

# Plan de Previsión de Recursos Humanos 2021

Ministerio de Educación Nacional

Versión 3.0

Enero de 2021



La educación  
es de todos

Mineducación

## 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 formas para cubrir las 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 del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la Entidad.



## 1. CONTENIDO

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



## 1. OBJETIVO

El Plan de Previsión del Recurso Humano, tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal del Ministerio de Educación Nacional.

Mediante la Resolución 010491 de 2019 el Ministerio de Educación Nacional adopta la política de Talento Humano a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro.

Las estrategias para la apropiación y aplicación de la ruta 2020-2022 de la mencionada política están consignadas en la Guía de Implementación de Política publicada en la sección de Transparencia de la página web de la entidad, para que los ciudadanos puedan conocerla, en este documento se plasman las líneas principales.

## 2. METODOLOGIA

El Plan de Previsión de Recurso Humano del Ministerio de Educación Nacional para la vigencia 2021, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por lineamientos de Planeación de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública; es decir, teniendo en cuenta el análisis de planta de personal y la identificación de fuentes de financiación de personal.

La fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo de acuerdo con el estado de la Planta de Personal vigente a 31 de diciembre de 2020, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

De otra parte, se analizó la forma de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente, se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.



### 3. POLÍTICA MIPG

Mediante la Resolución 010491 de 2019 el Ministerio de Educación Nacional adopta la política de Talento Humano a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro.

Las estrategias para la apropiación y aplicación de la ruta 2020-2022 de la mencionada política están consignadas en la Guía de Implementación de Política publicada en la sección de Transparencia de la página web de la entidad, para que los ciudadanos puedan conocerla, en este documento se plasman las líneas principales.

### 4. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL

#### 4.1 IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL

El Ministerio de Educación Nacional a través de la Subdirección de Desarrollo Organizacional, realizó los estudios para el fortalecimiento de la capacidad técnica y operativa cuyo resultado se tradujo en un diagnóstico integral que validó la capacidad de cada proceso y las funciones de las áreas de la entidad.

Como producto de lo anterior, se logró para el 2021 la aprobación de un presupuesto de dos mil quinientos millones de pesos (\$2.500.000.000) base con la cual se construyó la propuesta de modificación de estructura y ampliación de planta, en revisión actualmente por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. Una vez aprobada las modificaciones de estructura y planta, la Subdirección de Talento realizará todas las actividades requeridas para la provisión de los empleos que conforman la planta de personal del MEN.

#### 4.2 ANALISIS DE PLANTA ACTUAL

La planta de personal aprobada para el Ministerio de Educación Nacional está conformada por un total de quinientos sesenta y uno (561) empleos, y

una planta temporal de cien (100) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

- **EMPLEOS DE CARRERA**

NIVEL	ENCARGO	PERÍODO DE PRUEBA	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL/NIVEL
ASESOR	1		3			4
PROFESIONAL	87	3	137	53	56	336
TÉCNICO	32	1	11	3	8	55
ASISTENCIAL	5	2	29	29	9	74
<b>TOTAL EMPLEOS</b>	<b>125</b>	<b>6</b>	<b>180</b>	<b>85</b>	<b>73</b>	<b>469</b>

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2020

- **EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN**

NIVEL	ENCARGO	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	VACANTE	TOTAL / NIVEL
DIRECTIVO		32		32
ASESOR	5	32	2	39
PROFESIONAL	1	7	1	9
TÉCNICO		1		1
ASISTENCIAL		11		11
<b>TOTAL EMPLEOS</b>	<b>6</b>	<b>83</b>	<b>3</b>	<b>92</b>

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2020

- **EMPLEOS TEMPORALES**

NIVEL	PROVISTOS	VACANTES	TOTAL / EMPLEOS
PROFESIONAL	86	14	100

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2020

Analizando las vacantes que se reportan, se tiene que la planta permanente se encuentra provista en un 86,45% y los empleos temporales en un 86%.

Durante la vigencia 2020, la provisión de manera definitiva de empleos de carrera administrativa se encuentra en un 97,8%, con listas de elegibles producto del proceso de selección adelantado en el marco de la Convocatoria No. 434 de 2016. El 2,2% restante obedece a la no aceptación

del nombramiento y al trámite de pago por uso de listas de elegibles ante la Comisión Nacional del Servicio Civil para un (1) empleo.

## 5. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

Acorde con el producto del estudio integral que realizará el Ministerio de Educación Nacional, la racionalización de la planta consiste en adelantar las acciones que permitan la optimización del Talento Humano con que cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones, optimización de procesos y demás medidas que permitan solventar las necesidades del servicio.

- **ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL ASEGURAMIENTO Y DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO**

A continuación, se presenta el costo estimado de la planta de personal del MEN para esta vigencia. El Ministerio asegurará la financiación de los empleos provistos durante el 2021.

TIPO DE EMPLEO	VALOR
TEMPORALES	\$ 13.215.725.584
PLANTA	\$ 51.998.661.475
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 65.214.387.059</b>

Nota. Los salarios se encuentran proyectados conforme a los del año 2020, toda vez que a la fecha no se ha expedido el Decreto para la vigencia 2021.

Fuente: Proyección Subdirección de Talento Humano

## 2. HISTORIAL DE CAMBIOS

Historial de Cambios		
Versión	Fecha	Observaciones
1	Enero 23 de 2020	Se crea el documento de conformidad con los lineamientos institucionales establecidos y la normatividad vigente.
2	Enero 30 de 2020	Se realizan las modificaciones dadas en el Comité de Gestión y Desempeño Institucional para la aprobación del mismo, en el sentido de incluir lo siguiente: "Mediante la Resolución 010491 de 2019 el Ministerio de Educación Nacional adopta la política de Talento Humano a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y



Historial de Cambios		
Versión	Fecha	Observaciones
		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.
3	Enero 19 de 2021	Se realizaron ajustes generales al contenido del plan incluyendo la actualización de la información de conformidad con lo previsto para el año 2021.

