

Plan Estratégico de Talento Humano 2019 - 2022

Ministerio de Educación Nacional

Enero 2019



La educación
es de todos

Mineducación

Plan Estratégico de Talento Humano 2019 – 2022

Ministerio de Educación Nacional

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, tiene carácter indicativo y desarrolla el Plan Estratégico Institucional del Ministerio, 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 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 de los procesos de ingreso, permanencia y retiro para el apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

Este documento se constituye en una herramienta de organización y estructuración de las actividades de la Subdirección, orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.

“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).



Contenido

1. MARCO LEGAL	3
2. ALCANCE	4
3. OBJETIVO GENERAL.....	4
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
5. MARCO ESTRATÉGICO.....	5
5.1. MISIÓN.....	6
5.2. VISIÓN	6
6. MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	6
7. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.....	14
7.1. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS	14
7.2. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES	14
8. DIAGNÓSTICO.....	17
8.1. POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO EN EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL.....	17
9. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	19
9.2. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	19
9.3. INGRESO.....	24
10. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....	26
11. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	27



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.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector 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
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.

Fuente: Elaboración propia Subdirección de Talento Humano



2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Educación inicia con la detección de necesidades en los componentes (Bienestar, capacitación, SGSST, incentivos, provisión y plan de vacantes) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos. Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan de vacantes, plan de revisión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de bienestar social); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y se puedan impactar 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.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proveer de manera oportuna las vacantes mediante proceso meritocrático, 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 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, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y el modelo de cultura organizacional.

- Propiciar 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.
- Verificar, valorar y cuantificar el 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.
- Elevar los niveles de eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales a través de espacios de reconocimiento (incentivos).
- Promover 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.
- Fortalecer la transformación de la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.
- Promover el liderazgo del talento humano fundamentado en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales.
- Propiciar espacios de diálogo y concertación orientados al desarrollo de nuevas políticas y toma de decisiones acertadas en la gestión del talento humano.

5. MARCO ESTRATÉGICO

Para la formulación y construcción del Plan tiene como base el documento de análisis del contexto estratégico de la entidad, el cual identifica los factores internos y externos que deben ser tenidos en cuenta para la formulación de las estrategias y acciones permitiendo así proyectar una



intervención pertinente que atienda las necesidades y expectativas del sector y la entidad.

5.1. Misión

Liderar la formulación, implementación y evaluación de políticas públicas educativas, para cerrar las brechas que existen en la garantía del derecho a la educación, y en la prestación de un servicio educativo con calidad, esto en el marco de la atención integral que reconoce e integra la diferencia, los territorios y sus contextos, para permitir trayectorias educativas completas que impulsan el desarrollo integral de los individuos y la sociedad.

5.2. Visión

En 2022, a partir del gran pacto por una educación con enfoque integral desde la primera infancia y a lo largo de la vida, el Ministerio de Educación Nacional habrá liderado con responsabilidad social y financiera, transformaciones estructurales en el sistema educativo de Colombia dirigidas al mejoramiento progresivo de su capacidad para generar condiciones y oportunidades que favorezcan el desarrollo pleno de las personas y sus comunidades, soportado en el fortalecimiento de las capacidades sectoriales y territoriales requeridas para garantizar el cierre de brechas de acceso, permanencia y calidad en el entorno urbano y, especialmente en el rural.

6. MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Según el diagnóstico realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo-BID para la generación del índice de desarrollo del servicio civil en Latinoamérica, Colombia se ubica en el quinto lugar y evidencia que para los años 2011-2013 el país avanzó seis puntos frente al año 2004, a este crecimiento se le atribuye la expedición de normas como la Ley 909 de 2004 y sus consecuentes mejoras frente a la institucionalidad del sistema y la creación de la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC como uno de los órganos rectores del empleo público junto con Función Pública, así como también al establecimiento de políticas específicas de Gestión del Talento Humano. Esto permite evidenciar un esfuerzo conjunto para mejorar el



desempeño del servicio civil, pero también evidencia que el avance no ha sido el esperado y que es necesario desarrollar e implementar las acciones que permitan que la normatividad se refleje y tenga un mayor impacto en el desarrollo del servicio civil, pues aún existen aspectos de la Gestión del Talento Humano que permanecen en niveles similares a los de diez años atrás, lo cual configura un amplio escenario de mejora para el empleo público en Colombia.

En consecuencia de lo anterior, 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 público, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.

Figura 5. Creación de valor público



Fuente: DAFP, 2018

Principios Base

La gestión estratégica del talento humano en el Ministerio de Educación Nacional se basa en los siguientes principios fundamentales, teniendo en cuenta lo planteado en el MIPG:

- Orientación a resultados: la estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público, en la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo



reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan, reflejando una mayor productividad que conduzca a la mejora en la prestación del servicio a los ciudadanos y mayor confianza de los colombianos en los servidores del Ministerio.

- **Articulación interinstitucional:** la estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en la Entidad se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio en todas las partes interesadas.
- **Excelencia y calidad:** desde el accionar de cada servidor público es necesario hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedimental como en el servicio al ciudadano. La gestión del talento humano debe generar productos y servicios confiables y eficaces en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y en la productividad de la Entidad.
- **Toma de decisiones basada en evidencia:** cualquier decisión tomada debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados esperados, y no en intuiciones o percepciones. Buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados medibles y comparables.
- **Aprendizaje e innovación:** el propósito fundamental de la gestión estratégica del talento humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar el contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo de los servidores públicos y potencien la productividad de la Entidad.

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 6. Dimensión Talento Humano MIPG



Fuente: DAFP, 2017

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 7- Marco de la política de empleo público



Fuente: DAFP, 2017

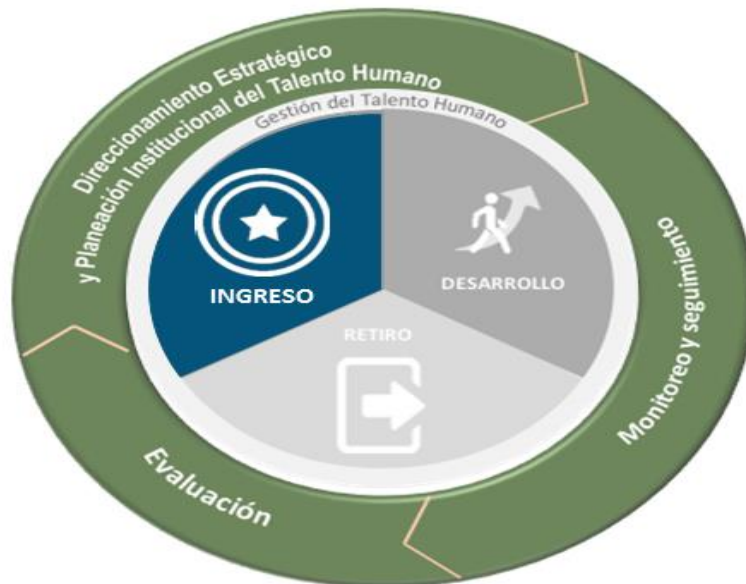
La gestión estratégica del talento humano -GETH- se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares: 1) el mérito, criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público, 2) las competencias, como el eje a través del cual 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.



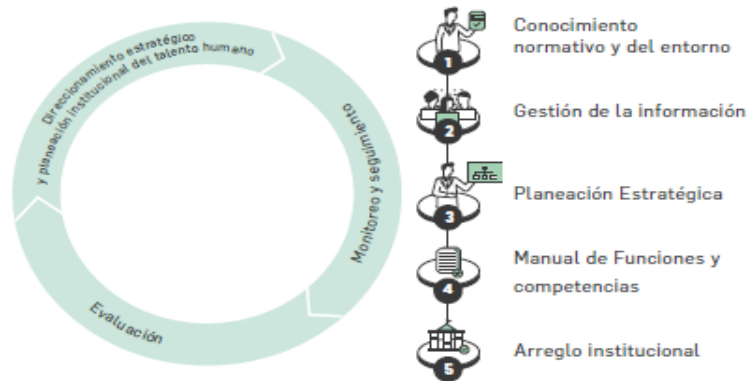
Figura 8. Modelo de empleo público



Fuente: DAFP, 2017

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.

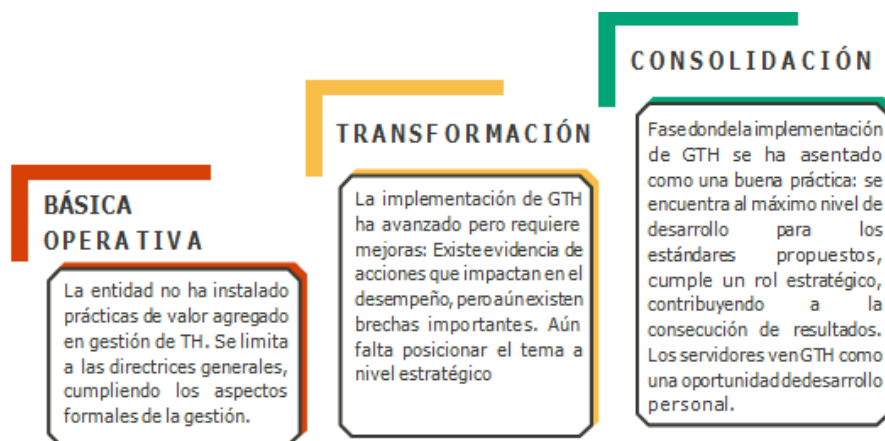
Figura 9. Subcomponentes y categorías de la política de GETH





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 derivado a través de la matriz de la 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.

Figura 10. Niveles de madurez de la gestión estratégica del Talento Humano



Fuente: DAFP, 2016

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 11. Rutas de creación de valor



Fuente: DAFP, 201

7. 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.

7.1. 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:

Tabla 1. Distribución de empleos por tipo de cargo y nivel

Tipo de cargo y nivel	Encargo	Periodo de prueba	Propiedad	Provisional	Vacante	Total general
CARRERA ADVA.	78	90	172	93	36	469
ASESOR			4			4
ASISTENCIAL	2	15	22	33	2	74
PROFESIONAL	50	65	135	55	31	336
TECNICO	26	10	11	5	3	55
LIBRE NOMBRAMIENTO			79		13	92
ASESOR			33		6	39
ASISTENCIAL			11			11
DIRECTIVO			29		3	32
PROFESIONAL			5		4	9
TECNICO			1			1
Total general	78	90	251	93	49	561

Fuente: Base de Datos Subdirección de Talento Humano, noviembre 2018

Adicionalmente, el Ministerio de Educación Nacional cuenta con cien (100) empleos temporales para el desarrollo del Programa Todos a Aprender. Estos empleos son del nivel profesional.

7.2. Caracterización de los Servidores

En la población del Ministerio de Educación Nacional predomina el género femenino, representado en un 63%, frente al género masculino representado en un 37%, el nivel profesional es el de mayor frecuencia con 310 empleos.



Tabla 2. Distribución de empleos por género

Número de empleos de la Entidad							
Nivel	Provistos	Mujeres		Hombres		Vacantes	
Directivo	29	20	4%	9	2%	3	6%
Asesor	37	24	5%	13	3%	6	12%
Profesional	310	187	37%	123	24%	35	71%
Técnico	53	34	7%	19	4%	3	6%
Asistencial	83	56	11%	27	5%	2	4%
Total	512	321	63%	191	37%	49	

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano, noviembre 2018

Dentro de la población se encuentra como estado civil de mayor incidencia el de soltero, representado en un 43,6%, seguido del estado civil casado en un 34,6%, así mismo predomina el rango de edad de los 35 a los 49 años:

Tabla 3. Distribución de la población por estado civil

Distribución de la población por estado civil	
Casado	34,6%
Separado	2,4%
Soltero	43,6%
Viudo	0,2%
Unión Libre	19,20%

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano, noviembre 2018

Tabla 4. Distribución de la población por edad

Distribución de la población por edad			
Rango de edad	%	Participación	Generación
20 a 24 años	1,3%	20%	Milenials
25 a 29 años	4,2%		
30 a 34 años	14,5%		
35 a 39 años	18,4%	49%	Generación x
40 a 44 años	16,80%		
45 a 49 años	13,4%		
50 a 54 años	13,2%	31%	Baby boomers
55 a 59 años	12,00%		
60 a 64 años	5%		
65 a 69 años	1,10%		

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano, noviembre 2018



Con respecto a la distribución de la población de afiliados del MEN a la Caja de Compensación Familiar – Compensar, se observa que en su mayoría pertenecen a la categoría C, que es la más alta, en un 69%. Igualmente se evidencia que la proporción más alta de beneficiarios según el parentesco corresponde a los hijos de los servidores, reflejado en un 47% y la más baja corresponde a los hermanos con un 1%.

Tabla 5. Distribución de la población por categoría en la Caja de Compensación

Distribución de la población por Categoría en la Caja de Compensación		
Categoría	Total	Participación
A	26	4,0%
B	163	26,0%
C	430	69,0%
	619	100,0%

Fuente: Base de datos Compensar, noviembre 2018

Tabla 6. Distribución de beneficiarios en la Caja de Compensación

Distribución de beneficiarios de la Caja de Compensación		
Categoría	Total	Participación
Hijos	398	47,0%
Padres	204	24,0%
Hermanos	9	1,0%
Cónyuges	241	28,0%
Total	852	100,0%

Fuente: Base de datos Compensar, noviembre 2018

En lo concerniente a la frecuencia de edades de los beneficiarios la de más alta incidencia se encuentra dentro del rango de 10 a 19 años, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 7. Distribución por edades de los beneficiarios en la Caja de Compensación

Distribución por edades de beneficiarios de la Caja de Compensación		
Categoría	Total	Participación
Menor de 1 año	3	0,4%
1 a 4 años	59	6,9%
5 a 9 años	81	9,5%
10 a 14 años	105	12,3%
15 a 19 años	108	12,7%

Distribución por edades de beneficiarios de la Caja de Compensación		
Categoría	Total	Participación
20 a 24 años	52	6,1%
25 a 29 años	6	0,7%
30 a 34 años	19	2,2%
35 a 39 años	41	4,8%
40 a 44 años	32	3,8%
45 a 49 años	37	4,3%
50 a 54 años	57	6,7%
55 a 59 años	45	5,3%
60 a 64 años	44	5,2%
65 a 70 años	39	4,6%
70 a 74 años	39	4,6%
75 a 79 años	46	5,4%
80 a 84 años	25	2,9%
85 años o más	14	1,6%
Total	832	100,0%

Fuente: Base de datos Compensar, noviembre 2018

8. DIAGNÓSTICO

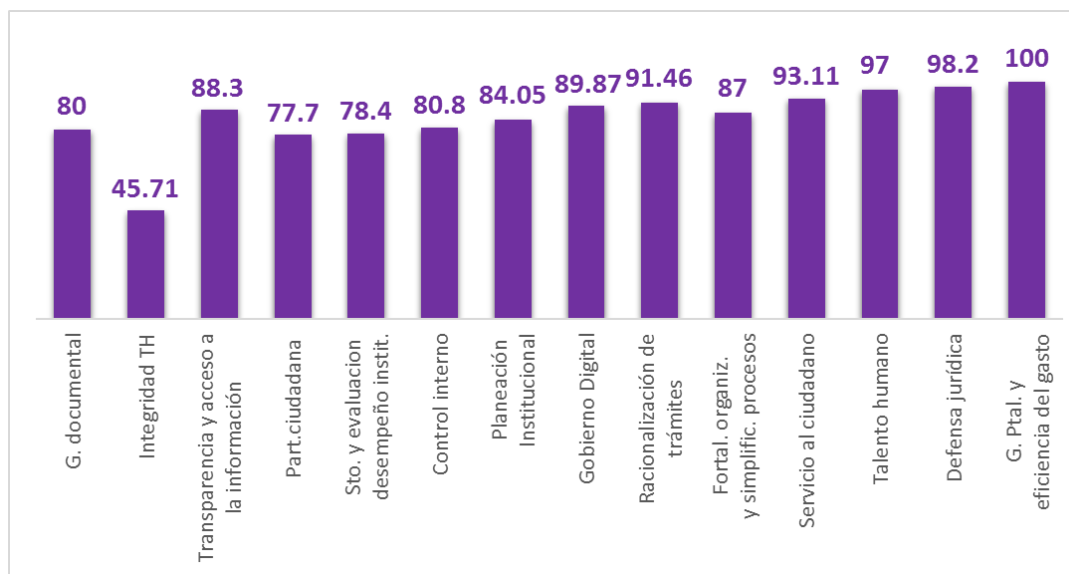
8.1. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en el Ministerio de Educación Nacional

En la medición del MIPG del año 2017, el Ministerio de Educación recibió un puntaje de 77,29 en la política de gestión estratégica del talento humano y de 80,10 en la política de integridad. A partir de esos resultados se formularon acciones para profundizar en la implementación de los distintos aspectos que componen la política.

Durante el segundo semestre de la vigencia, se aplicó un ejercicio de autodiagnóstico con instrumentos del DAFP. La política de gestión estratégica del Talento Humano obtuvo una puntuación de 97 puntos y la política de integridad obtuvo 45,71.



Figura 12. Resultados autodiagnóstico por políticas MIPG MEN 2018



Fuente: MEN, 2018

El resultado consolidado de la dimensión con sus dos políticas, con calificación en autodiagnóstico para el año 2018 de 71,3 puntos evidencia la necesidad de intensificar las estrategias para la promoción de la política de integridad, de manera articulada con las acciones planteadas para el plan anticorrupción y de servicio al ciudadano y para el proceso de transformación cultural.

8.2 Resultados de la Medición de Clima Organizacional

Las últimas mediciones de clima en el Ministerio se efectuaron en los años 2016 y 2017. Estas mediciones tienen como objetivo evidenciar qué tanto se ha avanzado en hacer del Ambiente Laboral una ventaja competitiva, determinando cuáles son los mayores logros y oportunidades de mejoramiento. Los resultados fueron los siguientes:

Tabla 9. Índices clima laboral 2016 y 2017

Índice	Medición año 2016	Medición año 2017	Tendencia
Índice del Vínculo	46,3	59,9	Favorable
Valoración	Demanda atención	Satisfactorio	
Índice del Compromiso	52,7	57,2	Favorable
Valoración	Demanda atención	Nivel insuficiente	
Índice de Ambiente Laboral	42,7	57,6	Favorable
Valoración	Demanda atención	Nivel insuficiente	

Fuente: Elaboración propia a través de datos suministrados SDO mediciones clima Great Place to Work

9. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

9.1. Administración del Talento Humano

Comprende la realización de todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y retiro.

9.2. Desarrollo del Talento Humano

Durante el cuatrienio 2019-2022, la gestión estratégica del talento humano estará orientadas al desarrollo integral (mente, cuerpo y emoción) para el autoreconocimiento del saber, del querer y del poder de cada servidor y su impacto en el desempeño, el ambiente y la cultura, para ello se apuntará al siguiente objetivo:



Objetivo estratégico 2019-2022: Armonizar los programas de Talento Humano con el direccionamiento estratégico del Ministerio de Educación Nacional.

Meta: Realizar programas integrales de desarrollo para el 100% de las competencias identificadas como críticas para el cumplimiento de las metas estratégicas del Ministerio de Educación.

Línea de Base	Meta Cuatrienio	Distribución meta por años			
		2019	2020	2021	2022
se definirá a partir de la evaluación del nivel de desarrollo de las competencias identificadas como críticas.	100%	30%	40%	20%	10%

Como estrategias generales se definieron:

- Definir las competencias críticas y evaluar su nivel de desarrollo
- Formular y medir el plan de capacitación en función del direccionamiento estratégico.
- Diseñar programas de bienestar e incentivos que incluyan desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales estratégicas.
- Reformular el Manual de Funciones de la entidad para que responda a la naturaleza de una planta global que facilite el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Estas estrategias se operacionalizan a través de:

9.2.1. Plan Institucional de Capacitación PIC

A través del Plan Institucional de capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de Ministerio, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Este plan se formulará 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.

9.2.3. Plan de Seguridad y Salud Laboral

Con base en los diferentes resultados y recomendaciones médicas, y partiendo de la concepción de la integralidad del ser humano, se ha definido como línea para la formulación de iniciativas de salud y seguridad en el trabajo, la promoción de hábitos de vida saludable y autocuidado, así como la cultura de la prevención.

9.2.4. Plan de Bienestar e Incentivos

La estrategia estará orientada a desarrollar un plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores del MEN y sus familias, a través de un plan de desarrollo integral, 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. Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de la cultura deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

9.2.5. Apoyo a la educación formal

El Ministerio de Educación Nacional, como parte de los incentivos a los servidores, contempla el apoyo para la financiación de programas de educación formal para los servidores y su núcleo familiar, mediante convocatorias en las que pueden participar los funcionarios de planta. Lo anterior, sujeto a la disponibilidad presupuestal.

9.2.6. Gestión del Desempeño

El Ministerio cuenta con un proceso para la valoración del desempeño dirigido a los empleos de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, provisionales en periodo de prueba y empleos temporales, con 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 de desarrollo de las competencias.

9.2.7. Movilidad

La gestión del talento humano adelanta diferentes procedimientos que permiten la movilidad horizontal y vertical de los servidores: comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, reubicaciones, traslados y encargos, entre otros.

9.2.8. Estrategia de Cumplimiento de la Política de Integridad

Como soporte de la planeación, 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.

9.2.9. 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, para lo cual 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 a nuevos contextos.

9.2.10. Clima Organizacional y Cambio Cultural

El Ministerio durante el cuatrienio iniciará un proceso de transformación de la Cultura Organizacional con el fin de alinear y fortalecer un tejido de creencias compartidas en torno a las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación; que se traduzcan en un desempeño y desarrollo institucional de calidad y probidad.

Se adelantará el estudio anual de Clima Organizacional, el cual tendrá como objetivo medir la percepción de los servidores con respecto al ambiente laboral y poder generar acciones de intervención con respecto a los resultados del mismo.

El Ministerio diseñará e implementará una ruta de alertas tempranas para la prevención y contención de situaciones que afecten el clima laboral.

9.2.11. Teletrabajo

Conforme a los resultados de la prueba piloto el Ministerio implementará la estrategia de teletrabajo con los cargos susceptibles a esta condición como consecuencia de los estudios técnicos realizados.

9.2.12. 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.

9.2.13. 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 activa en el análisis de los temas con propuestas de solución a distintas problemáticas e iniciativas para la mejora.

9.2.14. Vinculación grupos étnicos

En la línea de la equidad y cierre de brechas, se continúa generando oportunidades laborales para las personas pertenecientes a grupos Etnicos y diferente procedencia territorial. Con su participación se fortalece la comprensión y desarrollo de políticas que validan la diversidad de nuestro país y enriquecen los diálogos para lograr pertinencia.



9.3. Ingreso

9.3.1. Provisión de empleo

La estrategia de Vinculación y Gestión del Talento Humano estará orientada a que la provisión de las vacantes supere 92% de la planta.

Meta: Incrementar la provisión de las vacantes de la planta de personal a un 95%					
Línea de Base	Meta Cuatrienio	Distribución meta por años			
		2019	2020	2021	2022
92% (año 2018)	95%	92.75%	93.5%	94.25%	95%

9.3.2. Plan de Vacantes

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

1. 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.

9.3.3. 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.

9.3.4. Gestión de la Información

La estrategia se enfoca en mejorar la calidad de información y los tiempos de respuesta en los informes presentados por el área a las demás

dependencias que lo requieran, a través de los Sistemas de Información aplicados para el proceso Gestión del Talento Humano.

9.3.5. Estrategia de Trámites y Certificaciones

La estrategia de trámites y certificaciones estará orientada al diseño y la aplicación de un instrumento que permita medir la satisfacción de los usuarios:

Meta: Diseñar y aplicar un instrumento que permita medir y hacer seguimiento a la satisfacción de los servidores y/o ciudadanos frente a los trámites del Grupo de Certificaciones.					
Línea de Base	Meta Cuatrienio	Distribución meta por años			
		2019	2020	2021	2022
No aplica	Nivel de satisfacción igual o superior a 4	3,0	3,5	3,8	4

9.3.6. Meritocracia

Se proveerán las vacantes de la planta de personal, mediante los procesos meritocráticos que apliquen según el tipo de empleo y las características de la vacante.

9.3.7. 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 y mediante la reinducción se reorientará al servidor en los cambios culturales producidos.

9.4. Retiro

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por

reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite 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.

10. 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
<p>Ruta de la Felicidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • La felicidad nos hace productivos • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión 	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Política de Integridad</p>
<p>Ruta del Crecimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderando talento • Cultura de liderazgo • Liderazgo en valores • Servidores que saben lo que hacen 	<p>Vinculación Evaluación del Desempeño Gestión de la información</p>
<p>Ruta del Servicio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al servicio de los ciudadanos • Cultura que genera logro y bienestar 	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación</p>
<p>Ruta de la Calidad</p> <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 	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación Nómina Trámites y certificaciones Vinculación</p>
<p>Ruta de Análisis de Datos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conociendo el talento 	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>



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

11. 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	Mensual	Líderes de proceso
Seguimiento de indicadores de gestión	Mensual, trimestral, anual	Líderes de proceso

