



Educación



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 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	. Presupuesto.....	8
5.2	. Estado de la planta.....	9
5.3	. Estado planta temporal.....	13
5.4	. Nombramiento transitorio.....	13
6	. PLAN DE ACTIVIDADES.....	14
6.1	. Análisis de la provisión	14
6.2	. Cronograma de actividades.....	14
7	. METAS E INDICADORES.....	16
8	. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	17

1.

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

Durante la vigencia 2025, se llevó a cabo la implementación del proceso de formalización laboral (Decreto 2270 de 2023), para la vigencia 2026 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.

2 . MARCO NORMATIVO

El plan de previsión de recursos humano 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 personal de la entidad. 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.” 3 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 de Talento Humano y el Plan de Acción Institucional, el Plan Anual de Vacantes tiene los siguientes objetivos

3.1. 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.

3.2 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.

4 . ALCANCE Y ASPECTOS ORIENTADORES

El Plan de Previsión de Recurso Humano del Ministerio de Educación Nacional para la vigencia 2026 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 2025, 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.

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.

5 . DIAGNOSTICO

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.

5.1 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.

5.2 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 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.

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.

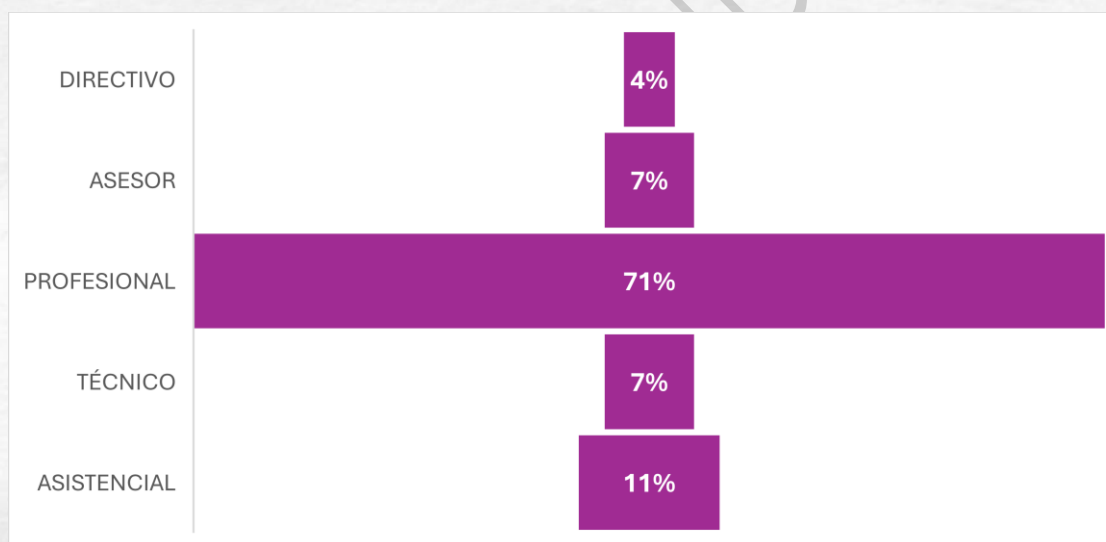
Tabla 2. Número de empleos y sus situaciones administrativas MEN.

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 JERÁRQUICO	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

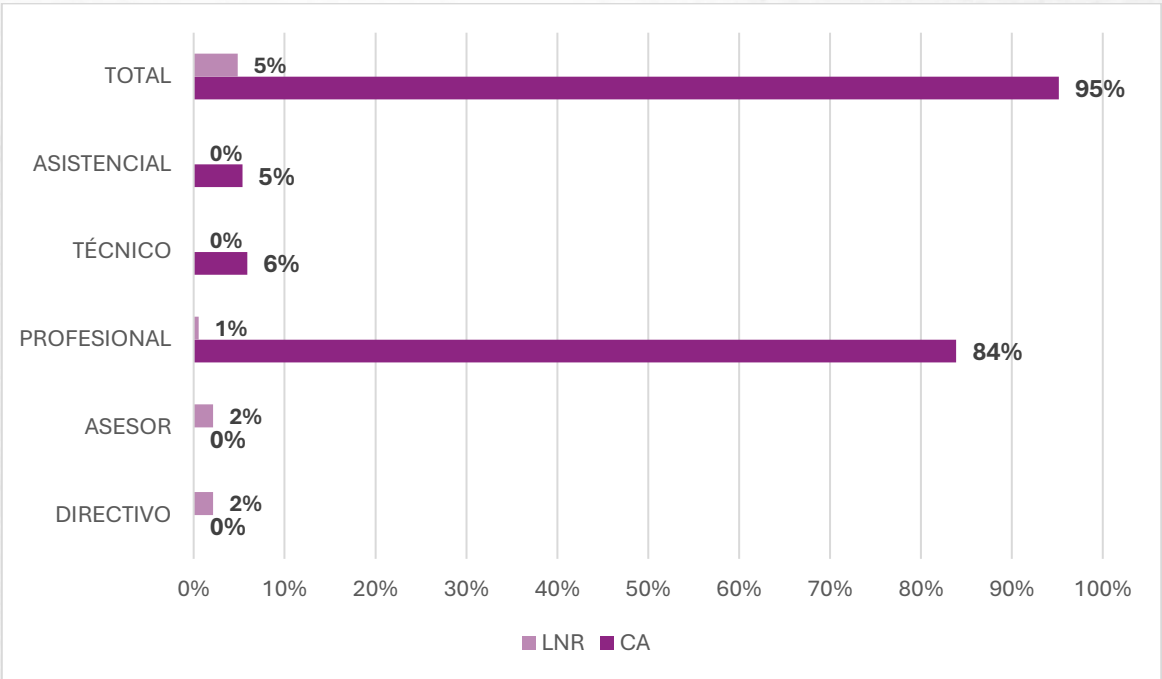
NIVEL JERÁRQUICO	CA	LNR	TOTAL GENERAL
DIRECTIVO		4	4
ASESOR		4	4
PROFESIONAL	156	1	157
TÉCNICO	11		11
ASISTENCIAL	10		10
TOTAL	177	9	186

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.

5.3 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.

Análisis de la previsión

5.4 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



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

6 . PLAN DE ACTIVIDADES

6.1 Análisis de la provisión

El análisis de la provisión a los nombramientos que se realicen en el mes de enero.

6.2 Cronograma de actividades

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 2026, 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	Novi	Dici
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)												

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.

7 . METAS E INDICADORES

Meta: Alcanzar el 80% de previsión de la planta de empleos permanente

Indicador: % de previsión de la planta de empleos permanente

Formula:

$$\frac{\text{Numero de empleos previstos}}{\text{Numero de emmplleooos dee la planta permaanente}} \times 100$$

8 . SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Subdirección de Talento Humano realizara como mínimo un seguimiento trimestral a la ejecución del Plan de previsión de recursos humanos 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 9. 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