

Plan Estratégico de Talento Humano 2020

Ministerio de Educación Nacional

Enero 2020



La educación
es de todos

Mineducación

Plan Estratégico de Talento Humano 2020

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 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.

Este documento se constituye en una herramienta de organización, estructuración y seguimiento 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
6. MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	6
7. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.....	122
7.1. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS	122
7.2. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES	123
8. DIAGNÓSTICO.....	155
8.1. POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO EN EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL.....	155
7.2 Resultados de la Medición de Clima Organizacional.....	17
9. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	188
9.1 INGRESO.....	18
9.2. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO.....	29
9.3. RETIRO.....	183
10. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....	244
11. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	255



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

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 colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud), 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.

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 e 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 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, y el modelo de cultura organizacional.
- 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.
- 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 de la 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 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.

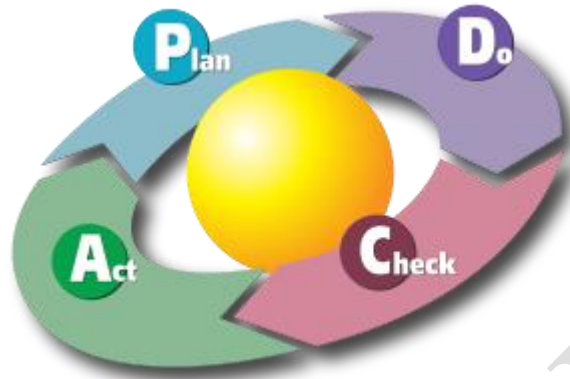
Figura 1. Creación de valor público



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



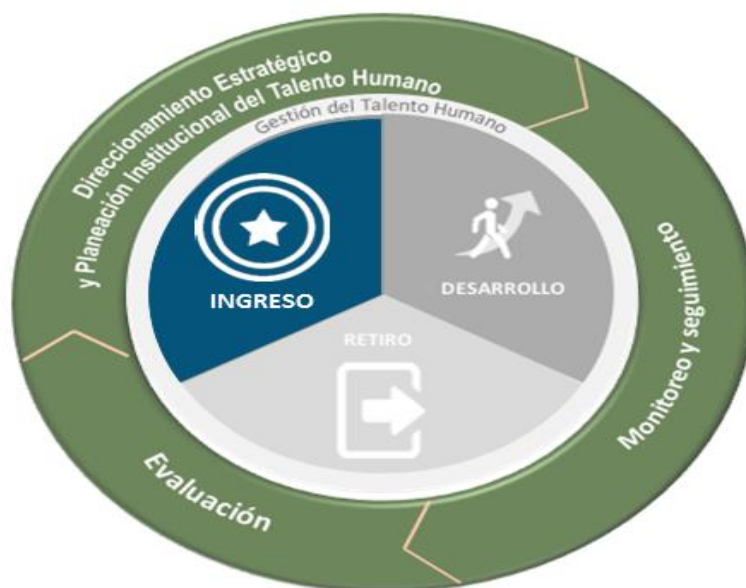
Fuente: DAFP, 2018

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.

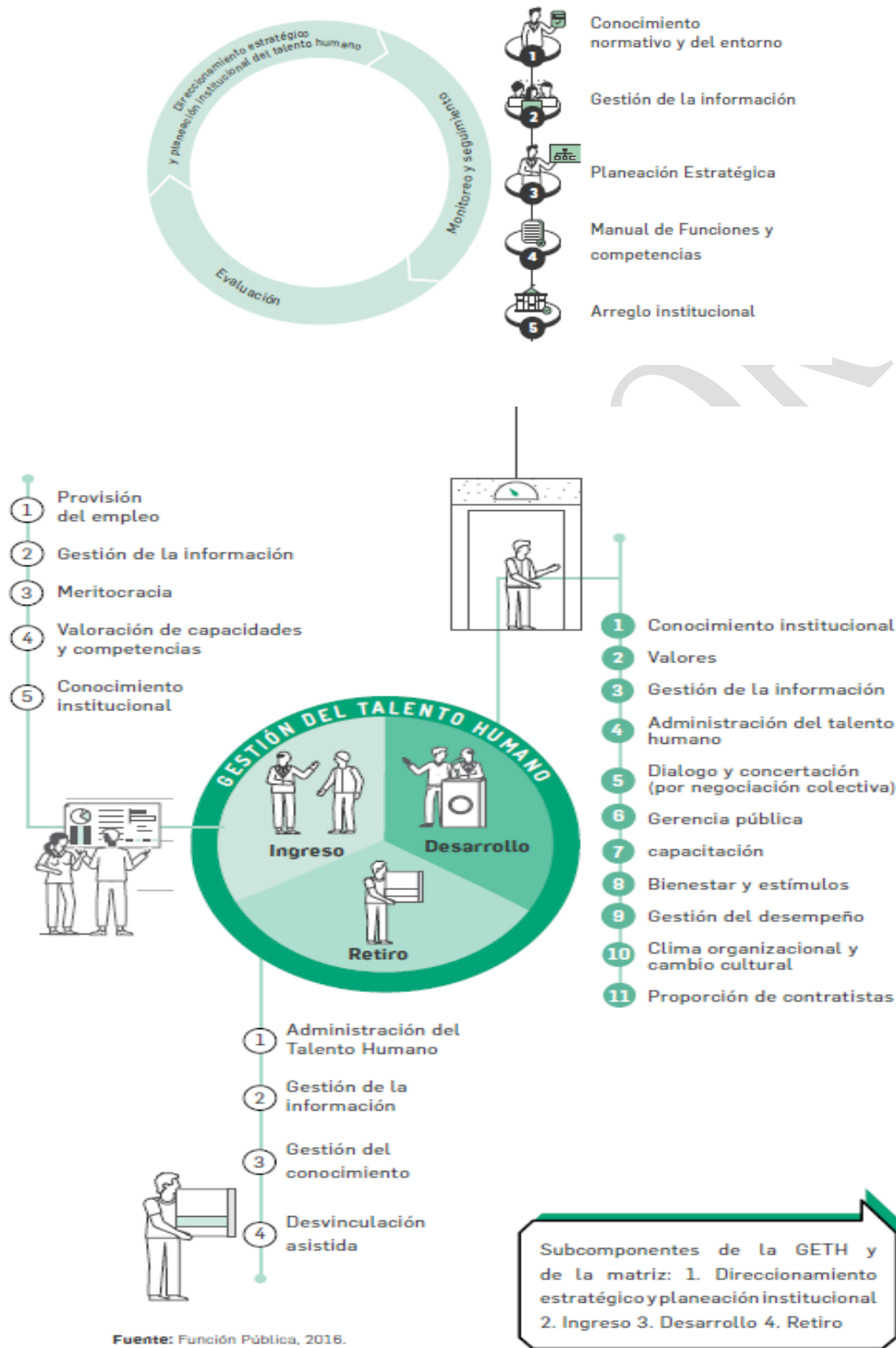
Figura 5. Modelo de empleo público



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



Fuente: Función Pública, 2016.

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:

Tabla 1. Distribución de empleos de carrera administrativa por nivel jerárquico

Tipo de cargo y nivel	Encargo	Periodo de prueba	Propiedad	Provisional	Vacante	Total general
CARRERA ADMINISTRATIVA	102	15	204	81	67	469
ASESOR			3		1	4
PROFESIONAL	69	10	152	55	50	74
TÉCNICO	28	1	19	3	4	336
ASISTENCIAL	5	4	30	23	12	55
Total general	102	15	204	81	67	469

Fuente: Base de Datos Subdirección de Talento Humano, diciembre 2019

Tabla 2. Distribución de empleos de libre nombramiento y remoción por nivel jerárquico

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO	ENCARGO	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	VACANTES	TOTAL
DIRECTIVO	1	30	1	32
ASESOR		38	1	39
PROFESIONAL		8	1	9
TÉCNICO		1		1
ASISTENCIAL		10	1	11
TOTAL	1	87	4	92

Fuente: Base de Datos Subdirección de Talento Humano, diciembre 2019

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

Tabla 3. Estado empleos temporales

NIVEL	PROVISTOS	VACANTES	TOTAL/EMPLEOS
PROFESIONAL	84	16	100

Fuente: Base de Datos Subdirección de Talento Humano, diciembre 2019

6.2 Caracterización de los Servidores

En la población del Ministerio de Educación Nacional predomina el género femenino, representado en un 63,66%, frente al género masculino representado en un 36,33%. El nivel profesional es el de cantidad de mujeres con 238 empleos ocupados.

Tabla 4. Distribución de empleos por género (incluye planta temporal)

Número de empleos de la Entidad							
Nivel	Provistos	Mujeres		Hombres		Vacantes	
Directivo	31	20	3,63%	11	1,7%	1	2,4%
Asesor	41	26	4,49%	15	2,59%	2	1,2%
Profesional	378	238	41,34%	140	24,3%	67	78,31%
Técnico	52	35	6,05%	17	2,9%	4	4,8%
Asistencial	72	46	8,1%	26	4,67%	13	13,25%
Total	574	365	63,66%	209	36,33%	87	

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano, diciembre 2019

En el año 2019, se aplicó la encuesta sociodemográfica con el fin de obtener la información requerida para la caracterización de los servidores públicos en el MEN, que servirían como insumo en la construcción de planes, programas y proyectos de talento humano. No obstante, a pesar de la gestión e insistencia por parte de la Subdirección, solamente se obtuvo una muestra del 38% que equivalen a 220 servidores de respuesta por parte de los servidores.

Por lo tanto, las siguientes estadísticas se basan en esa cifra (38%) que, dentro de las distribuciones por estado civil, rangos de edad y etnia se convierte en un 100%.

En primer lugar, la distribución de la población por estado civil se encuentra que el de mayor incidencia son los casados, representados en un 35%, seguido por los solteros con un 34,5% y la unión libre con un 20,45% de representación.



Tabla 5. Distribución de la población por estado civil

Distribución de la población por estado civil	
Casado	35%
Separado	5%
Soltero	34,5%
Viudo	1,36%
Unión Libre	20,45%
Divorciado	3,63%

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano, diciembre 2019

Tal y como se demuestra en la tabla 6, los rangos de edad muestran un mayor porcentaje de población con los de 31 a 40 años (36,36%), seguido de las personas con un rango entre los 41 a 50 años (30,45%) y, por último, las personas de 51 a 60 años (24,5%) respectivamente.

Tabla 6. Distribución de la población por edad

Distribución de la población por edad	
Rango de edad	%
20 a 30 años	4,09%
31 a 40 años	36,36%
41 a 50 años	30,45%
51 a 60 años	24,5%
61 a 70 años	4,54%

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano, diciembre 2019

Por su parte, dentro del reconocimiento y/o pertenencia a una etnia, hubo un total de 14,07% de servidores públicos en el MEN que se reconocen dentro de las etnias de mestizos y afrocolombiano/as con una representación del 12,27% y 1,8% respectivamente.

Tabla 7. Distribución de la población por edad

Reconocimiento y/o pertenencia a una etnia	
Afrocolombiano/a	1,8%
Mestizo	12,27%

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano, diciembre 2019



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 de MIPG a través del FURAG del año 2018 obtuvo un puntaje de 92,4 dejándolo en la cima a nivel ministerial. Ahora, de ese resultado la dimensión de talento humano recibió un puntaje de 90,7 y la política de gestión estratégica de talento humano tuvo un 90,1.

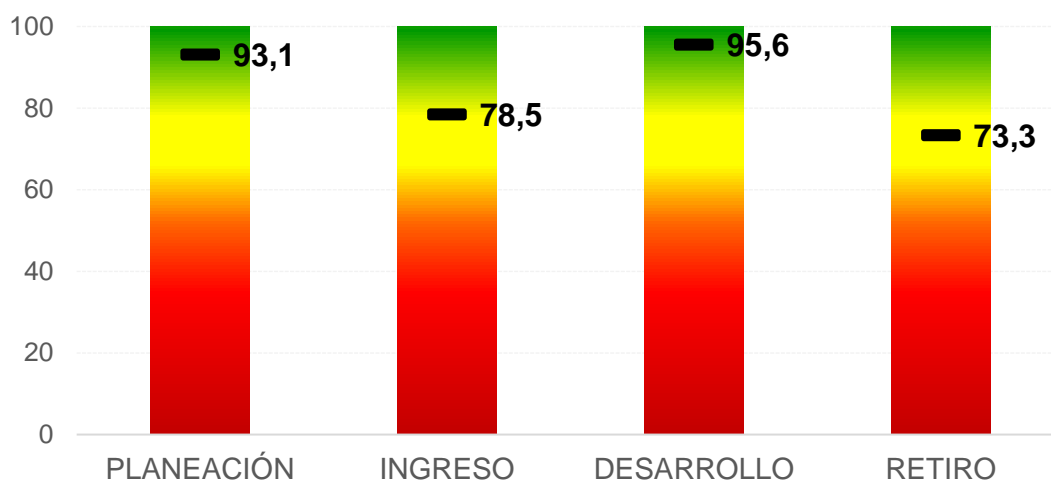
Durante la vigencia 2019, la Subdirección de Talento Humano se evaluó a través del autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano donde tuvo un puntaje de 92,2. Por su parte, la puntuación del autodiagnóstico de integridad fue de 92.

En la figura 1. se aprecian los puntajes discriminados del autodiagnóstico por componentes. Allí se evidencia que los componentes más fuertes son los de planeación y desarrollo, que contienen aspectos como conocimiento normativo y del entorno, planeación estratégica, gestión de la información, gestión del desempeño, capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

De otro lado, los componentes de ingreso y retiro requieren de una potencialización, especialmente en aspectos como los de vinculación de personas en condición de discapacidad y el desarrollo de entrevistas e informes sobre las razones del retiro de los servidores en la institución.



Figura 1. Resultados autodiagnóstico por políticas MIPG MEN 2019



Fuente: MEN, 2019

Los resultados de la gestión estratégica de talento humano están orientados en una metodología de rutas para la creación de valor con el fin que las entidades puedan diseñar acciones de mejora fácilmente.

En este sentido, las rutas de calidad y la ruta de análisis de datos, específicamente para generar una cultura de calidad e integridad y para entender a las personas a través del uso de datos fueron las rutas filtro con menores puntajes para el desarrollo de acciones para la vigencia 2019. Así, se diseñaron acciones para los aspectos de integridad, evaluación de desempeño e inclusión del cumplimiento del decreto 2011 de 2017 al plan estratégico 2020.

Figura 2. Resultados autodiagnóstico 2019 por rutas de creación de valor

 modelo integrado de planeación y gestión				 INICIO	 GRÁFICAS	 DISEÑO DE ACCIONES
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO						
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR						
RUTA DE LA FELICIDAD	94	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	95			
La felicidad nos hace productivos		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	97			
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	96			
		- Ruta para generar innovación con pasión	89			
RUTA DEL CRECIMIENTO	94	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	98			
Liderando talento		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	88			
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	93			
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	96			
RUTA DEL SERVICIO	91	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	93			
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	88			
RUTA DE LA CALIDAD	89	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	90			
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	88			
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	83	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	83			
Conociendo el talento						

7.2 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

Igualmente, se incluirá la medición de clima organizacional efectuada entre finales de 2019, con una amplitud de respuesta hasta finales de enero de 2020, lo cual implica hacer un análisis de resultados para implementar estrategias de ejecución, también en articulación con los resultados de la encuesta de riesgo psicosocial.

8. PLAN ESTRATEGICO 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. 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.

8.1.3 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.

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 y 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 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.

Según lo anterior, 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, encaminadas a la realización de actividades experienciales que no sólo vinculen a los servidores si no a sus familias.
- 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, y responda a las necesidades institucionales.

8.2.1 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.

Además, la construcción anual de este plan tendrá como principal propósito la progresiva transferencia de conocimiento entre los servidores públicos como una propuesta de eficiencia y gestión del conocimiento.

8.2.2 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

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 también 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. 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. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

8.2.4 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.

8.2.5 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.

8.2.6 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, periodo 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.

8.2.7 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.

8.2.8 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 a nuevos contextos.

8.2.9 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.

Con base en lo anterior, 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 de este.

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

8.2.10 Teletrabajo

El Ministerio de Educación Nacional implementó la modalidad de teletrabajo suplementario a través de la Resolución 8786 del 22 de agosto de 2019. Posteriormente se realizaron los estudios técnicos, convocatoria, selección y visitas domiciliarias requeridas, con el fin que los servidores públicos seleccionados inicien a teletrabajar en la vigencia 2020 de acuerdo con las directrices establecidas y el seguimiento de la Subdirección de Talento Humano.

8.2.11 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.

8.2.12 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.

8.2.13 Monitoreo y seguimiento del SIGEP

La Subdirección de Talento Humano adelantará los procesos de alta, 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, se acogerá al nuevo SIGEP II desde la fecha en que inicie su producción ante las entidades públicas del orden nacional.

8.2.14 Vinculación grupos étnicos

En la línea de la equidad y cierre de brechas, se continúa generando oportunidades laborales para las personas pertenecientes a grupos Étnicos 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.

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 y en caso de adelantar procesos de reestructuración. De esta



manera, se pretende guiar al exfuncionario 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 desarrollarán entrevistas para conocer otras posibles razones del retiro de los servidores para fortalecer las estrategias de la etapa del desarrollo en el ciclo de vida del servidor público, y generar mecanismos que permitan establecer sentido de permanencia en la entidad acorde con el ámbito de competencia.

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
<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 Plan de Bienestar e incentivos</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>

Rutas de creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
<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 • Entendiendo personas a través del uso de los datos 	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Vinculación Gestión de la información Nómina Trámites y certificaciones</p>

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	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



Mecanismos de evaluación	Periodicidad	Responsable
Autodiagnóstico Integridad	Anual	Subdirector/a de Talento Humano y líderes de proceso

BORRADOR

