

Guía de implementación

de la política de Gestión Estratégica de
Talento Humano

Subdirección de Talento
Humano



Tabla de Contenido

		Pág
1	1. Introducción	3
2	Objetivo de la guía	5
3	Alcance	6
4	Descripción de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano	8
5	Marco de referencia	11
6	Herramientas e instrumentos	13
7	Definiciones	15
8	Implementación de la política de Gestión Estratégica del Talento	17
9	Aspectos con mayor potencial de desarrollo	20



1

Introducción

A partir del artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y del Decreto 1499 de 2017, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) integró los sistemas de gestión de la calidad de la Ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trataba la Ley 489 de 1998 y fueron derogados los artículos del 15 al 23 de la Ley 489 de 1998 y la Ley 872 de 2003.

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 resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, 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.

MIPG busca mejorar la capacidad del Estado para cumplirle a la ciudadanía, incrementando la confianza de la ciudadanía en sus entidades y en los servidores públicos, logrando mejores niveles de gobernabilidad y legitimidad del aparato público y generando resultados con valores a partir de una mejor coordinación interinstitucional, compromiso del servidor público, mayor presencia en el territorio y mejor aprovechamiento y difusión de información confiable y oportuna es una de los objetivos de la puesta en marcha del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La Ley 2294 de 2023 “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026 “Colombia Potencia Mundial de la vida”, el cual tiene como propósito “sentar las bases para que el país se convierta en un líder de la protección de la vida, a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones



históricas, la no repetición del conflicto, el cambio de nuestra forma de relacionarnos con el ambiente, y una transformación productiva sustentada en el conocimiento y en armonía con la naturaleza”¹

El Ministerio de Educación Nacional en el Índice de Gestión y Desempeño Institucional 2022 ocupó el primer puesto entre las entidades del orden nacional y los dieciocho Ministerios que participaron en la medición; y, que, de acuerdo con la meta establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, al final del cuatrienio debe alcanzar un Índice de 96,6 puntos en la implementación de las políticas de gestión y desempeño que conforman MIPG.

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.

Durante la vigencia 2023, a través de la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano, se implementó la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano en cumplimiento de la normativa vigente, en los componentes de ingreso, desarrollo y retiro.

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.

¹ Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/portalDNP/PND-2023/2023-05-04-bases-plan-nacional-de-inversiones-2022-2026.pdf>



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.
5. 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 de la guía

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).

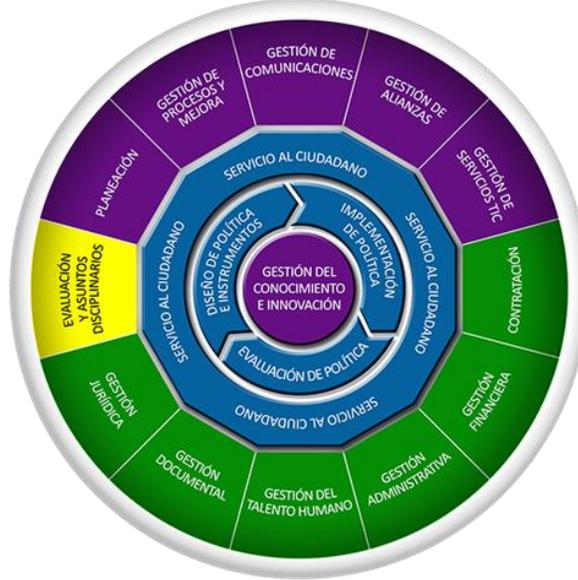
El documento se constituye en una herramienta que describe, y estructura las actividades que debe liderar la Subdirección de Talento Humano, de manera que sea un instrumento de referencia permanente para poder orientar a las dependencias hacia una gestión estratégica exitosa y efectiva en el marco de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



Ilustración 1. Mapa de procesos del MEN



Los procesos presentados interactúan con la política de acuerdo con su naturaleza como se evidencia a continuación:

PROCESO	ROL
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Diseñar, implementar y evaluar la política estratégica de talento humano
PLANEACIÓN	Orientar la formulación de las políticas de conformidad con las metas del sector.
EVALUACIÓN Y ASUNTOS DISCIPLINARIOS	Evaluar y hacer seguimiento al cumplimiento en la implementación de la política.
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	Gestionar la memoria organizacional y documentar el conocimiento de los servidores y servidoras
GESTIÓN DE PROCESOS Y MEJORA	Realizar seguimiento a la implementación de la política.



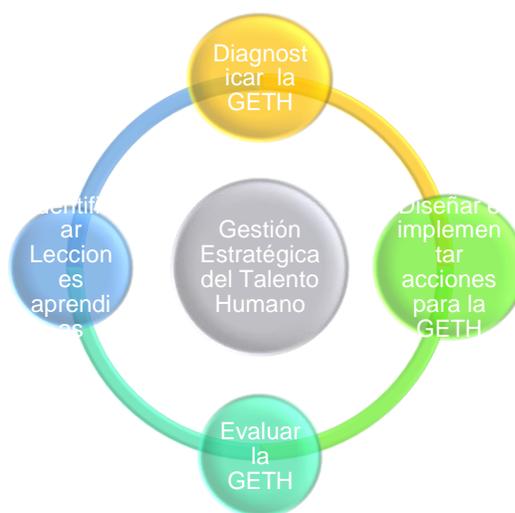
4

Descripción de la política de GETH

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.

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, la persona a cargo de la Subdirección 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 riguroso y detallado de todas las actividades, responsabilidades y circunstancias asociadas al talento humano, y 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 (descripción, funciones, competencias y requisitos).

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, 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.



- ✓ **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.
- ✓ **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.
- ✓ **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.
- ✓ **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.
- ✓ **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.
Ley 1712 de 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
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).
Ley 1780 de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones
Decreto 171 de 2016	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).



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.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
Resolución 667 de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas
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 de control

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

- Guía de gestión estratégica del talento humano GETH
- Documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano – Tomo I

Planeación del talento humano

- Matriz de gestión estratégica del talento humano GETH

Ingreso

- Guía para establecer o modificar el manual de funciones y de competencias laborales - Versión 2

Desarrollo y Permanencia

- Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) - Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos – Diciembre 2017
- Guía de administración pública - Régimen prestacional y salarial de los empleados públicos del orden nacional – Versión 3
- Guía de Administración Pública - ABC de situaciones administrativas - Versión 2
- Guía de Administración Pública - Prima Técnica de Empleados Públicos - Versión 4
- Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano - Versión 2



Retiro

- Readaptación Laboral, Lineamientos de Política y Guía de Ejecución

Gerencia Pública

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

Adicionalmente, se encuentran las herramientas para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dispuestas por el Ministerio del Trabajo.



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 de GETH

En el proceso de implementación de la política de integridad se tienen contempladas las siguientes actividades de gestión con periodicidad anual

CATEGORÍA DE POLÍTICA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	ESTRATEGIA O MECANISMO MEN	POLITICA 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



CATEGORÍA DE POLÍTICA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	ESTRATEGIA O MECANISMO MEN	POLÍTICA MIPG QUE INTERACTUA	DEPENDENCIA RESPONSABLE	PERIODICIDAD
		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
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



CATEGORÍA DE POLITICA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	ESTRATEGIA O MECANISMO MEN	POLITICA MIPG QUE INTERACTUA	DEPENDENCIA RESPONSABLE	PERIODICIDAD
		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

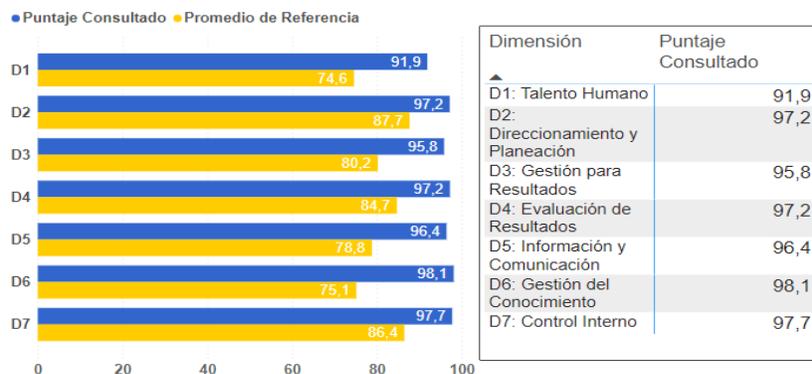


9 Aspectos con mayor potencial de desarrollo

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.

Desde el primer reporte de la administración en el año 2018, el avance en la política ha ido incrementando de forma constante permitiendo evidenciar la mejora en la implementación de las acciones de mejora. 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. Para el año 2018 la dimensión de Talento Humano se encontró en 90,7 puntos.

Ahora bien, la Dimensión de Talento Humano potenció sus actividades de gestión para cada una de sus políticas. Para la medición del año 2022, el líder de la política realizó cambios significativos en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión FURAG, por lo que, sus resultados no son comparables con vigencias anteriores, los cuales se presentan a continuación:

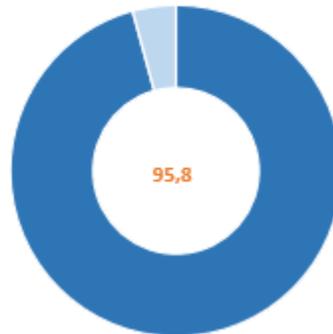


Fuente: Resultados Desempeño Institucional Nación – Rama Ejecutiva 2023



Se evidenció que, la dimensión de Talento Humano se ubicó diecisiete (17) puntos sobre el promedio referencia con un puntaje de 91,9, por lo tanto, el MEN sigue estando a la vanguardia en materia de Talento Humano. Así mismo, respecto de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano, se obtuvo un puntaje de 95,8:

P1 GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO



Fuente: Resultados Desempeño Institucional Nación – Rama Ejecutiva

Respecto a la política de Gestión Estratégica del Talento Humano se observó que, se encontró a 4,2 puntos del puntaje ideal, lo que implica un avance significativo respecto a su implementación. Para evidenciar los factores para tener en cuenta para su mejora continua, a continuación, se presentan los datos desagregados de la política:

NO. INDICE	POLITICA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	PUNTAJE
I01	CALIDAD DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	100,0
I02	EFICIENCIA Y EFICACIA DE LA SELECCIÓN MERITOCRÁTICA DEL TALENTO HUMANO	90,0
I03	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA ENTIDAD	96,9
I04	DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO GENERADO POR EL TALENTO HUMANO	85,7

De esta forma se concluye que, el punto más fuerte del MEN respecto a la política de GETH es la planeación estratégica con un puntaje de 100, seguida del desarrollo del talento humano con 96,9. Los puntos a mejorar sustancialmente se encuentran en la desvinculación asistida y retención del conocimiento que obtuvo un puntaje de 85,7 y la eficiencia y eficacia de la selección meritocrática, con un puntaje de 90.

Con el fin de establecer mejoras significativas en la gestión del talento humano, es necesario contemplar que, desde la Subdirección de Talento Humano del MEN se ha iniciado la ruta de implementación de las mejoras respecto a la gestión del conocimiento, la conservación



de la memoria organizacional y la generación de curvas de aprendizaje a través de la interacción de todas las dependencias de la entidad. Así mismo, en cumplimiento de las metas propuestas en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, se fortalecerán los procedimientos de vinculación del talento humano para incluir más criterios meritocráticos que permitan el avance de la política.

VERSIONAMIENTO

Versión	Observaciones
1	Se actualiza el documento de acuerdo con los resultados IDI 2022

Guía de implementación

de la política de Gestión Estratégica de
Talento Humano