



La educación  
es de todos

Mineducación

# Guía de implementación

de la política de Gestión Estratégica del  
Talento Humano



Subdirección de Talento  
Humano

# Tabla de



# Contenido

		Pág.
1	Introducción	3
2	Objetivo de la guía	5
3	Alcance	7
4	Descripción de la política de la política de gestión estratégica del Talento Humano	9
5	Marco de referencia	13
6	Herramientas e instrumentos	15
7	Definiciones	17
8	Implementación de la política de gestión estratégica del Talento Humano	20
9	Aspectos con mayor potencial de desarrollo	22



---

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar los resultados que satisfagan las necesidades y problemas de la ciudadanía, con integridad y calidad en el servicio.

El marco de referencia definido en la Política Estratégica de Talento Humano del MIPG, reconoce al talento humano como el principal activo con el que cuentan las organizaciones públicas colombianas dada la contribución de su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de las metas institucionales, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos, por lo tanto, constituye el gran factor crítico de éxito para el cumplimiento de las metas institucionales.

Para la implementación de la Política de Talento Humano del MIPG, el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP– plantea que es necesario alinear las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la entidad y para lograrlo, se requiere vincular desde el proceso de planeación institucional al talento humano, de manera que las áreas de personal puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización.

La presente guía contiene los lineamientos y recomendaciones para la implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, en cumplimiento de la Resolución 10491 de 2019, por medio de la cual se adoptan y ratifican las políticas de gestión y desempeño institucional y de operación y se establece un plazo de tres meses para que los líderes de proceso definan las estrategias y mecanismos mediante las cuales desarrollarán e implementarán las políticas que le aplica a sus procesos.



La Política de Gestión Estratégica de Talento Humano se estructura 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.

Durante la vigencia 2021, se implementó la Política de La Política de Gestión Estratégica de Talento Humano con los estándares normativos legales vigentes y estrategias de mejora e innovación, resultado de la aplicación de instrumentos de medición del desempeño institucional como el FURAG (98,7) y el Autodiagnóstico de Talento Humano (95,7) que potencian la consolidación de nuevas acciones que aporten al desarrollo de una política más eficaz, eficiente y efectiva.

Esta política es liderada a nivel nacional por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP y al interior del MEN está a cargo de la Subdirección de Talento Humano



# 2

## Objetivo de la guía

Definir lineamientos y acciones estratégicas para la implementación de la política de talento humano en el Ministerio de Educación Nacional. El propósito de la gestión estratégica del talento humano es permitir que la entidad cuente con un talento humano idóneo, motivado, transparente y comprometido con el cumplimiento de la misión institucional y los fines esenciales del Estado.

### Objetivos específicos:

1. 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.
2. Proveer de manera oportuna las vacantes a través de los procedimientos establecidos en la normatividad vigente, y en la reglamentación interna.
3. Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento e inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
4. Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios de diversión e integración familiar, a través de programas de bienestar que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y sus familias.



Generar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores del Ministerio de Educación Nacional, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables, y estrategias de responsabilidad en el autocuidado



# 3 Alcance

La presente guía le aplica a la Subdirección de Talento Humano como líder de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y está dirigida a servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, período de prueba, provisionales y, colaboradores y terceros (estos últimos extensivos solamente en el componente 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 Subdirección de Talento Humano (STH).

El documento se constituye en una herramienta que describe, y estructura las actividades que debe liderar la Subdirección de Talento Humano, de manera que sea un instrumento de referencia permanente para poder orientar a las dependencias hacia una gestión estratégica exitosa y efectiva en el marco de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH).

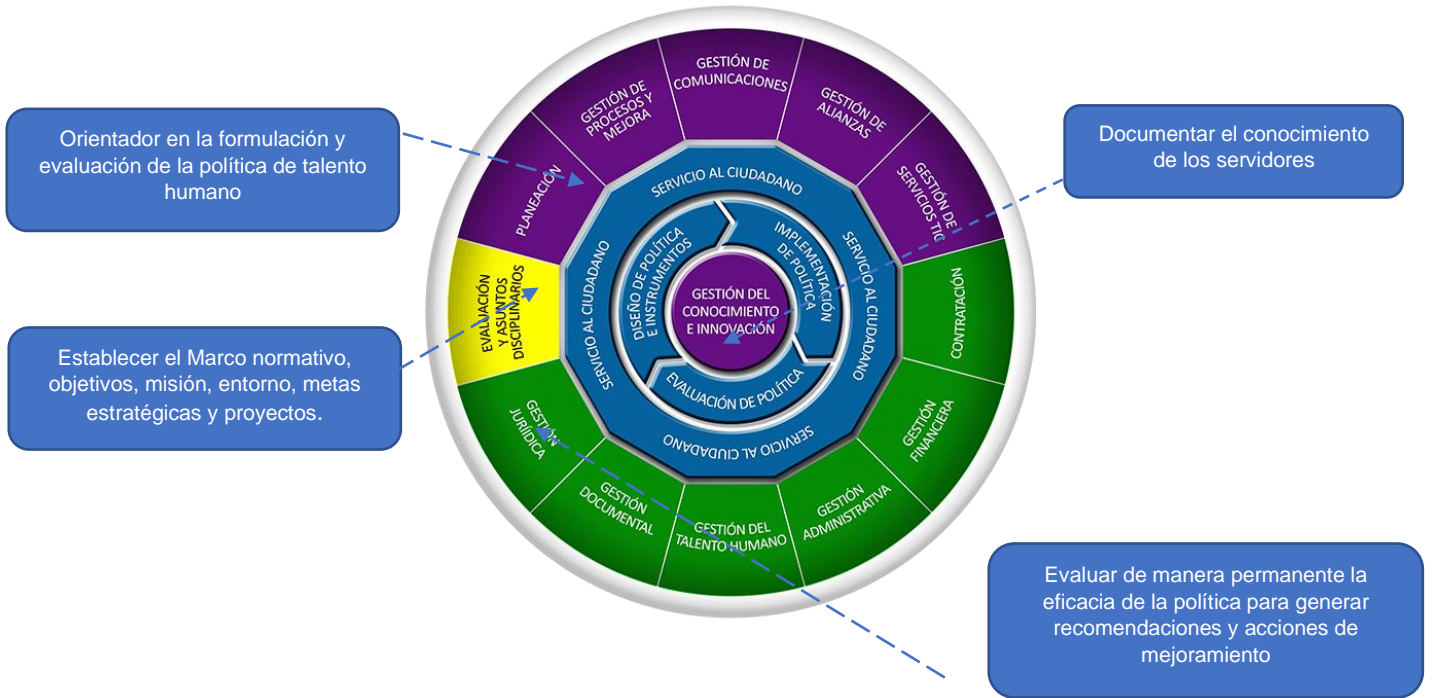
La Política de Gestión estratégica del Talento Humano del Ministerio de Educación Nacional comprende los componentes establecidos en el Plan Estratégico de Talento Humano que desarrollarán las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la gestión del talento humano desde el fortalecimiento del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) para apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

Para el desarrollo de esta política deberán tenerse en cuenta los lineamientos de los siguientes procesos institucionales:





### Interrelación de políticas / Procesos / dependencias del MEN







# 4

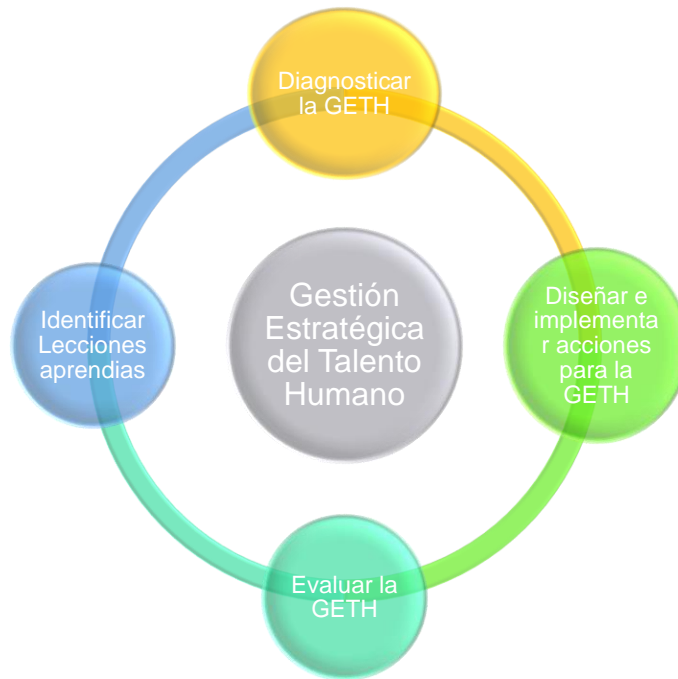
## Descripción de la política Gestión estratégica del Talento Humano

El propósito de esta Política es ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Lo anterior teniendo en cuenta que el MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en el Ministerio de Educación Nacional, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión, visión, políticas y objetivos estratégicos de la entidad, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

### 4.1. Etapas de la Gestión Estratégica del Talento Humano

Para cumplir con el propósito de implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva, se ha planteado desde el MIPG que las entidades desarrollen cinco etapas siguiendo el enfoque de mejoramiento continuo del talento humano (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA), para luego profundizar en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.



Bajo esta concepción, el jefe de talento humano debe entender que su labor es un ciclo constante que requiere iniciar con una adecuada planeación. Esta debe corresponder a un análisis juicioso de todas las actividades, responsabilidades y circunstancias asociadas al talento humano, la debe estar articulada con el direccionamiento estratégico de la entidad.

### Etapa 1: Disponer de la información.

Consiste en recolectar información de manera oportuna y permanente sobre la entidad y su talento humano. Esta información incluye: el marco normativo y direccionamiento estratégico del Ministerio, las Características de los servidores (edades, género, antigüedad, niveles educativos) y las características de los empleos (requisitos, funciones, naturalezas jurídicas).

### Etapa 2: Diagnosticar la GETH.

Desarrollar acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, a través de la metodología Matriz de GETH, que contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política. Con base en ellos, el Ministerio identifica fortalezas y aspectos a mejorar. Cuando se diligencie la Matriz se obtendrá una calificación que le permitirá ubicarse en alguno de los siguientes tres niveles de madurez: operativo, transformación y consolidación.

### Etapa 3: Diseñar acciones para la GETH.



Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica el Ministerio. Entonces se diseñan las acciones que le permitirán avanzar. Para ello, Función Pública ofrece un formato asociado a la Matriz, denominado plan de acción, en el que se describen una serie de pasos para que las entidades, con base en los resultados del diagnóstico, establezcan los aspectos a priorizar para avanzar al siguiente nivel de madurez.

## Etapa 4: Implementar acciones para la GETH.

Esta etapa consiste en la implementación de las acciones previamente diseñadas para fortalecer la gestión estratégica del Talento Humano, de acuerdo con los aspectos débiles detectados en el diagnóstico. Todas estas acciones están enmarcadas en el ciclo de vida del servidor: ingreso, desarrollo y retiro. Es pertinente señalar que el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP– como líder de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, estableció cinco (5) Rutas de Creación de Valor, definidas como caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano.

1. **Ruta de la Felicidad:** la felicidad nos hace productivos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.
2. **Ruta del Crecimiento:** liderando talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.
3. **Ruta del Servicio:** al servicio de los ciudadanos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.
4. **Ruta de la Calidad:** la cultura de hacer las cosas bien. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.



- 5. Ruta del análisis de datos:** conociendo el talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

## Etapa 5: Evaluar la GETH.

Consiste hacer seguimiento a las acciones implementadas y determinar la eficacia de estas. La gestión se evalúa, principalmente, a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG.



# 5 Marco de referencia

A continuación, se relaciona la normatividad asociada a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano:

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



# 6

## Herramientas e instrumentos técnicos

Para facilitar la implementación de la política al interior de la entidad, se tendrán en cuenta los siguientes documentos los cuales pueden ser consultados en la página web del Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del siguiente enlace: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>

### Gestión Estratégica de Talento Humano

1. Guía de gestión estratégica del talento humano GETH

### Planeación del talento humano

1. Matriz de gestión estratégica del talento humano GETH

### Ingreso

1. Guía para establecer o modificar el manual de funciones y de competencias laborales - Versión

### Desarrollo y Permanencia

1. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.
2. Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) - Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos
3. Guía de Estímulos de los servidores públicos
4. Cartilla régimen prestacional y salarial de los empleados públicos del orden territorial
5. Guía de Administración Pública - ABC de situaciones administrativas - Versión 2



6. Guía de Administración Pública - Prima Técnica de Empleados Públicos - Versión 4
7. Guía de Administración Pública - Conflictos de interés de servidores públicos - Versión 2

#### **Retiro**

1. Readaptación Laboral, Lineamientos de Política y Guía de Ejecución

#### **Gerencia Pública**

1. Guía para la Gestión de los Empleos de Naturaleza Gerencial - Versión 1
2. Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión





# 7

## Definiciones

**Bienestar Laboral:** “Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias así mismo, fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad. El desarrollo anual del Bienestar en las entidades comprende: La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral. Es decir, cada año las entidades deben elaborar el “Programa de Bienestar Social”, con base en un diagnóstico aplicado a todos los servidores, en el cual se exploren no solo sus necesidades sino también sus expectativas; este debe responder a un objetivo común que articule cada una de las acciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento al programa en mención.” (Cartilla "Sistema de Estímulos. Orientaciones metodológicas", 2012).

**Capacitación:** Proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. (Chiavenato, 2007, p.386).

**Sistema General de Riesgos Laborales:** Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. (Congreso, 2012)

**Salud Ocupacional:** Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Congreso, 2012)



**Programa de Salud Ocupacional:** en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. (Congreso, 2012)

**Vinculación:** Es el proceso que tiene como objetivo el reclutamiento, selección e ingreso de nuevo personal en una entidad de acuerdo con la normatividad vigente.

**Retiro:** Es el proceso en el cual se termina el ciclo de vida laboral por parte de un funcionario a través de las diferentes causales de retiro determinadas por la normatividad vigente.

**SIGEP:** El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, es una herramienta que sirve de apoyo a las entidades en los procesos de planificación, desarrollo y gestión del recurso humano al servicio del Estado. Contiene información de todas las entidades del sector público nacionales y territoriales, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios y prestaciones, entre otros. Asimismo, sobre el talento humano al servicio de las entidades públicas, en cuanto a hojas de vida, la declaración de bienes y rentas, entre otros. (Centro de Innovación Pública Digital, 2010)

**Evaluación de Desempeño:** Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional. (CNSC, 2018).

**Teletrabajo:** “forma de organización laboral, que se da en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (Trabajo, 2014)



# 8

## Implementación de la política Gobierno Digital



CATEGORÍA DE POLÍTICA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	ESTRATEGIA O MECANISMO MEN	POLÍTICA MIPG QUE INTERACTUA	DEPENDENCIA RESPONSABLE	PERIODICIDAD
Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en las temáticas de talento humano	Anualmente se debe realizar diagnóstico de apropiación de los temas de talento humano tomando como referencia los resultados del FURAG, entrevistas o encuestas realizadas a los servidores en que nos permita medir la percepción en la ejecución de los planes de la Subdirección.	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación la política de talento humano.	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	Subdirección de Talento Humano	Anual
		Desarrollar estrategias de mejora e innovación con énfasis en los procesos más endebles de la Subdirección de Talento Humano.		Subdirección de Talento Humano	Anual
Formulación de los Planes de la Política de Talento Humano	La Subdirección de Talento Humano, formulará anualmente los planes que hacen parte de la gestión estratégica del talento humano: Plan Estratégico de Talento Humano, Plan de Bienestar e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Vacantes y Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Determinar las actividades y la viabilidad de las estrategias de implementación de cada uno de los planes de talento humano.	Planeación Institucional	Subdirección de Talento Humano	Anual
		Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de los planes de talento humano en los instrumentos establecidos internamente.		Subdirección de Talento Humano	Anual
		Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de los planes de talento humano.	Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	Subdirección de Talento Humano	Anual
		Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos.		Subdirección de Talento Humano	Anual
		Definir el presupuesto asociado a las actividades para desarrollar cada uno de los planes de talento humano.		Subdirección de Talento Humano	Anual



CATEGORÍA DE POLÍTICA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	ESTRATEGIA O MECANISMO MEN	POLÍTICA MIPG QUE INTERACTUA	DEPENDENCIA RESPONSABLE	PERIODICIDAD
Ejecución y evaluación de los Planes de la Política de Talento Humano.	Anualmente se realizará la evaluación de las actividades desarrolladas en cada uno de los planes de la gestión del talento humano.	Socializar los resultados de las actividades planteadas en los planes de la política de talento humano.	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	Subdirección de Talento Humano	Anual
		Analizar los resultados obtenidos en los planes de la política de talento humano.		Subdirección de Talento Humano	Anual
		Documentar los resultados objetivamente con el fin de establecer líneas de acción que deban considerarse para la siguiente vigencia.		Subdirección de Talento Humano	Anual
		Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de talento humano.	Gestión del conocimiento y la innovación	Subdirección de Talento Humano	Anual
Garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente y las conductas de buen gobierno.	Seguimiento continuo en las actividades de los planes de la política de talento humano con el fin de cumplir con su respectivo marco normativo.	Los profesionales y líderes de los procesos de la Subdirección de Talento Humano se actualizarán en los cambios normativos que deban implementar en el desarrollo de sus actividades.	Mejora normativa	Subdirección de Talento Humano	Demanda
		Socializar y capacitar (de ser necesario) a los servidores de la entidad en las actualizaciones normativas en materia de talento humano.		Subdirección de Talento Humano	Demanda
		Establecer nuevas dinámicas de gestión pública para evitar que se generen traumatismos en los procesos de talento humano a causa de las actualizaciones en la normatividad.		Subdirección de Talento Humano	Demanda



# 9

## Aspectos con mayor potencial de desarrollo

El Índice de Desempeño Institucional en el Ministerio de Educación Nacional ha sido potenciado desde el inicio del cuatrienio a través de diferentes estrategias por cada una de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). La Subdirección de Desarrollo Organizacional (SDO), en su calidad de segunda línea de defensa, ha liderado metodológica y técnicamente el actuar de las dependencias responsables de las políticas de MIPG con el fin de implementar buenas prácticas de gestión, así como su respectiva documentación.



I. Índice de Desempeño Institucional



Nota: El promedio de sector administrativo corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho sector.

Fuente: Resultados Desempeño Institucional Nación – Rama Ejecutiva 2018-2020

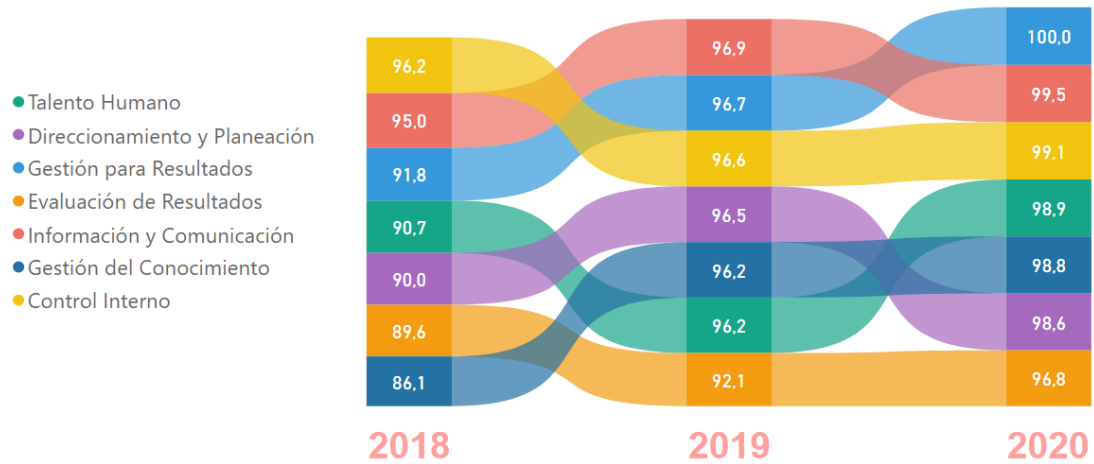
Desde el primer reporte de la administración en el año 2018, se ha incrementado directamente proporcional el índice 7,4 puntos porcentuales hasta alcanzar el máximo puntaje de las entidades de orden nacional. Cabe resaltar que, el MEN, en su calidad de cabeza de sector, siempre ha estado por encima del promedio. Este aspecto es vital a nivel de cultura organizacional para que las entidades adscritas y vinculadas se integren en este propósito.

Ahora bien, la Dimensión de Talento Humano potenció sus actividades de gestión para cada una de sus políticas. El primer comparativo 2018 a 2019 hubo un incremento de 5.5 puntos porcentuales que dan a conocer que desde la Subdirección de Talento Humano se efectuaron acciones de mejora para cumplir con la meta propuesta como institución entorno a la gestión y desempeño.

Posteriormente, la transición de 2019 a 2020 también evidenció un resultado de mejoramiento en la Dimensión de Talento Humano. Este se atribuye principalmente a la gestión realizada desde la política de integridad que, a través de diferentes actividades, inició la implementación del Código de Integridad en el MEN.



II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Fuente: Resultados Desempeño Institucional Nación – Rama Ejecutiva 2018-2020

Si se revisa específicamente la evolución del índice en la política de gestión estratégica de talento humano, se observa que pasó de un 90.1 evaluado en el 2018, a un 98.7 en el 2020. Los aspectos de mayor potencial de desarrollo en la política fueron los de a) planeación estratégica y b) desarrollo y bienestar del talento humano.

III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



Fuente: Resultados Desempeño Institucional Nación – Rama Ejecutiva 2018-2020

En primer lugar, la planeación estratégica tuvo una mejora sustancial a partir de la integración de los planes de talento humano con la gestión estratégica institucional. En cada vigencia se fue mejorando el diseño, con base en cada uno de los requisitos presentes en las diferentes guías del talento humano impartidas por el Departamento





Administrativo de la Función Pública (DAFP). Es decir, que las herramientas del autodiagnóstico y las estrategias de apalancamiento sirvieron para identificar los aspectos que al MEN le hacían falta incorporar en la planeación del talento humano.

En segunda medida, el bienestar y desarrollo del talento humano potenció la política porque a partir de la planeación, desde la Subdirección de Talento Humano se diversificaron las actividades de bienestar, capacitación, incentivos y seguridad y salud en el trabajo; que, documentado en las evidencias, mejoraran la satisfacción y la calidad de vida de los servidores.

Entre los factores que se resaltan en la fase de desarrollo fueron: 1) *ofertar capacitaciones de diferentes proveedores a partir de convenios interadministrativos;* 2) *ejecutar actividades de bienestar con un enfoque múltiple, es decir, culturales, deportivas, familiares y conmemorativas a nivel institucional;* 3) *fortalecer la cultura del autocuidado a todos los colaboradores desde un plan de comunicaciones SGSST.*

Así mismo, cabe resaltar que estas actividades que hacen parte de la fase del desarrollo del servidor público, no dejaron de ejecutarse a pesar de la contingencia ocasionada por la emergencia sanitaria, económica y social en la vigencia 2020. La Subdirección de Talento Humano coordinó de manera inmediata el cambio metodológico para la ejecución de actividades de carácter virtual, siendo así uno de los pioneros en actualizar su plan de bienestar a nivel nacional en tiempos de pandemia por la COVID 19.

Por último, los resultados obtenidos a través del formulario FURAG 2020, el índice de desempeño de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano del MEN obtuvo un **98.7**. Esta política 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, Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano.

Aquí se da a conocer que los aspectos mencionados anteriormente, potenciaron el desarrollo de la política con base en los resultados. También, demuestra que los últimos dos componentes aún pueden mejorarse al interior del proceso de cara a la próxima evaluación 2021.



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

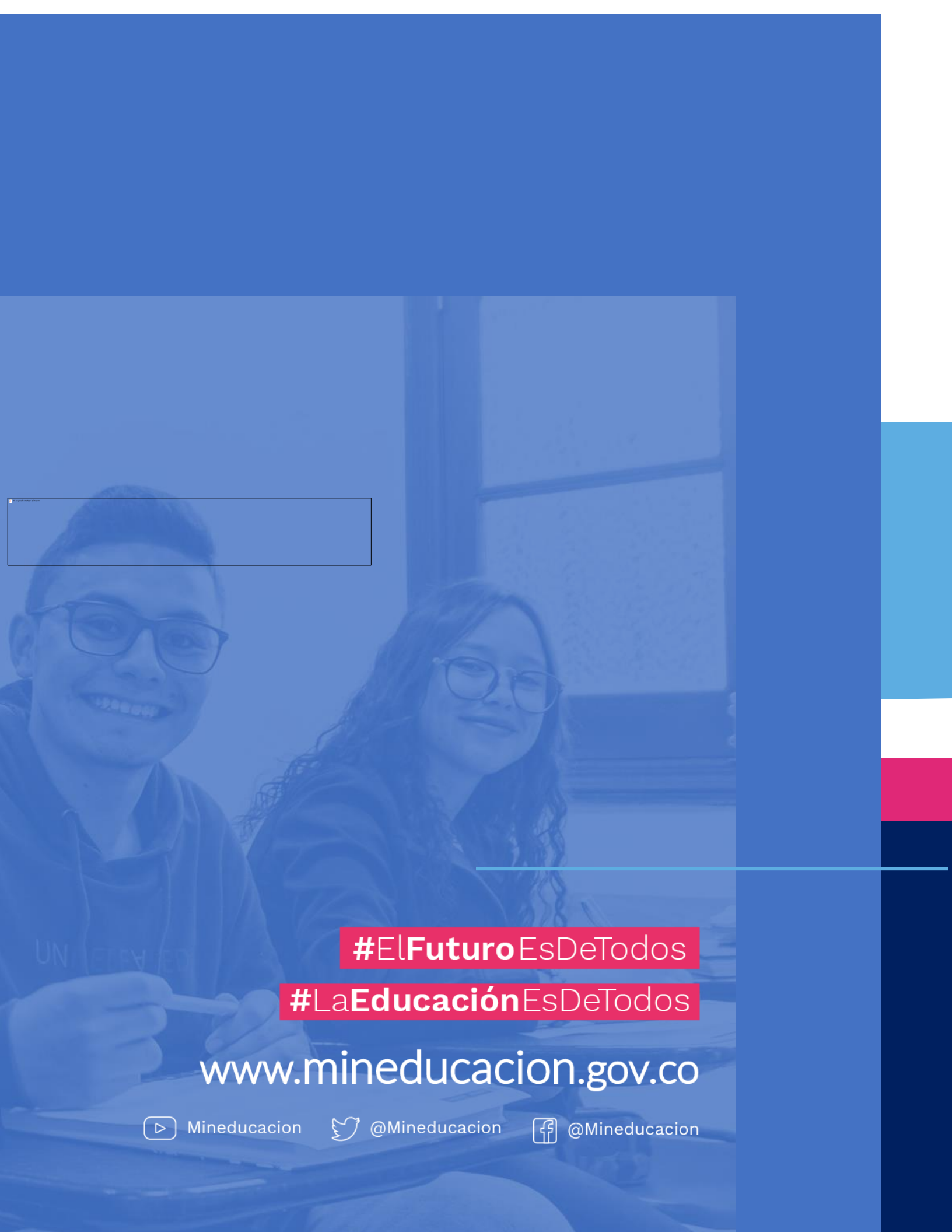
Aunque los resultados del autodiagnóstico para la vigencia 2021, evidencian mejora en el nivel de cumplimiento de esta política, en el MEN se establecen estrategias de apalancamiento que coadyuven al plan de cierre de brechas de las políticas de MIPG. Con base en los resultados 2020, se construyeron las siguientes estrategias para la política de gestión estratégica de talento humano:

CATEGORÍAS	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PLAN DE ACCIÓN	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN
Gestión de la información	Gestionar la información en el SIGEP	Actualizar la vinculación de la planta de personal en el SIGEP en un 100%	31 de diciembre de 2021
Gestión de la información	Disponer de información sociodemográfica de los servidores de la entidad.	Actualizar la caracterización de los servidores de la entidad con la aplicación de instrumentos (encuestas)	31 de diciembre de 2021
Conocimiento institucional	Realizar oportunamente la inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad.	Ajustar los términos de oportunidad para realizar la jornada de inducción a los nuevos servidores de la entidad.	31 de diciembre de 2021
Gestión del desempeño	Analizar los resultados de la Evaluación del desempeño	Actualizar el informe de evaluación de desempeño 2020-2021.	31 de diciembre de 2021
Administración del Talento	Fortalecer el Plan Institucional de bienestar e incentivos	Realizar campaña de divulgación y promoción del programa servimos entre los servidores y contratistas de la entidad.	31 de diciembre de 2021



CATEGORÍAS	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PLAN DE ACCIÓN	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN
Humano			2021
Gestión de la información	Fortalecer la toma de decisiones basado en datos	Fortalecer uso de SAP para generación de reportes y estadísticas	31 de diciembre de 2021

*Fuente: Estrategias de Apalancamiento 2021*



**#ElFuturo** EsDeTodos

**#LaEducación** EsDeTodos

[www.mineducacion.gov.co](http://www.mineducacion.gov.co)



Mineducacion



@Mineducacion



@Mineducacion