



Plan **Estratégico** **de Talento** **Humano**

Ministerio de Educación Nacional de Colombia

Aurora Vergara Figueroa

Ministra de Educación Nacional

Subdirección de Talento Humano

Enero de 2024

Tabla de contenido

1.	Introducción.....	5
2.	Objetivo general.....	5
3.	Objetivos específicos.....	6
4.	Aspectos orientadores de la Gestión Estratégica del Talento Humano	7
5.	Diagnóstico.....	8
6.	Caracterización del Talento Humano	11
7.	Plan Estratégico de Talento Humano	13
7.1.	Ingreso.....	13
7.1.1.	Selección.....	14
7.1.2.	Actualización SIGEP y Ley 2013 de 2019	14
7.1.3.	Inducción	14
7.1.4.	Metas.....	15
8.	Permanencia	15
8.1.	Ambiente laboral seguro y saludable.....	15
8.1.1.	Seguridad y salud en el trabajo	15
8.2.	Prevención y atención del riesgo psicosocial.....	16
8.2.1.	Acompañamiento e intervención del riesgo psicosocial.....	16
8.3.	Bienestar, incentivos y reconocimiento	16
8.3.1.	Horarios flexibles y teletrabajo	17
8.4.	Capacitación y gestión del conocimiento.....	17
8.4.1.	Plan Institucional de Capacitación	17
8.4.2.	Apoyo a la educación formal.....	17
8.4.3.	Gestión y transferencia del conocimiento	17
8.5.	Gestión del talento humano.	18
8.5.1.	Actualización del SIGEP	18
8.5.2.	Evaluación del desempeño laboral – acuerdos de gestión	19
8.5.3.	Seguimiento a los acuerdos Sindicales.....	19
8.5.4.	Gestión de conflictos de interés.....	19
8.5.5.	Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales	20

9.	Retiro.....	20
10.	Política de integridad.....	20
11.	Recursos.....	21
12.	Evaluación del plan.....	21

1. 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.

Como entidad líder en la política de gestión estratégica del talento humano, el MEN adopta los lineamientos emitidos en las bases del Plan Nacional de Desarrollo, según los cuales: *Se propenderá por los derechos de los trabajadores del Estado, en términos de equidad, igualdad, meritocracia, transparencia, fortaleciendo la implementación de la política de Equipares Público y el cumplimiento de las normas laborales vigentes en las entidades estatales tanto a nivel nacional como territorial. También se fortalecerá la carrera pública en las entidades nacionales y territoriales al igual que la meritocracia con enfoque de género, diferencial e interseccional.*¹

Estos lineamientos armonizados con el modelo de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) destinado a construir ambientes laborales saludables, proporcionan el marco teórico flexible y adaptable dentro de la cultura organizacional del Ministerio.

Dado lo anterior, en el marco del fortalecimiento el empleo público con dignidad y equidad, el Ministerio de Educación Nacional presenta el Plan Estratégico del Talento Humano con el fin de lograr la consolidación de un **entorno laboral para la vida, el buen vivir y el conocimiento**, que permita el cumplimiento de las metas y objetivos de la entidad y el sector educación, tanto a nivel nacional como territorial.

2. Objetivo general

Establecer las estrategias para lograr un entorno laboral para la vida, el buen vivir y el conocimiento, en el marco de la gestión estratégica del talento humano de acuerdo con el ciclo del servidor público: Ingreso, permanencia y retiro, mediante acciones de mejoramiento continuo para el desarrollo integral de los servidores del Ministerio de Educación Nacional.

¹ (Departamento Nacional de Planeación, 2022)

3. Objetivos específicos

- Propiciar condiciones para lograr un entorno laboral saludable, digno y en equidad, para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral.
- Proveer de manera oportuna las vacantes, a través, de los procedimientos establecidos en la normativa 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 y contextos del entorno en los diagnósticos realizados.
- Gestionar actividades alineadas a las necesidades de los servidores en su contexto familiar, laboral y social que mejoren su calidad de vida.
- Formalizar el empleo público bajo los criterios de dignidad y equidad, a través los estudios correspondientes, con el fin de formalizar los empleos necesarios para el correcto desarrollo de las funciones misionales y de apoyo.
- Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, a través de acciones de promoción y prevención de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales.
- Promover estrategias desde la gestión del talento humano con el fin de apropiar el código de integridad, de manera transversal, a través de cada uno de los valores institucionales acogidos por el Ministerio.
- 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 verificación y trabajo conjunto en doble vía (evaluadores vs evaluados).
- Elevar los niveles de eficacia, eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de sus funciones, lo que contribuye 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 dispuestos por el MEN.
- Fomentar la transformación del clima 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.

4. Aspectos orientadores de la Gestión Estratégica del Talento Humano

La Gestión Estratégica del Talento Humano al interior del MEN estará orientada a lograr un entorno laboral para la vida y el conocimiento, esto con el fin de generar las condiciones idóneas para que, en concurso de todas las personas vinculadas con la entidad, se logren los resultados esperados, entendiendo al talento humano como el activo más importante con el que cuenta la organización en la generación de valor público y su óptimo desarrollo.

Con el fin de cumplir los objetivos planteados, es necesario articular las políticas de gestión asociadas a la dimensión de talento humano como se muestra a continuación:

Ilustración 1. Dimensión Talento Humano MIPG



Fuente: DAFP, 2018

La implementación de la dimensión de Talento Humano, debe estar en sintonía con los lineamientos nacionales que pretenden “consolidar un profundo cambio cultural, en el cual las relaciones entre el Estado y la ciudadanía propicien entornos pacíficos, seguros, de respeto a la diferencia y a la diversidad.” (Departamento Nacional de Planeación, 2022). En este sentido, la gestión del talento humano al interior del MEN debe estar enfocada en incrementar la calidad de vida en todas las personas vinculadas con la entidad para, de esta forma, generar resultados positivos en términos de bienestar para la ciudadanía y de eficacia en la prestación de los servicios del sector público. (DAFP, 2018).

Conforme lo anterior, la gestión estratégica del talento humano debe orientar sus esfuerzos en lograr la transformación cultural al interior de la entidad y, con ello, generar resultados orientados al fortalecimiento de la gestión para la paz y el conocimiento. De esta forma, es necesario plantear las brechas entre la gestión de la entidad y los objetivos esperados, para ello se puede realizar una intervención desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, a través de las “Rutas de creación de valor”:

Ilustración 2. Rutas de creación de valor



Fuente: DAFP, 2018

Fortalecer el talento humano de la entidad beneficiará a la ciudadanía en su conjunto que, de esta forma verá los resultados de la gestión orientada a generar una cultura de paz, en equidad para la vida y el buen vivir.

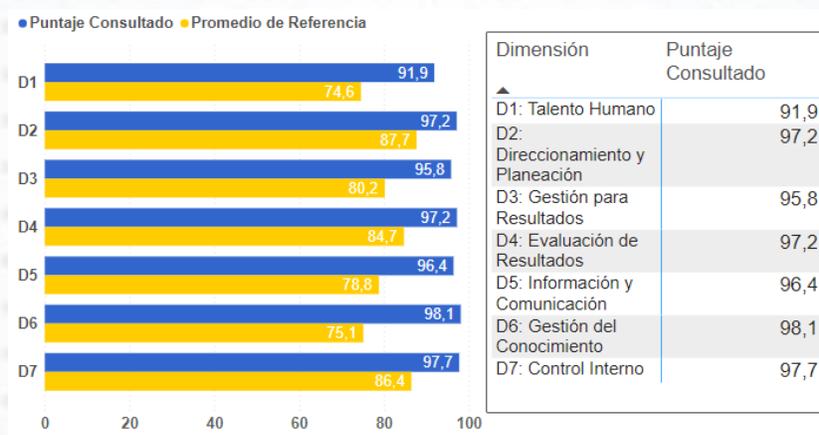
5. Diagnóstico

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.

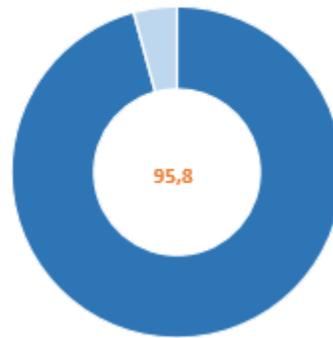
Ahora bien, la Dimensión de Talento Humano potenció sus actividades de gestión para cada una de sus políticas. Para la medición del año 2022, el líder de la política realizó cambios significativos en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión FURAG, por lo que, sus resultados no son comparables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

Fuente: Resultados Desempeño Institucional Nación – Rama Ejecutiva

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.

6. Caracterización del Talento Humano

La planta de empleos del Ministerio de Educación Nacional se encuentra compuesta por 780 cargos en planta permanente, distribuidos entre carrera administrativa y, libre nombramiento y remoción. A continuación, se presenta la situación de la planta con corte a 31 de diciembre de 2023:

Tabla 1. Situación de los empleos de carrera administrativa en 2023

NIVEL	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	SIN PROVEER	TOTAL/NIVEL
ASESOR	0	1	0	0	4
PROFESIONAL	100	104	109	225	336
TÉCNICO	35	3	12	4	55
ASISTENCIAL	6	6	55	6	74
TOTAL EMPLEOS	141	114	176	235	666

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2023

Es posible observar que, de los 666 cargos de carrera administrativa, 255, es decir, el 38% están provistos por servidores con derechos de carrera administrativa y, el 35% se encuentran sin proveer. Respecto a los empleos de LNR:

Tabla 2. Situación empleos de LNR 2023

NIVEL	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	VACANTE	TOTAL / NIVEL
DIRECTIVO	27	8	35
ASESOR	33	21	54
PROFESIONAL	9	4	13
TÉCNICO	1	0	1
ASISTENCIAL	9	1	11
TOTAL EMPLEOS	80	34	114

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2023

Para los empleos de libre nombramiento y remoción se evidencia que el 30% se encontraban sin proveer. De igual forma, a continuación, se presenta la situación de los empleos temporales asociados al MEN:

Tabla 3. Situación planta temporal PTA 2023

NIVEL	PROVISTOS	VACANTES	TOTAL / EMPLEOS
-------	-----------	----------	-----------------

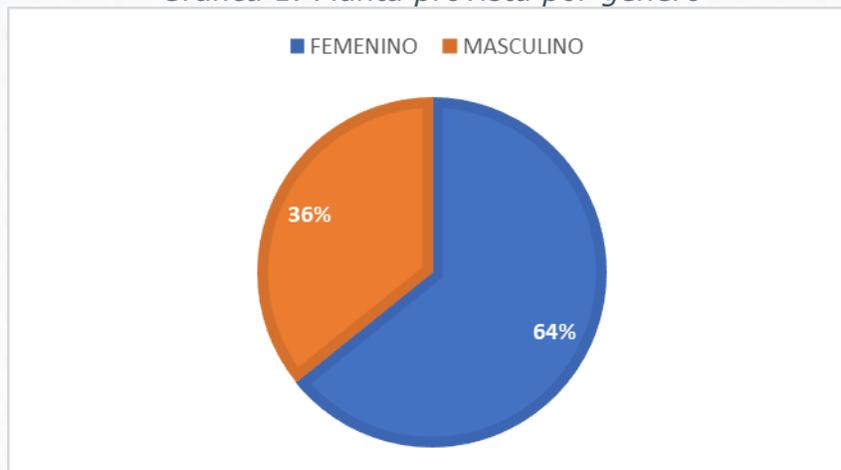
PROFESIONAL	85	15	100
--------------------	----	----	------------

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2023

De lo anterior se evidencia que la planta permanente se encuentra provista en un 65% y los empleos temporales en un 85%.

Con relación a las características de los servidores públicos que desempeñan los empleos de la planta de personal, es importante realizar, en primer lugar, una caracterización por la identificación del género de las personas que desempeñan los empleos:

Gráfica 1. Planta provista por género

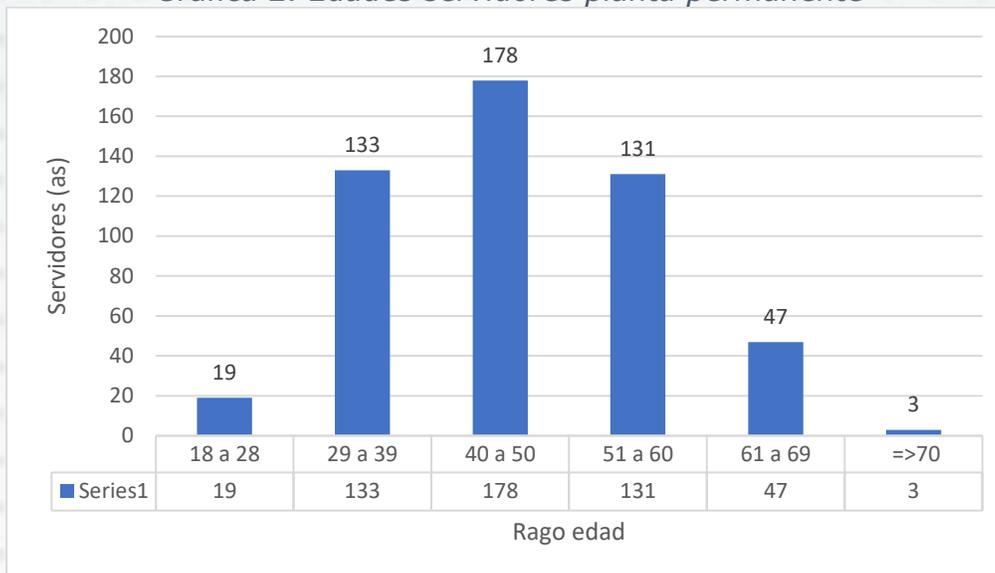


Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2022

En la planta permanente del Ministerio de Educación Nacional, el 64% se identifican con el género femenino, mientras que, el 36% lo hacen con el género masculino. En cuanto a la planta de empleos temporales PTA, el 39% corresponde al género masculino y, el 61% al femenino.

Con relación a la **edad**, en la planta de empleos permanente se evidencia la siguiente relación:

Gráfica 2. Edades servidores planta permanente



Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2022

Como se observa, los empleos de la planta permanente se encuentran provistos en un 35% por personas entre los 40 y los 50 años, seguido por el rango de edad de 29 a 39 años y, el rango 51 a 60 años. Es posible concluir que, al interior del Ministerio de Educación Nacional, la proporción de servidores jóvenes (18-28) es baja, representando el 3% de los empleos provistos.

7. Plan Estratégico de Talento Humano

Una vez expuesto el diagnóstico de la dimensión de talento humano en la entidad y de haber descrito el talento humano que la compone, a continuación, se presentan los componentes por medio de los cuales se pretende desarrollar la gestión del talento humano del MEN. Para ello, se tendrá en cuenta el ciclo de vida del servidor público: Ingreso, permanencia/desarrollo y retiro. El objetivo principal es lograr que, cada componente genere las condiciones adecuadas para el desarrollo de un entorno laboral para la vida y el conocimiento, garantizando la diversidad, dignidad y equidad en cada una de las etapas.

7.1. Ingreso

El ingreso, como inicio al servicio público, es fundamental, dado que, es el origen de los derechos adquiridos y, por lo tanto, debe responder al propósito de garantizar la equidad, igualdad, meritocracia y transparencia, con un enfoque de género, diferencial e interseccional. La etapa de ingreso se conforma por varios componentes descritos a continuación.

7.1.1. Selección

La selección del talento humano se realizará conforme a lo establecido en la normativa vigente, en especial, lo señalado por la Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019, el decreto 1083 de 2015, el decreto 648 de 2017, y demás que sustituyan o modifiquen, así se tendrán en cuenta las modalidades de selección definitiva y transitoria de acuerdo con las necesidades de la entidad. De acuerdo con los datos presentados con anterioridad, la vigencia 2023 terminó con 219 vacantes sin proveer, las cuales serán la prioridad durante el año 2024.

El Ministerio, en cumplimiento de los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, según los cuales se pretende formalizar el empleo público bajo los criterios de dignidad y equidad, continuará los estudios correspondientes con el fin de formalizar los empleos necesarios para el correcto desarrollo de las funciones misionales y de apoyo. A través del plan de previsión de recursos humanos, se determinará las necesidades de personal y los mecanismos para la provisión de los empleos requeridos.

7.1.2. Actualización SIGEP y Ley 2013 de 2019

En cumplimiento de lo establecido en la Ley 2013 de 2019, al momento del ingreso a la entidad, para los cargos establecidos, se valida el diligenciamiento de la declaración de conflicto de interés y bienes y rentas en el aplicativo de integridad pública, a lo cual se hace seguimiento trimestral en el marco del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano.

De igual forma, se realizará seguimiento al cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 19 de 2012, modificado por Decreto Ley 2106 de 2019, que establece "Quien sea nombrado en un cargo o empleo público deberá, al momento de su posesión, registrar su hoja de vida, su declaración de bienes y rentas y los soportes en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), previa habilitación por parte de la unidad de personal de la correspondiente entidad, o ante la dependencia que haga sus veces."

7.1.3. Inducción

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. Este componente se desarrollará priorizando la apropiación de una cultura para la paz y del cuidado de la vida, permitiendo avanzar en la transformación cultural desde el inicio de la vida del servidor público.

Durante la vigencia 2023 se adelantó el diseño de un curso de inducción virtual que contiene los elementos básicos para contextualizar a las servidoras y

servidores que ingresen a la entidad, el cual se pondrá en funcionamiento durante la vigencia 2024.

7.1.4. Metas

La provisión de la planta de empleos del MEN, con corte a 30 de noviembre de 2023, se encontraba en el 92%, sin embargo, debido a la expedición del Decreto 2270 de 2023, por medio del cual se suprimieron y adicionaron empleos a la planta de personal del MEN, la planta pasó a contar con un total de 780 empleos, lo que llevó la provisión al 65%. Para la provisión en la vigencia 2024, debido a la aplicación de la normativa vigente, se estima en un 70%

8. Permanencia

Para la vigencia 2024, la gestión estratégica del talento humano estará orientada a lograr un entorno laboral digno, saludable e incluyente a partir de los siguientes ejes:

- Ambiente laboral seguro y saludable.
- Prevención y atención del riesgo psicosocial.
- Bienestar, incentivos y reconocimiento.
- Capacitación y gestión del conocimiento.
- Gestión del talento humano.
- Inclusión y diversidad

Con el objetivo de desarrollar los ejes anteriormente planteados, se llevarán a cabo diferentes actividades de variadas características que permitan avanzar en la consolidación del entorno laboral para la vida y el conocimiento.

8.1. Ambiente laboral seguro y saludable

8.1.1. Seguridad y salud en el trabajo

Este componente se desarrolla mediante el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo que tiene por objetivo: Diseñar e implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ministerio de Educación Nacional, a través de la proyección de estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de fortalecer la toma de conciencia acerca del cuidado de la salud, minimizar los accidentes y enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los colaboradores de la entidad.

El ambiente laboral seguro y saludable será garantizado por la ejecución del plan operativo de SGSST y, a su vez, será un componente transversal a toda la gestión estratégica del talento humano al interior del Ministerio de Educación Nacional.

Así mismo, en el marco de este eje se ejecutarán actividades que logren generar una cultura de cuidado de la vida en todas sus formas y, con ello, la protección del medioambiente. Para ello, se realizará mayor difusión a los incentivos por el uso de la bicicleta y medios de transporte sostenible, así como campañas de preservación del medioambiente. De igual forma, de acuerdo con la medición de huella de carbono a la modalidad de teletrabajo, demostrando que, gracias a los servidores que laboran de esta forma se dejaron de emitir al ambiente un total de 8,82 toneladas de CO₂ para el año 2022, lo que demuestra ser una práctica ambientalmente sostenible.

8.2. Prevención y atención del riesgo psicosocial.

8.2.1. Acompañamiento e intervención del riesgo psicosocial

Durante la vigencia 2023 se adelantaron variadas actividades relacionadas con el riesgo psicosocial, orientadas a temas de interés general como: Estrés laboral, gestión de emociones, bioemociones y hábitos de vida saludable. Así mismo, se llevó a cabo la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, lo cual generó los insumos para adelantar la intervención, por tal razón, para la vigencia 2024, el eje se desarrollará así:

- Respecto a la prevención y el acompañamiento, la Subdirección de Talento Humano contará con los servicios de un (una) profesional en áreas de la salud para adelantar un plan de prevención a ser implementado durante toda la vigencia.
- Así mismo, se priorizará la atención individual de conformidad con los casos identificados en la medición del riesgo psicosocial.

8.3. Bienestar, incentivos y reconocimiento

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, cumpliendo con los protocolos de bioseguridad. 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, así como aquellos servidores que, realizarán el tránsito a su jubilación después de

aportar sus conocimientos y experticia para la consecución de las metas del Ministerio.

8.3.1. Horarios flexibles y teletrabajo

Entendiendo la gestión del talento humano como el mecanismo idóneo para llevar a los servidores públicos hacia un entorno laboral digno y saludable, para la vigencia 2024, se estima mantener sobre el 20% la proporción de servidores que se encuentran en dicha modalidad de trabajo.

8.4. Capacitación y gestión del conocimiento

8.4.1. Plan Institucional de Capacitación

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del Ministerio de Educación Nacional, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Para el año 2024 se tendrán en cuenta metodologías que le permitan a los participantes administrar el tiempo dedicado a estas actividades de formación, aumentando la diversidad en la oferta y, por ende, su participación. Así mismo, se tiene como objetivo que, la capacitación y formación del talento humano, tenga un enfoque diverso, incluyente y de cultura de paz.

8.4.2. Apoyo a la educación formal

Durante la vigencia 2024 se continuará con la institucionalización del incentivo “apoyo a la educación formal”, esto con el objetivo de incrementar las competencias y habilidades de los servidores públicos del MEN y sus beneficiarios, permitiendo la construcción de una sociedad del conocimiento para la vida y la construcción de paz.

8.4.3. Gestión y transferencia del conocimiento

En el marco de la Política de Gestión del conocimiento y la innovación y el Plan Institucional de Capacitación 2024, la transferencia de conocimiento es uno de los ejes transversales que aporta a la optimización de los procesos de la Entidad. En este sentido, desde la Subdirección de Talento Humano se busca fortalecer las competencias técnicas y profesionales de los funcionarios en un entorno laboral en constante cambio y evolución que requiere que los servidores estén actualizados en los conocimientos y habilidades necesarios para realizar su trabajo de manera competente, y así mismo que se comparta el conocimiento para evitar la fuga de información.

Para garantizar la debida transferencia, existen diferentes estrategias que facilitan la cultura de compartir y difundir información:

Inducción: Estrategia a través de la cual los servidores inician su proceso de formación para la apropiación de los valores, normas y políticas que rigen el actuar del servidor en el Ministerio de Educación Nacional. Para la vigencia 2024, la Subdirección de Talento Humano implementará la estrategia a través de su plataforma de e-learning que consta de cuatro ejes temáticos.

Gestores de conocimiento: con el apoyo de la Subdirección de Desarrollo Organizacional se ha establecido una comunidad denominada Gestores de conocimiento que busca generar estrategias innovadoras para lograr que, en procesos como la entrega de puestos de trabajo, capacitaciones al interior de los equipos, entre otras, se garantice una adecuada transferencia de conocimientos.

Finalmente, los mapas de conocimiento son una herramienta para la identificación de los conocimientos con que cuentan las personas pertenecientes a una entidad u organización, lo cual apoya el desarrollo de actividades y proyectos de manera conjunta y la disposición de mecanismos de conservación del conocimiento pertinente para el cumplimiento de la misión de la entidad u organización. Además, un mapa de conocimiento aporta al diagnóstico de necesidades de conocimiento, para implementar la capacitación, entrenamiento y/o formación necesaria (Lineamiento Técnico de Gestión de Conocimiento y la Innovación, Versión No.1, Función Pública, 2020).

Así, el mapa del conocimiento es también una herramienta de uso y apropiación del conocimiento que aplica el Ministerio de Educación Nacional, cuyo objetivo principal es identificar el capital intelectual de las personas que laboran en la entidad (conocimiento tácito, intangible) para posteriormente apoyar el desarrollo de actividades y proyectos conjuntos, así como para generar mecanismos que conserven el conocimiento relevante para la misión de la entidad.

8.5. Gestión del talento humano.

8.5.1. Actualización del SIGEP

Es el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, herramienta clave al servicio de la administración pública y de los ciudadanos que permite consolidar, administrar y procesar la información de carácter institucional tanto nacional como territorial relacionada con: tipo de entidad, sector al que

pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, salarios, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado Colombiano.

Para la vigencia 2024 se tendrán en cuenta los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública con relación a la actualización de las hojas de vida SIGEP de los servidores y servidoras del MEN. Con el fin de lograr la actualización de todas las hojas de vida, la Subdirección de Talento Humano adelantará campañas de sensibilización, las cuales estarán directamente vinculadas al proceso de provisión de empleos mediante el derecho preferencial a encargo, como requisito fundamental para la posesión.

8.5.2. Evaluación del desempeño laboral – acuerdos de gestión

En cumplimiento del objetivo de 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 verificación y trabajo conjunto en doble vía (evaluadores vs evaluados), la Subdirección de Talento Humano realizará las respectivas campañas de sensibilización, incluyendo las etapas de concertación y evaluación (parcial-eventual y definitiva) y llevará a cabo jornadas de capacitación en conjunto con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

De igual forma, con el objetivo avanzar en el fortalecimiento de la evaluación del desempeño laboral de la entidad, para la vigencia 2024 se gestionará el sistema propio de evaluación a través de un convenio interadministrativo.

Finalmente, se hará seguimiento continuo a la concertación y evaluación de los acuerdos de gestión del nivel directivo y los servidores y servidoras de libre nombramiento y remoción diferentes al nivel directivo.

8.5.3. Seguimiento a los acuerdos Sindicales

Con relación a la gestión y seguimiento de los acuerdos sindicales, durante la vigencia 2023 se desarrolló un tablero de control donde la comunidad del Ministerio de Educación Nacional tiene la posibilidad de hacer seguimiento a los avances en la gestión desde la Subdirección de Talento Humano y las demás dependencias de la entidad en cumplimiento de los acuerdos firmados tanto en la vigencia 2021 como 2023. Para el año 2024 se continuará con la implementación de los acuerdos y se generarán los espacios de socialización requeridos por la norma y los acuerdos firmados.

8.5.4. Gestión de conflictos de interés

Con el fin de hacer seguimiento a los reportes de conflictos de interés y los impedimentos generados en cumplimiento de las funciones del MEN, para el año 2024 se actualizarán las guías y protocolos de gestión de conflictos de interés y se socializarán con la comunidad del Ministerio, esto con el fin de dar claridad sobre el proceder con relación a este importante tema.

8.5.5. *Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales*

El Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos. El MEFCL del MEN fue compilado mediante la Resolución 023408 del 2020, el cual fue modificado mediante la Resolución 23919 del 2023 que modificó 117 fichas del manual y con la Resolución 00005 de 2024 que agregó las fichas de manual correspondientes a los empleos creados como resultado del ejercicio de formalización laboral mediante el Decreto 2269 de 2023.

Dado lo anterior, se evidencia que, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1800 de 2019, las entidades deben, con una periodicidad mínima de dos (2) años, analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones. De esta forma, para la vigencia 2024 se continuará con la actualización del MEFCL con el fin de emitir un único acto administrativo compilatorio para esta herramienta.

9. Retiro

Bajo la premisa de garantizar derechos y dignificar el trabajo, para el año 2024 los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión o por finalización del nombramiento en provisionalidad. De esta manera, se pretende guiar al servidor 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 desarrollará un formato de entrevista asociado al procedimiento de desvinculación del talento humano, documentado en el SIG, para conocer y analizar las demás causales de retiro diferentes a la pensión, con el fin de implementar estrategias de retiro asistido que den a conocer la importancia de la labor prestada por el servidor durante su ciclo por la entidad y así mismo, generar espacios que promuevan el sentido de pertenencia con la entidad.

10. Política de integridad

Con el fin de afianzar el código de integridad al interior de la entidad, para la vigencia 2024 se seguirán planeando actividades lúdicas, recreativas e innovadoras que permitan una mayor apropiación de los valores adoptados por

el Ministerio de Educación Nacional, por parte de todas las personas vinculadas con la entidad. Por otro lado, este componente se incluirá dentro de las capacitaciones de inducción y reinducción a los servidores.

11. Recursos

Para el correcto desarrollo de las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano, el Ministerio de Educación Nacional contará con recursos técnicos, financieros y talento humano. En primer lugar, respecto a las actividades de vinculación y gestión del talento humano, el Ministerio asegurará la financiación de la planta de empleos la cual tiene el siguiente costo estimado:

Tabla 4. Financiación de la planta de empleos

TIPO DE EMPLEO	VALOR
TEMPORALES	\$ 18.459.363.020
PLANTA PERMANENTE	\$ 114.037.462.853
TOTAL	\$ 132.496.825.873

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2023

Adicionalmente, respecto a los planes de capacitación y bienestar e incentivos, el MEN cuenta con el grupo interno de trabajo de Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral encargado de ejecutar todas las actividades planeadas. Adicionalmente, en cumplimiento de los objetivos trazados, se contará con recursos financieros específicos para bienestar, incentivos y capacitación, los cuales se destinarán a las siguientes contrataciones:

- Contratación para la ejecución del plan de bienestar e incentivos, fortalecer competencias y capacidades, y seguridad y salud en el trabajo.
- Contratación para desarrollar y ejecutar las capacitaciones en el marco del PIC.

Finalmente es importante señalar que, adicional a los recursos financieros y el talento humano disponible, el MEN cuenta con recursos técnicos que provienen de la oferta institucional de entidades públicas a nivel nacional, lo que aumenta el alcance de las actividades programadas.

12. Evaluación del plan

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano en el Ministerio de Educación Nacional son los siguientes:

Tabla 5. Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano

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
Actualización SIGEP	Trimestral	Subdirector/a de Talento Humano
Avance implementación Acuerdo sindicales	Trimestral	Subdirector/a de Talento Humano y líderes de proceso
Planes operativos (Medios de Verificación)	Trimestral	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
Autodiagnóstico Integridad	Anual	Subdirector/a de Talento Humano y líderes de proceso

La Subdirección de Talento Humano con el fin de hacer seguimiento a la medición descrita cuenta con varias herramientas para la socialización y monitoreo de los indicadores asociados al plan, los cuales son: Aplicativo del Sistema Integrado de Gestión y seguimientos al Plan de Acción Institucional publicados en el enlace de transparencia en la página web de la entidad.

Versión	Fecha	Descripción
1.0	12 enero 2024	Se crea el documento de conformidad con los lineamientos institucionales establecidos y la normatividad vigente.
2.0	26 de enero de 2024	Aprobado en Comité Institucional de Gestión y Desempeño



Educación



[mineducacion](#)



[@mineducacion](#)



[Ministerio de Educación Nacional](#)



[mineducacioncol](#)



[@mineducacion](#)