin que sean presentados los avances en el Comité de Gestión y Desempeño Institucional escenario donde la Alta Dirección realiza seguimiento al cumplimiento de las actividades planteadas y por supuesto vela por la adecuada ejecución de los recursos asignados.

Adicionalmente, en el marco del Sistema Integrado de Gestión, como líder de política y de proceso, la Subdirección de Talento Humano reporta el avance de su gestión frente a los indicadores propuestos, con el fin de garantizar la adecuada gestión del sistema a través de las acciones de Planear, Hacer, Verificar y Actuar.

Tabla 12. Mecanismos de evaluación Planes Institucionales

Mecanismos de evaluación	Periodicidad	Responsable
Comité de Gestión y Desempeño Institucional	Trimestral	Subdirector/a de Talento Humano
Planes operativos (Medios de verificación)	Trimestral	Líder de proceso/procedimiento
Seguimiento de indicadores de gestión	Mensual, trimestral, anual	Líder de proceso/procedimiento
Seguimiento actividades Grupo Fortalecimiento a la Calidad de Vida Laboral	Mensual	Líder de proceso

Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN