

Plan Estratégico de Talento Humano 2022

Ministerio de Educación Nacional

Enero 2022



**La educación
es de todos**

Mineducación

Plan Estratégico de Talento Humano 2022

Ministerio de Educación Nacional

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, tiene carácter indicativo y desarrolla el Plan Estratégico Institucional y el Plan Sectorial, en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público, desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La Subdirección de Talento Humano (STH) del Ministerio de Educación a través de este plan define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) para apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

Teniendo en cuenta la emergencia económica, social y sanitaria ocasionada durante la vigencia 2020-21 a causa de la pandemia Covid 19, la planeación estratégica del talento humano en el Ministerio de Educación Nacional tuvo que reconfigurarse con nuevas metodologías. Así, se garantizó la atención y prestación de servicios por parte de las autoridades públicas y se tomaron medidas para la protección laboral de los servidores y contratistas de prestación de servicios a través del trabajo en casa y la alternancia.

Por esta razón, el plan estratégico se constituye en una herramienta de organización, estructuración y

“Una política de gestión del talento humano que sea planificada será un activo crucial para el aumento de la efectividad y la productividad de las entidades públicas”.
(DAFP, 2018).



seguimiento de las actividades de la Subdirección de Talento Humano para mejorar la calidad de vida de los servidores en un entorno de trabajo en casa y alternancia con todos los protocolos de bioseguridad, orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes autodiagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.

Con base en lo anterior, cada uno de los componentes del plan se ajustaron hacia una metodología que contempla y ofrece actividades de manera virtual, presencial y semipresencial, conforme vaya evolucionando la modalidad de trabajo de los servidores dentro del marco de la pandemia para el 2022.



Contenido

1. MARCO LEGAL	6
2. ALCANCE	7
3. OBJETIVO GENERAL	7
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
6. MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	9
7. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.....	15
7.1. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.....	15
7.2. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES	17
8. DIAGNÓSTICO	18
8.1. POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO EN EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL	18
7.2 Resultados de la Medición de Clima Organizacional.....	19
9. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO.....	20
9.1 INGRESO	20
9.2. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	22
9.3. RETIRO	28



<u>10. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....</u>	<u>29</u>
<u>11. EVALUACIÓN DEL PLAN.....</u>	<u>30</u>



1. MARCO LEGAL

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan estratégico de Talento Humano se encuentra:

Normatividad	Descripción
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Resolución 312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Decreto 491 de 2020	Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica



Decreto 1550 de 2020	Por el cual se modifica y prórroga la vigencia del Decreto 1168 de 25 de agosto de 2020 "Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19, y el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable", prorrogado por los Decretos 1297 del 29 de septiembre de 2020 y 1408 del 30 de octubre de 2020.
Resolución 385 de 2020	Por el cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus.
Resolución 1913 de 2021	Por el cual se prórroga la emergencia sanitaria por el coronavirus COVID-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020.
Documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano.	Documento técnico que da lineamiento frente a la planeación estratégica del talento humano. DAFP Julio de 2020

Fuente: Elaboración propia Subdirección de Talento Humano

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Educación Nacional comprende los componentes de bienestar e incentivos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes, previsión de vacantes, evaluación de desempeño, inducción y reinducción, monitoreo y seguimiento del SIGEP y medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.

Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan anual de vacantes, plan de previsión de vacantes, plan institucional de capacitación, plan de bienestar); y extensivo a la población de contratistas y terceros (plan de seguridad y salud en el trabajo), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y tienen impacto con las acciones de la STH.

3. OBJETIVO GENERAL

Alinear todos los componentes que integran la gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de

los servidores del Ministerio de Educación Nacional, en el marco del contexto económico, social, sanitario y normativo vigente en la institución.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proveer de manera oportuna las vacantes a través de los procedimientos establecidos en la normatividad vigente y en la reglamentación interna, para atender las funciones misionales y de apoyo del Ministerio de Educación Nacional.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas y contextos del entorno en los diagnósticos realizados.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral mediante programas de bienestar que fomenten el desarrollo integral desarrollados a través de espacios virtuales, semipresenciales y presenciales de diversión e integración familiar; en el marco del modelo de cultura organizacional y las necesidades expresadas por los servidores y sus familias.
- Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades en el Ministerio de Educación Nacional, a través de actividades de promoción y prevención de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar accidentes de trabajo, enfermedades laborales y situaciones que afecten la calidad de vida de las personas, independiente de su forma de vinculación
- Promover estrategias desde la gestión del talento humano con el fin de apropiar, de manera transversal, el código de integridad y cada uno de los valores institucionales acogidos por el Ministerio.
- Monitorear el proceso de evaluación del desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del



servicio público, generando acciones de retroalimentación y trabajo conjunto en doble vía (evaluadores vs evaluados).

- Elevar los niveles de eficacia, eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de las metas institucionales a través de espacios de reconocimiento (incentivos), que se otorgan de manera individual y grupal.
- Promover la participación de los servidores en la toma de decisiones para la gestión estratégica del talento humano a través de información oportuna y consolidada en sistemas de información seguros e integrados.
- Fomentar la transformación del clima y cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.
- Propiciar espacios de diálogo y concertación virtuales y semipresenciales, orientados al desarrollo de nuevas políticas y toma de decisiones acertadas en la gestión del talento humano.

5. MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Política de gestión estratégica del Talento Humano está orientada actualmente a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano de las entidades como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector educativo, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.

Figura 1. Creación de valor público



Fuente: DAFP, 2018

Así mismo, la gestión estratégica se estructura bajo el ciclo de planear, hacer, verificar y actuar. Dentro de este ciclo se deben tener en cuenta variables específicas como: qué, cómo y para qué se planeó; con qué recursos se ejecutará lo planeado; cómo se va a controlar lo ejecutado; con qué indicadores se medirán los resultados; qué acciones correctivas se tuvieron que tomar, entre otros.

Figura 2. Creación de valor público



Fuente: DAFP, 2018

La estrategia comparte con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del talento humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades públicas, lo concibe como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados, como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro del MIPG.

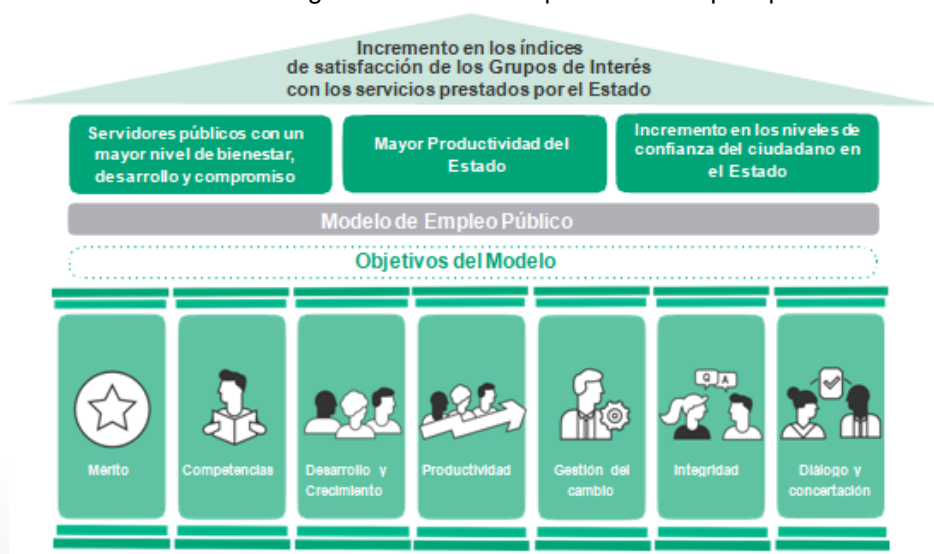
Figura 3. Dimensión Talento Humano MIPG



Fuente: DAFP, 2018

La estrategia de implementación de la política de GETH al articularse e integrarse al MIPG como la metodología que permitirá mejorar el eje central del modelo para propiciar el desarrollo y evolución de todos los temas que lo componen, tienen como propósito fundamental incrementar tanto la productividad del sector público como la calidad de vida de los servidores públicos. Esto genera resultados positivos en términos de bienestar para los ciudadanos y de eficacia en la prestación de los servicios del sector público. (DAFP, 2018).

Figura 4. Marco de la política de empleo público



Fuente: DAFP, 2018

La gestión estratégica del talento humano -GETH- se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares: 1) el mérito, criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público, 2) las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano, 3) el desarrollo y el crecimiento, elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad, 4) la productividad, como la orientación permanente hacia el resultado, 5) la gestión del cambio, la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores, 6) la integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y 7) el diálogo y la concertación, condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos. (MIPG, 2017).

En ese orden de ideas, la estrategia desde el gobierno nacional apunta a lograr que el empleo público en Colombia sea atractivo, retador y motivante generando las condiciones para construir un sector más competitivo, dinámico y que dé respuesta de las cambiantes necesidades y expectativas de las diferentes partes interesadas.

Para cumplir con estos objetivos se plantea un modelo de empleo público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de gestión estratégica del talento humano: Direccionamiento estratégico y planeación institucional, ingreso, desarrollo y retiro.



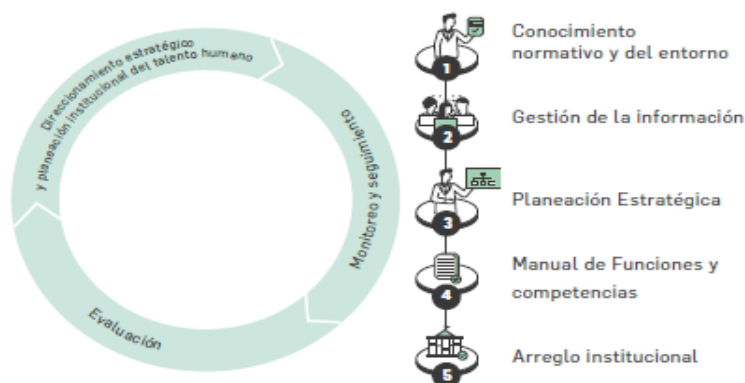
Figura 5. Modelo de empleo público

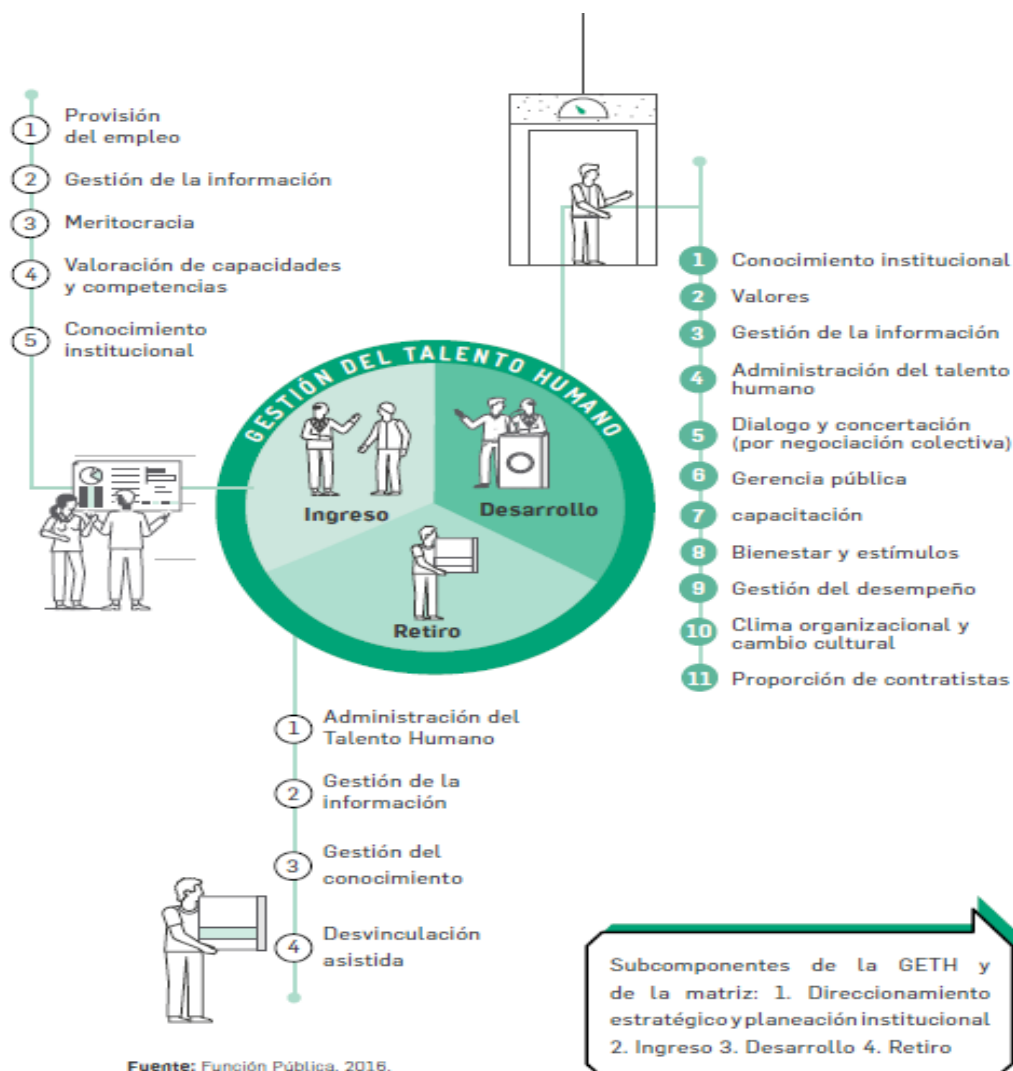


Fuente: DAFP, 2018

En este sentido, se entiende la GETH como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional. Esta concepción implica la necesidad de articular estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos misionales.

Figura 6. Subcomponentes y categorías de la política de GETH





Para lograr esta articulación es importante que desde la fase de planeación estratégica se puedan identificar las necesidades de mejora y uno de los insumos es el diagnóstico evidenciado en el registro de la matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos para fortalecer, como punto de partida para la implementación de la gestión estratégica. El diligenciamiento de esta matriz generará una calificación que ubica a cada entidad en particular en alguno de los tres niveles de madurez de la GETH.

Dentro del proceso de cierre de brechas la GETH se puede realizar intervención desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión a través de las “Rutas de creación de valor”, estas trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.

Figura 7. Rutas de creación de valor



Fuente: DAFP, 2018

6. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La información de los empleos y los servidores que a continuación se presentan permiten orientar la generación de acciones priorizando estrategias hacia las características de la población de servidores con los que cuenta la entidad.

6.1. Caracterización de los empleos

La planta de personal del Ministerio de Educación Nacional está conformada por un total de quinientos sesenta y un (561) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

- **Empleos de Carrera Administrativa**

NIVEL	ENCARGO	PERÍODO DE PRUEBA	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL/NIVEL
ASESOR	1	0	3	0	0	4
PROFESIONAL	99	3	126	63	45	336
TÉCNICO	40	0	10	3	2	55
ASISTENCIAL	7	0	17	34	16	74
TOTAL EMPLEOS	147	3	156	100	63	469

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2021

- **Empleos de Libre Nombramiento y Remoción**

NIVEL	ENCARGO	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	VACANTE	TOTAL / NIVEL
DIRECTIVO	0	32	0	32
ASESOR	0	37	2	39
PROFESIONAL	0	8	1	9
TÉCNICO	0	1	0	1
ASISTENCIAL	0	9	2	11
TOTAL EMPLEOS	0	87	5	92

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2021

- **Empleos Temporales**

En relación con los empleos temporales se profirió el Decreto No. 1637 del 14 de diciembre de 2020, 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 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2022.

NIVEL	PROVISTOS	VACANTES	TOTAL / EMPLEOS
PROFESIONAL	82	18	100

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2021



6.2 Caracterización de los Servidores

Con corte a 31 de diciembre de 2021, se logró dar cumplimiento a la meta de la provisión de planta de personal permanente con un 87,88% de cargos ocupados en las diferentes dependencias de la entidad. Así mismo, la planta temporal tuvo una provisión cargos del 82%.

- **Planta permanente y temporal**

PROVISIÓN PLANTA DE PERSONAL	
PLANTA PERMANENTE	87,88%
PLANTA TEMPORAL	82%

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2021

Ahora, en la población del Ministerio de Educación Nacional predomina el género femenino, representado en un 64% sobre el total de los cargos de la planta ocupada de personal, frente al género masculino representado por un 36%. Por último, cabe resaltar que en todos los niveles jerárquicos de la planta de personal existe un número mayor de mujeres en cargos ocupados, siendo el profesional, el nivel jerárquico con mayor número.

- **Distribución de empleos provistos por género (incluye planta temporal)**

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y NIVEL JERÁRQUICO				
NIVEL	MUJERES		HOMBRES	
Directivo	21	3,65%	11	1,91%
Asesor	28	4,86%	13	2,26%
Profesional	238	41,39%	143	24,86%
Técnico	36	6,26%	18	3,13%
Asistencial	45	7,82%	22	3,82%
Total	368	64%	207	36%

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano, diciembre 2021

7. DIAGNÓSTICO

7.1. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en el Ministerio de Educación Nacional

El Ministerio de Educación Nacional en la medición del índice de desempeño institucional a través del FURAG para la vigencia 2020, obtuvo un puntaje de 99,8 ocupando el primer lugar entre las entidades del orden nacional. A su vez, la dimensión de talento humano recibió un puntaje de 98,9 y de esta dimensión se derivan las políticas de gestión estratégica de talento humano e integridad las cuales obtuvieron un puntaje de 98,7 y 97,5 respectivamente.

La política de gestión estratégica de talento humano se mide a través de cuatro índices desagregados: Calidad de la planeación estratégica del talento humano, Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano, Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad y Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano.

A continuación, se presentan los resultados detallados para cada uno de los índices:

Índices detallados por política de gestión y desempeño institucional	Puntaje consultado
▲ GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	92,7
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	94,8
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	87,2
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	84,8

Fuente: Resultados Desempeño Institucional Nación – Rama Ejecutiva MEN, vigencia 2020

Por su parte, la política de Integridad se mide con los siguientes índices desagregados: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público, Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas y Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción.

A continuación, se presentan los resultados de la vigencia 2020:

Índices detallados por política de gestión y desempeño institucional	Puntaje consultado
INTEGRIDAD: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	77,8
INTEGRIDAD: Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción	85,5
INTEGRIDAD: Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	95,1

Fuente: Resultados Desempeño Institucional Nación – Rama Ejecutiva MEN, vigencia 2020

Las principales acciones que llevaron a estos resultados fueron:

- El Ministerio de Educación Nacional durante la vigencia 2020, desarrolló jornadas de capacitación sobre integridad y lucha contra la corrupción. Allí se socializó los valores Institucionales a través de la campaña "Viviendo los valores de la Familia MEN".
- Igualmente, se diseñó y aplicó la "Encuesta de Percepción del Código de Integridad", con el objeto de establecer el grado de afianzamiento e interiorización de los valores institucionales por parte de servidores y colaboradores.

7.2 Resultados de la Medición de Clima Organizacional

La Medición de Clima y Cultura Organizacional tuvo como objetivo medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior del Ministerio de Educación Nacional.

Con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral y un plan de intervención para potenciar las percepciones favorables y desarrollar las posibilidades de mejora.

Los resultados del estudio de Clima Organización aplicado en el mes de marzo del año 2021, indica que la percepción de Clima al interior del Ministerio de Educación Nacional de Colombia corresponde a la categoría: Clima general Propicio donde se puede perfeccionar algunas categorías como reto organizacional, con una puntuación obtenida de 87,46, mientras que la percepción de Cultura al interior del Ministerio de Educación Nacional

de Colombia corresponde a la categoría: Cultura general Propicia donde se puede perfeccionar algunas categorías como reto organizacional, con una puntuación obtenida de 86,16 que resulta ser muy beneficioso para la entidad.

A continuación, se muestran los índices globales de la medición 2020-2021:



Fuente: Medición Clima Organizacional 2020-2021 Compensar

8. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

8.1 Ingreso

8.1.1 Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos según sus características:

1. Los empleos de carrera administrativa, ofertados en el marco de la Convocatoria 434 de 2016, se proveen a través de las listas de elegibles vigentes.

2. Los empleos de libre nombramiento y remoción, cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveen a través del sistema de meritocracia.
3. La provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional.
4. En cumplimiento con el Decreto 2011 de 2017, se adelantarán las estrategias institucionales e interinstitucionales pertinentes para proveer vacantes de empleo para personas en condición de discapacidad.

8.1.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos

El Ministerio anualmente mediante el plan de previsión determinará las necesidades de personal para atender las funciones misionales y de apoyo del Ministerio de Educación Nacional, con base en los estudios técnicos resultantes de los ejercicios de diseño organizacional.

Los estudios realizados para el fortalecimiento de la capacidad técnica y operativa del Ministerio de Educación Nacional a través de la Subdirección de Desarrollo Organizacional, se elaboró un diagnóstico integral que validó la capacidad de cada proceso y las funciones de las áreas de la entidad.

Bajo esta perspectiva, 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 por la Subdirección de Desarrollo Organizacional para continuar el Proceso establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

8.1.3 Gestión de la Información

La estrategia se enfoca en mejorar la calidad de información y los tiempos de respuesta en las PQRS asignadas al proceso de Gestión del Talento Humano, a través del Sistema de Gestión Documental.

Durante el 2021, a través del reporte del indicador Oportunidad de Trámites en el SIG, se apreció que la gestión de respuesta por parte de la Subdirección de Talento Humano promedió un 99%.

8.1.4 Conocimiento Institucional

A través del proceso de inducción se fortalecerá la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por la Entidad. A su vez, mediante la reinducción se reorientará al servidor en los cambios culturales producidos y la apropiación de los valores adoptados por el Ministerio en su Código de Integridad, así como la articulación con el Plan Estratégico Institucional y el Plan Nacional de Desarrollo.

8.2 Desarrollo del Talento Humano

Durante la vigencia 2022, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del ser humano, a partir de tres ejes: calidad de vida, salud integral y contribución y crecimiento.

Según lo anterior, como estrategias generales se definieron:

- Intervenir las competencias comportamentales identificadas con un nivel alto (con una valoración de 10-12 sobre 15) en el diagnóstico realizado en el 2021, a través de las estrategias definidas con la Caja de Compensación Familiar Compensar.
- Formular y medir el plan de capacitación en función del direccionamiento estratégico.
- Diseñar programas de bienestar e incentivos que incluyan fortalecimiento de la calidad de vida laboral de los servidores, encaminadas a la realización de actividades virtuales y semipresenciales que fortalezcan los valores de la familia.

8.2.1 Plan Institucional de Capacitación PIC

El Plan Institucional de Capacitación se formula anualmente teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño. La construcción anual de este plan tiene como principal propósito la progresiva transferencia de conocimiento entre los servidores públicos como una propuesta de eficiencia y gestión del conocimiento.



En 2022, la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del Ministerio de Educación Nacional, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

8.2.2 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Partiendo de la concepción de la integralidad del ser humano y con base en los diferentes resultados de la encuesta de necesidades de talento humano, socializada en el mes de noviembre de 2021, las recomendaciones médicas y el trabajo en casa/alternancia, se ha definido como línea para la formulación de iniciativas de salud y seguridad en el trabajo: i) la promoción de hábitos de vida saludable y autocuidado, ii) caracterización de comorbilidades y iii) la cultura de la prevención.

8.2.3 Plan de Bienestar e Incentivos

La estrategia estará orientada a implementar un plan de desarrollo integral que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores del MEN y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores, cumpliendo con los protocolos de bioseguridad. Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de una cultura organizacional deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad. Específicamente, en el Plan de Bienestar se describen las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

8.2.4 Apoyo a la educación formal

El Ministerio de Educación Nacional contempla el apoyo para la financiación de programas de educación formal a los servidores y su núcleo familiar, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, mediante convocatorias semestrales en las que pueden participar los funcionarios de planta.

Durante el 2021, se realizaron dos convocatorias de apoyos educativos con base en la Resolución 6690 de 2020. En la primera convocatoria se otorgó un total de \$317.440.031 a 36 servidores y 139 beneficiarios. A su vez, en la segunda convocatoria se otorgó un total de \$ 317.439.969 a 32 servidores y 129 beneficiarios.

Para la vigencia 2022, se tiene prevista la realización de dos convocatorias y el presupuesto proyectado para las mismas será de \$851.000.000.

8.2.5 Gestión del Desempeño

El Ministerio de Educación Nacional cuenta con un proceso para la valoración del desempeño dirigido a los empleos de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, provisionales, período de prueba y empleos temporales, mediante instrumentos de evaluación ajustados a cada tipo de vinculación. La evaluación está orientada a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas y a la identificación de oportunidades en el desarrollo de las competencias.

8.2.6 Estrategia de Cumplimiento de la Política de Integridad

La Subdirección de Talento Humano en articulación con la Subdirección de Desarrollo Organizacional continuarán en la implementación de la política de integridad conforme con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en el marco de los acuerdos interinstitucionales que se adelantan con la Secretaría de Transparencia y la Procuraduría General de la Nación.

Durante el 2021, se realizó la socialización del Código de Integridad a través del "Concurso Código de Integridad" compuesto por tres trivias dirigidas a todos los colaboradores del Ministerio con el fin de apropiar cada uno de los valores que componen el código. Así, el 28 de junio se realizó una presentación de resultados y premiación de las dependencias con mayor participación de sus integrantes, en la actividad de "Café para Conversar" desarrollada en ese mes. El concurso contó con la participación de 602 colaboradores, entre servidores de planta y contratistas, que resolvieron las tres trivias del concurso.



Para el 2022 se tiene previsto la incorporación del Código de Integridad de manera transversal en las actividades que desarrolle la Subdirección de Talento Humano y también, la socialización de actualización del Registro de Conflicto de Interés y Declaración de Bienes y Rentas en el Aplicativo de Integridad dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

8.2.7 Gestión del Cambio

La gestión del talento humano implica intervenciones cuyos cambios sean planificados con el fin de garantizar el cumplimiento de los resultados y potencializar las competencias de los servidores, atendiendo de manera directa las implicaciones de nuevos escenarios para la ejecución de las funciones. Y, en el caso de ser requerida, se aplicará la metodología de gestión del cambio definida por el Ministerio para el efecto, orientada a la adaptación personal e institucional hacia nuevos contextos.

8.2.8 Clima Organizacional y Cambio Cultural

En 2021 se llevaron a cabo las siguientes actividades que permiten desarrollar cada uno de los anillos del modelo de Cultura Organizacional:

1. Café para Conversar e Inspirar: siete sesiones, en las cuales en cada sesión participaron en promedio 1.000 servidores y contratistas.
2. 36 sesiones de acompañamiento y fortalecimiento de habilidades de negociación para equipo directivo.
3. Programa de Gestión Emocional: 6 sesiones, 238 participantes y Medición de la disposición al cambio.
4. Espacios de Conexión: 16 sesiones, 435 participantes.
6. Estrategia Hoy viernes: 9 sesiones, 1.317 participantes.
7. Concurso Actitudes que engrandecen: 4 actitudes movilizadas a través de retos trimestrales, 46 retos recibidos, 3 áreas premiadas cada trimestre, movilización a través de equipo de Teams.
9. Retos de Innovación: cuatro ejercicios en el marco del laboratorio MEN territorio creativo para resolver problemas y mejorar el ciclo de la política pública, los cuales se realizaron en 8 sesiones y tuvieron 1.038 participantes
10. 48 Boletines informativos de + Seguros MENos Covid, con 48 tips de bienestar y cultura organizacional y más de 5.000 visitas al micrositio dispuesto en la Intranet.
11. Escuela Corporativa: desarrollo de 8 programas de aprendizaje organizacional con 2.689 egresados



12. Micrositio gestión del conocimiento en la Intranet: publicación de 81 memorias, 7 buenas prácticas y 24 lecciones aprendidas.

Durante 2022 se continuarán articulando acciones para la gestión de la cultura organizacional desde la perspectiva del desarrollo de competencias laborales y socioemocionales, el aprendizaje, el desempeño y la gestión del cambio.

Así, se continuará con la implementación del modelo de transformación cultural, mediante la gestión ecológica de las emociones como punto de partida para remplazar los comportamientos nocivos, por comportamientos creativos, autónomos, proactivos, afectivos que mejoren la prestación del servicio y la percepción de los grupos de valor; a través de los diferentes frentes de acción: Bien Ser, Bien Hacer y Bien Estar, empoderando así a los servidores en la autogestión de su equilibrio integral.

Las principales estrategias a trabajar serán:

- Cafés para conversar e inspirar.
- Tercera fase del Curso de Gestión Emocional para coordinadores.
- Espacios de conexión emocional.
- Concurso de cultura organizacional para la movilización de los comportamientos que generan bienestar.
- Espacio mensual de Hoy es viernes.
- Desarrollo de habilidades y competencias de liderazgo para directivos.
- Movilización de toma de conciencia de los modelos referenciales.
- Gestión del conocimiento: movilización y realización de cursos, laboratorios de innovación, buenas prácticas y lecciones aprendidas, semilleros de investigación.
- Segunda fase de implementación del sistema de gestión Antisoborno.
- Medición de clima laboral y plan de trabajo con acciones de intervención a áreas.
- Segundo Encuentro Naranja del sector.
- Concurso Integral para impulsar la mejora del desempeño institucional.
- Micrositio y Boletín Más Seguros MENos Covid.
- Oferta de servicios para los casos en los se identifican alertas tempranas en temas críticos de ambiente laboral.

8.2.9 Teletrabajo

El Ministerio de Educación Nacional implementó la modalidad de teletrabajo suplementario a través de la Resolución 8786 del 22 de agosto de 2019 y se



amplió el porcentaje de servidores en esta modalidad con la Resolución 023531 del 18 de diciembre de 2020.

Posteriormente, debido a la coyuntura generada por el COVID 19, se generó la oportunidad de ampliar más empleos teletrabajables en la vigencia 2021, a través de nuevos estudios técnicos, que conllevaron a generar nuevos acuerdos y autorizaciones para teletrabajar que cumplieran a satisfacción las inspecciones de puestos de trabajo. De esta manera, el Ministerio cuenta con un total de 152 teletrabajadores con corte al 31 de diciembre de 2021.

Por último, de cara al 2022, la entidad amplió las modalidades de Teletrabajo (suplementario y autónomo), a través de la Resolución No. 018444 de 2021, dirigida a los servidores de la planta de personal permanente y temporal.

8.2.10 Horarios Flexibles

Teniendo en cuenta la Resolución 13139 del 10 de julio de 2017 se continuará con la política de horarios flexibles con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal para los servidores.

Durante el 2021 se ha garantizado esta modalidad para 2 servidores públicos del Ministerio y se garantizará para el 2022 a los servidores que así lo requieran y cumplan con los requisitos de la resolución mencionada anteriormente.

8.2.11 Diálogo y Concertación

Se seguirán generando espacios de concertación y diálogo con los servidores a través de estrategias como el Café para Conversar e Inspirar, que promueven la participación en el análisis de los temas con propuestas de solución a distintas problemáticas e iniciativas para la mejora.

Durante el 2021, se realizaron siete sesiones del Café para Conversar e Inspirar, en las cuales en cada sesión participaron en promedio 1.000 servidores y contratistas. Para la vigencia 2022, se continuarán estos espacios de diálogo entre servidores.



8.2.12 Monitoreo y seguimiento del SIGEP

En el 2021, la Subdirección de Talento Humano realizó un diagnóstico de la vinculación de servidores públicos en el SIGEP I. De allí, se realizaron dos solicitudes al Departamento Administrativo de la Función Pública con el fin de realizar actualizaciones en el Módulo de Organización, compuestos por la estructura de la planta de personal permanente y temporal. Posteriormente, realizó la vinculación de personal que así permitió el sistema logrando 495 servidores vinculados de una planta de 569 empleos provistos antes de que iniciará la migración de la información a SIGEP II en el mes de diciembre y dejará sin efectos el anterior sistema.

Así mismo, adelantó la promoción de la actualización de la declaración de bienes y rentas de manera periódica por parte de los servidores, en el que se observó un 93% de cumplimiento con corte a la fecha establecida por la ley (31 de mayo).

De igual manera, para el 2022 adelantará los procesos de alta de personal, vinculación, desvinculación, sensibilización de servidores para la actualización de hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas, y situaciones administrativas de personal necesarias para tener actualizado el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) del Ministerio de Educación Nacional. Así mismo, continuará con la prueba piloto del SIGEP II junto con otras entidades públicas del orden nacional.

8.3 Retiro

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por renuncia regularmente aceptada, por finalización del nombramiento en provisionalidad o por procesos de reestructuración, si se adelantan. De esta manera, se pretende guiar al servidor a enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

Adicionalmente, se desarrollará un formato de entrevista asociado al procedimiento de desvinculación del talento humano, documentado en el



SIG, para conocer y analizar las demás causales de retiro diferentes a la pensión, con el fin de implementar estrategias de retiro asistido que den a conocer la importancia de la labor prestada por el servidor durante su ciclo por la entidad y así mismo, generar espacios que promuevan el sentido de pertenencia con la entidad.

9. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Rutas de creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
Ruta de la Felicidad <ul style="list-style-type: none"> La felicidad nos hace productivos Entornos físicos Equilibrio de vida Salario emocional Innovación con pasión 	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Política de Integridad
Ruta del Crecimiento <ul style="list-style-type: none"> Liderando talento Cultura de liderazgo Liderazgo en valores Servidores que saben lo que hacen 	Vinculación Evaluación del Desempeño Gestión de la información Plan de Bienestar e incentivos
Ruta del Servicio <ul style="list-style-type: none"> Al servicio de los ciudadanos Cultura que genera logro y bienestar 	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación
Ruta de la Calidad <ul style="list-style-type: none"> La cultura de hacer las cosas bien Hacer siempre las cosas bien Cultura de la calidad y la integridad 	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación Nómina Vinculación
Ruta de Análisis de Datos	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el

Rutas de creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
<ul style="list-style-type: none"> Conociendo el talento Entendiendo personas a través del uso de los datos 	Trabajo Plan Institucional de Capacitación Vinculación Gestión de la información Nómina

10. EVALUACIÓN DEL PLAN

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano en el Ministerio de Educación Nacional son los siguientes:

Mecanismos de evaluación	Periodicidad	Responsable
Comité de Gestión y Desempeño Institucional	Trimestral	Subdirector/a de Talento Humano
Plan sectorial	Trimestral	Subdirector/a de Talento Humano y líderes de proceso
Plan de acción	Mensual	Subdirector/a de Talento Humano y líderes de proceso
Planes operativos (Medios de Verificación)	Mensual	Líderes de proceso
Seguimiento de indicadores de gestión	Mensual, trimestral, anual	Líderes de proceso
Autodiagnóstico GETH	Anual	Subdirector/a de Talento Humano y líderes de proceso
Autodiagnóstico Integridad	Anual	Subdirector/a de Talento Humano y líderes de proceso

HISTORIAL DE CAMBIOS

Historial de Cambios		
Versión	Fecha	Observaciones
1	Enero 31 de 2022	Se crea el documento de conformidad con los lineamientos institucionales establecidos y la normatividad vigente.