



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
NACIONAL

# FURAG

▶ 2022



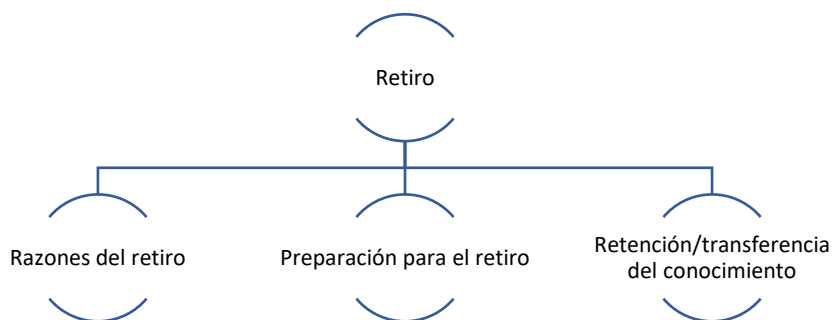
## Tabla de contenido

1	Introducción.....	1
2	Objetivo.....	2
3	Alcance .....	2
4	Descripción del retiro del servicio MEN 2021 .....	2
4.1	Retiro del servicio 2021 .....	2
4.2	Análisis del retiro de servidores públicos MEN.....	6
5	Retiro asistido 2021 MEN .....	9
6	Transferencia del conocimiento .....	10

## 1 Introducción

El presente documento tiene por objetivo compilar, analizar y presentar la información agregada y desagregada, sobre la cesación en el ejercicio de funciones públicas por parte de los servidores públicos del Ministerio de Educación Nacional. Para lo anterior, en un primer momento, se realiza la presentación de la información compilada sobre el número de retiros evidenciados para la vigencia 2022; posteriormente, se desagrega la información de los retiros de acuerdo con las características de la planta de empleos de la entidad. Luego de realizar la descripción de los retiros, se analizarán los casos en los cuales se llevaron a cabo retiros asistidos. Finalmente, se realiza una descripción y análisis de la estrategia de transferencia del conocimiento desarrollada en función del retiro del servicio.

Para lograr los análisis expuestos, es necesario contemplar la normativa vigente en relación al retiro del servicio Decreto 1083 de 2015 'Retiro del servicio' Capítulo 1, modificado por el Decreto 648 de 2017 en su artículo 2. De igual forma, se contempla lo establecido en el 2.2.10.7 en lo relacionado con Programas de bienestar de calidad de vida laboral. Finalmente, se tienen en cuenta los lineamientos proferidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión teniendo en cuenta el siguiente ciclo:



*Ilustración 1. Elementos del retiro de servidores públicos*

## 2 Objetivo

Describir y presentar la información reportada para el año 2022 relacionada con el retiro de servidores públicos del Ministerio de Educación Nacional –MEN- de acuerdo con las causales establecidas en la norma para la efectividad del retiro del servicio, así como la evidencia de preparación para el retiro y la transferencia del conocimiento.

## 3 Alcance

La presentación de la información del retiro del servicio en el Ministerio de Educación Nacional –MEN- inicia con la descripción de la situación de cesación del ejercicio de funciones públicas y, posteriormente, continúa con el análisis de los datos presentados a partir de las causales presentadas en la normativa vigente conforme con las características de la planta de empleos del Ministerio; finaliza con la presentación del análisis del retiro asistido y la transferencia del conocimiento de los servidores retirados.

## 4 Descripción del retiro del servicio MEN 2021

Para el desarrollo del presente documento, se tiene en cuenta la información recopilada a lo largo de la vigencia 2022, donde, de forma mensual, se compilan las novedades ocurridas en la planta de empleos del Ministerio de Educación Nacional, conforme se van presentando en cumplimiento del procedimiento TH-PR-06-Desvinculación del talento humano.

### 4.1 Retiro del servicio 2021

De acuerdo con los análisis realizados, de forma precisa, a continuación, se realiza la presentación agregada de los retiros del servicio durante la vigencia 2022 donde se identifica, su ubicación en la planta de empleos, la dependencia donde desempeñaba las funciones y la naturaleza del empleo.

**Tabla 1. Descripción retiros 2021 MEN**

AREA FUNCIONAL	Nivel	Retiros
DESPACHO DE LA MINISTRA	ASESOR	19
	PROFESIONAL	2
	ASISTENCIAL	1

AREA FUNCIONAL	Nivel	Retiros
<b>VICEMINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR</b>	TÉCNICO	1
<b>VICEMINISTERIO DE EDUCACIÓN PREESCOLAR, BÁSICA Y MEDIA</b>	DIRECTIVO	1
	ASESOR	1
	ASISTENCIAL	5
<b>DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE EDUCACION SUPERIOR</b>	ASESOR	1
<b>DIRECCIÓN DE CALIDAD PARA LA EDUCACION PBM</b>	DIRECTIVO	1
<b>DIRECCIÓN DE CALIDAD PARA LA EDUCACION SUPERIOR</b>	ASISTENCIAL	1
<b>DIRECCION DE COBERTURA Y EQUIDAD</b>	DIRECTIVO	1
	ASISTENCIAL	1
<b>DIRECCION DE FOMENTO DE LA EDUCACION SUPERIOR</b>	DIRECTIVO	1
<b>DIRECCIÓN DE FORTALECIMIENTO A LA GESTION TERRITORIAL</b>	DIRECTIVO	1
<b>DIRECCION DE PRIMERA INFANCIA</b>	DIRECTIVO	1
	ASISTENCIAL	1
<b>OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES</b>	DIRECTIVO	1
	PROFESIONAL	3
	ASISTENCIAL	1
<b>OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y FINANZAS</b>	DIRECTIVO	1
	ASESOR	1
	PROFESIONAL	4
<b>OFICINA ASESORA JURÍDICA</b>	DIRECTIVO	1
	PROFESIONAL	4
<b>OFICINA DE COOPERACION Y ASUNTOS INTERNACIONALES</b>	DIRECTIVO	1
	PROFESIONAL	1
<b>OFICINA DE INNOVACION EDUCATIVA CON USO DE NUEVAS TECNOLOGIAS</b>	DIRECTIVO	1
<b>OFICINA DE TECNOLOGIA Y SISTEMAS DE LA INFORMACION</b>	DIRECTIVO	1
	PROFESIONAL	1
<b>SECRETARIA GENERAL</b>	ASISTENCIAL	1
<b>SUBDIRECCIÓN DE ACCESO</b>	DIRECTIVO	1
	PROFESIONAL	2
	ASISTENCIAL	1
<b>SUBDIRECCION DE APOYO A LA GESTIÓN DE LAS IES</b>	DIRECTIVO	1
	PROFESIONAL	2

AREA FUNCIONAL	Nivel	Retiros
<b>SUBDIRECCIÓN DE ASEGURAMIENTO CALIDAD DE LA EDUC SUP</b>	DIRECTIVO	1
	PROFESIONAL	6
<b>SUBDIRECCIÓN DE CALIDAD PRIMERA INFANCIA</b>	DIRECTIVO	1
	PROFESIONAL	1
<b>SUBDIRECCIÓN DE COBERTURA PRIMERA INFANCIA</b>	DIRECTIVO	1
<b>SUBDIRECCIÓN DE FOMENTO DE COMPETENCIAS</b>	DIRECTIVO	1
	PROFESIONAL	2
<b>SUBDIRECCIÓN DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL</b>	DIRECTIVO	1
	PROFESIONAL	1
<b>SUBDIRECCION DE GESTION ADMINISTRATIVA</b>	TÉCNICO	1
<b>SUBDIRECCION DE GESTION FINANCIERA</b>	PROFESIONAL	1
	ASISTENCIAL	1
<b>SUBDIRECCIÓN DE INSPECCIÓN Y VIGILANCIA</b>	DIRECTIVO	1
<b>SUBDIRECCIÓN DE MONITOREO Y CONTROL</b>	DIRECTIVO	1
<b>SUBDIRECCIÓN DE PERMANENCIA</b>	DIRECTIVO	1
	PROFESIONAL	2
<b>SUBDIRECCION DE RECURSOS HUMANOS DE SECTOR EDUCATIVO</b>	PROFESIONAL	1
<b>SUBDIRECCION DE REFERENTES Y EVALUACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA</b>	DIRECTIVO	1
	PROFESIONAL	1
<b>SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	DIRECTIVO	1
	PROFESIONAL	3
	ASISTENCIAL	1
<b>SUBDIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN</b>	DIRECTIVO	1
	PROFESIONAL	1
	TÉCNICO	1
	ASISTENCIAL	1
<b>Total general</b>		104

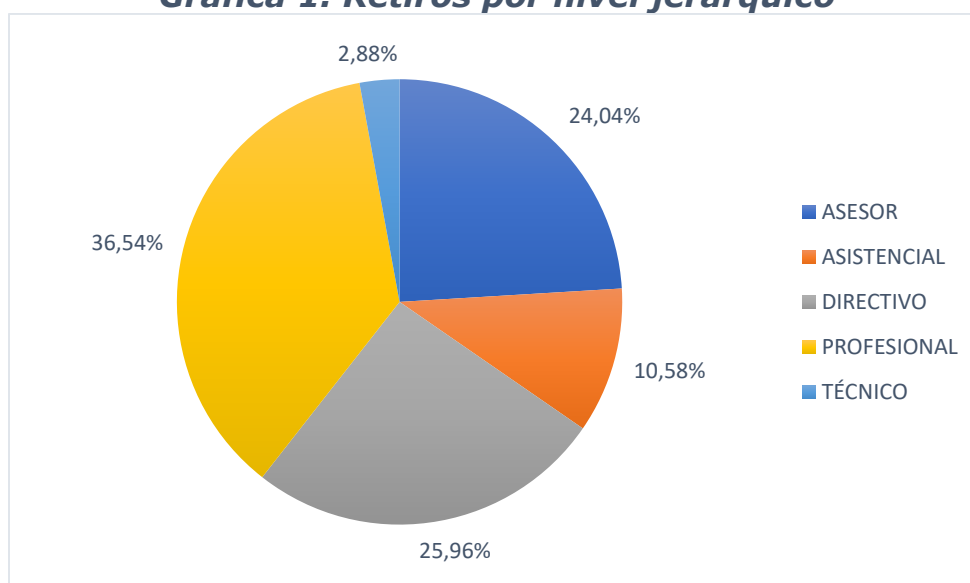
La información presentada tiene por objetivo, brindar una ilustración de acuerdo con la cantidad de empleos para los cuales se declaró vacancia debido al retiro de quienes desempeñaban sus funciones ya sea como titulares o provisionales. En la fila 'RETIROS' se evidencia que, hubo ocasiones donde se presentaron dos o tres retiros en el año para el mismo



nivel y en la misma dependencia, por lo tanto, es posible observar varios retiros en la misma denominación de empleo.

Posterior a la presentación de la información agregada, es necesario discriminar en diferentes categorías para realizar un análisis más detallado. Como se observó en la **Tabla 1**, los retiros se pueden analizar desde las dependencias, el tipo de empleo y su naturaleza. A continuación, se presenta, gráficamente, la distribución de los retiros por nivel jerárquico:

**Gráfica 1. Retiros por nivel jerárquico**



De acuerdo con la gráfica presentada, se evidencia que, el mayor número de retiros durante la vigencia correspondió al nivel profesional con el 36,54% del total, seguido por el nivel directivo con 25,24%. Adicionalmente, se observa, en contraste, que el nivel técnico contempló tan sólo el 2,88% de los retiros efectivos de acuerdo con la información recopilada. De lo anterior puede estimarse que, los empleos de nivel profesional tuvieron mayor tendencia a la rotación seguido del nivel asesor del total de empleos de la planta de personal del Ministerio. Es importante aclarar que, se realizan los análisis de acuerdo a lo establecido en la norma para los retiros del servicio, es decir, los casos de vacancia definitiva expuestos en el Decreto 648 de 2017 modificadorio del Decreto 1083 de 2015.

De la **Gráfica 1**, se puede concluir también que, el 24,04% de los retiros se dio en el nivel asesor, que, de acuerdo con el artículo 47 de la ley 909 de 2004 son empleos gerenciales dado que:

“Artículo 47 1. Los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial tendrán, a efectos de la presente ley, el carácter de empleos de gerencia pública.

[...] La gerencia pública comprende todos los empleos del nivel directivo de las entidades y organismos a los cuales se les aplica la presente ley...” (Ley 909 de 2004)

Dado lo anterior, el análisis realizado tendrá, como prioridad, separar los retiros de los gerentes públicos de los demás, toda vez que, para dichos empleos existen lineamientos establecidos en la “[Guía para la gestión de empleos de naturaleza gerencia - Versión 3 - Marzo 2020](#)”.

#### *4.2 Análisis del retiro de servidores públicos MEN*

De acuerdo con los análisis presentados anteriormente, se hace necesario, presentar las causales de retiro identificadas en la normativa vigente Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 de 2017, donde se establece:

“ARTÍCULO 2.2.11.1.1 Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce por:

- 1) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- 2) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- 3) Renuncia regularmente aceptada.
- 4) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- 5) Invalidez absoluta.
- 6) Edad de retiro forzoso.
- 7) Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- 8) Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
- 9) Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5º de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.



- 10) Orden o decisión judicial.
- 11) Supresión del empleo.
- 12) Muerte.
- 13) Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.”

De esta forma, para el presente análisis, se tendrán en cuenta dichas causales de forma discriminada para gerentes públicos y, posteriormente, para los demás servidores de la entidad.

**Tabla 2. Causales retiro gerentes públicos 2021 MEN**

OBSERVACIONES	Número retiros	% causa
Renuncia regularmente aceptada	27	100,00%
<b>Total general</b>	<b>27</b>	<b>100,00%</b>

Como se observa, de los veintisiete (27) retiros evidenciados en el nivel directivo, se observa que, se debieron a la causal de renuncia regularmente aceptada, adicionalmente, se identificó, una gran volatilidad en los cargos de gerencia pública debido al cambio de administración.

Siguiendo la descripción de causales de retiro de acuerdo con el Decreto 1083 de 2015 y su modificatorio 648 de 2017, para los demás servidores de la entidad se observaron los siguientes datos:

**Tabla 3. Causales de retiro servidores 2022**

Nivel	OBSERVACIONES	Retiros	% Causas
<b>ASESOR</b>	Renuncia regularmente aceptada	25	32,47%
<b>ASISTENCIAL</b>	Renuncia por superar el pp en otra entidad	1	1,30%
	Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez	4	5,19%
	Renuncia regularmente aceptada	6	7,79%
<b>PROFESIONAL</b>	Terminación de nombramiento provisional por regreso de su titular	1	1,30%
	Vacancia Temporal por P.P en otra entidad	4	5,19%
	Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez	4	5,19%
	Renuncia regularmente aceptada	29	37,66%
<b>TÉCNICO</b>	Terminación de nombramiento provisional por regreso de su titular	1	1,30%

Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez	2	2,60%
<b>Total general</b>	<b>77</b>	<b>100,00%</b>

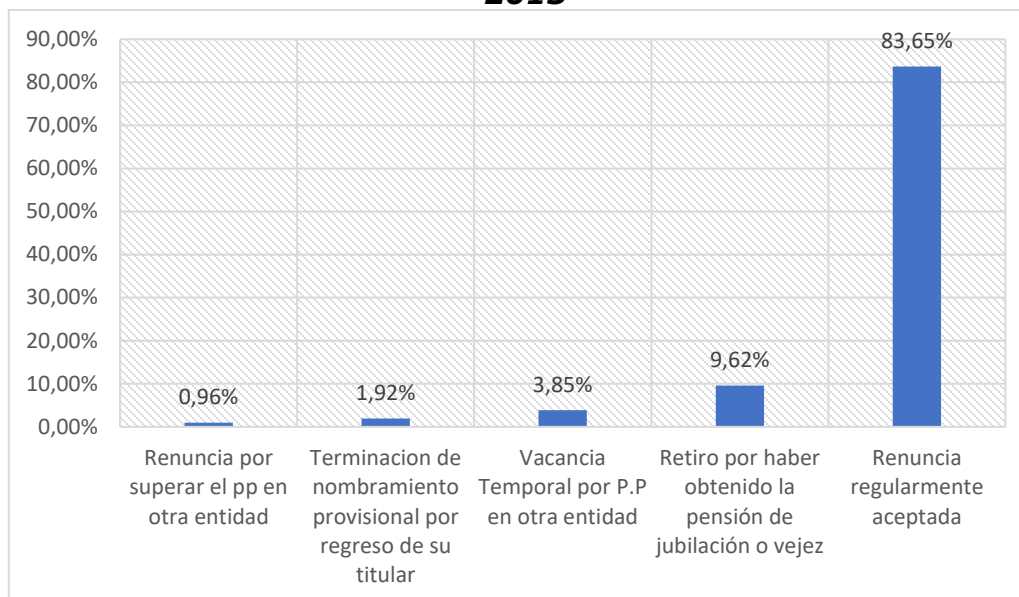
De acuerdo con la información presentada, se observa que, para la vigencia 2022, se presentaron las siguientes causales de retiro del servicio:

- Renuncia regularmente aceptada
- Renuncia por superar el periodo de prueba en otra entidad
- Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez
- Vacancias temporales por periodo de prueba en otra entidad
- Terminación del nombramiento provisional

De lo anterior, es importante señalar que, de acuerdo con la normativa vigente, las vacancias temporales no hacen parte de la cesación de funciones, sin embargo, para efectos del análisis es necesario incluirlas en la estadística, toda vez que, estos servidores ya no se encuentran laborando en la entidad.

Se observa que, el nivel con mayor numero de retiros es el profesional con aproximadamente el 50% de los mismos, seguido por el nivel asesor, este último cuenta con la particularidad de ser de naturaleza de Libre Nombramiento y Remoción en mayor porcentaje. A continuación, se presenta la estadística por causales de retiro:

**Gráfica 2. Distribución causales Decreto 1083 de 2015-Decreto 648 de 2015**



De esta forma, de manera preliminar, se establece que, dentro de la planta de personal del Ministerio de Educación Nacional, para el año 2022, los retiros obedecieron en un 83,65% a la causal de renuncia regularmente aceptada, seguido por el retiro por la obtención de la pensión de jubilación o vejez.

## **5 Retiro asistido 2021 MEN**

El proceso de Prepensionados se rediseñó un programa diferente para los servidores del Ministerio de Educación Nacional en donde el eje central son ellos, a través de diferentes espacios para continuar preparándose a esta nueva etapa en la vida. Se dividió a los servidores en 3 grupos a saber: 1. Grupo de servidores que ya habían participado en el Programa, 2. Grupo de servidores nuevos y 3. Grupo servidores mayores de 52 años.

Con el fin de lograr una adaptación a la etapa que se inicia, se realizaron actividades de sensibilización, entre ellas, charlas de cambios en el estilo de vida y buenas prácticas para el cuidado de la salud, tanto física como emocional.

## **6 Transferencia del conocimiento**

El Ministerio de Educación Nacional cuenta con los formatos *AD-FT-37 V1 "Formato para verificación de condiciones previas a la finalización del contrato de prestación de servicios o de apoyo a la gestión - personas naturales"* y del *TH FT 24 "Formato informe entrega de puesto de trabajo"*. Lo anterior, con el propósito de capitalizar el conocimiento crítico de cada cargo y evitar su fuga a través, de una ruta ideada por la Subdirección de Desarrollo Organizacional.