



**Educación**



# PLANES ESTRATÉGICOS 2025

**Plan Estratégico de  
Talento Humano 2025**

*Somos **La** Revolución **del** Cambio*



## Contenido

|                                                                                     |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>                                                        | <b>4</b>  |
| <b>2. MARCO NORMATIVO .....</b>                                                     | <b>5</b>  |
| <b>3. OBJETIVOS.....</b>                                                            | <b>6</b>  |
| <b>Objetivo General .....</b>                                                       | <b>6</b>  |
| <b>Objetivos Específicos .....</b>                                                  | <b>6</b>  |
| <b>4. DESCRIPCIÓN .....</b>                                                         | <b>8</b>  |
| <b>4.1 Aspectos orientadores de la Gestión Estratégica del Talento Humano .....</b> | <b>8</b>  |
| <b>4.2 Diagnóstico .....</b>                                                        | <b>11</b> |
| <b>5. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO .....</b>                                  | <b>13</b> |
| <b>5.1 Descripción de la planta de empleos MEN .....</b>                            | <b>13</b> |
| <b>5.1.1 Presupuesto .....</b>                                                      | <b>14</b> |
| <b>5.1.2 Estado de la Planta .....</b>                                              | <b>15</b> |
| <b>5.1.3 Caracterización sociodemográfica .....</b>                                 | <b>16</b> |
| <b>6. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO .....</b>                                  | <b>21</b> |
| <b>6.1 Ingreso .....</b>                                                            | <b>22</b> |
| <b>6.1.1 Selección.....</b>                                                         | <b>22</b> |
| <b>6.1.2 Actualización SIGEP y Ley 2013 de 2019.....</b>                            | <b>22</b> |
| <b>6.1.3 Inducción .....</b>                                                        | <b>23</b> |
| <b>6.1.4 Metas .....</b>                                                            | <b>23</b> |
| <b>6.2 Permanencia .....</b>                                                        | <b>23</b> |
| <b>6.3 Ambiente laboral seguro y saludable.....</b>                                 | <b>24</b> |
| <b>6.3.1 Seguridad y Salud en el Trabajo.....</b>                                   | <b>24</b> |
| <b>6.4 Prevención y atención del riesgo psicosocial. ....</b>                       | <b>25</b> |
| <b>6.4.1 Acompañamiento e intervención del riesgo psicosocial.....</b>              | <b>25</b> |

|              |                                                                   |           |
|--------------|-------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>6.5</b>   | <b>Bienestar, incentivos y reconocimiento .....</b>               | <b>26</b> |
| <b>6.5.1</b> | <b>Horarios flexibles y teletrabajo .....</b>                     | <b>26</b> |
| <b>6.6</b>   | <b>Capacitación y gestión del conocimiento .....</b>              | <b>26</b> |
| <b>6.6.1</b> | <b>Plan Institucional de Capacitación .....</b>                   | <b>26</b> |
| <b>6.6.2</b> | <b>Apoyo a la educación formal .....</b>                          | <b>27</b> |
| <b>6.6.3</b> | <b>Gestión y transferencia del conocimiento .....</b>             | <b>27</b> |
| <b>6.7</b>   | <b>Gestión del talento humano. ....</b>                           | <b>28</b> |
| <b>6.7.1</b> | <b>Actualización del SIGEP .....</b>                              | <b>28</b> |
| <b>6.7.2</b> | <b>Evaluación del desempeño laboral – acuerdos de gestión ...</b> | <b>28</b> |
| <b>6.7.3</b> | <b>Seguimiento a los acuerdos Sindicales .....</b>                | <b>29</b> |
| <b>6.7.4</b> | <b>Gestión de conflictos de interés .....</b>                     | <b>29</b> |
| <b>6.7.5</b> | <b>Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales .</b>  | <b>30</b> |
| <b>6.8</b>   | <b>Retiro.....</b>                                                | <b>30</b> |
| <b>6.9</b>   | <b>Política de integridad.....</b>                                | <b>31</b> |
| <b>7.</b>    | <b>EVALUACIÓN DEL PLAN .....</b>                                  | <b>31</b> |
|              | <b>CONTROL DE CAMBIOS .....</b>                                   | <b>33</b> |

# 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 2022 - 2026, 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.*<sup>1</sup>

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 una **conexión amable y saludable con el entorno laboral para la transformación personal e institucional**, que permita el cumplimiento de las metas y objetivos de la entidad y el sector educación, tanto a nivel nacional como territorial.

---

<sup>1</sup> (Departamento Nacional de Planeación, 2022)

## 2. MARCO NORMATIVO

**Ley 1010 de 2006.** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

**Ley 909 de 2004.** Literal b), artículo 15, "Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas".

**Decreto 1083 de mayo de 2015.** Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. "Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004."

**Decreto 1072 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Libro 2, Parte 2, Título 4, capítulos 6 y 7).

**Resolución 0312 de 2019.** Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

### 3. OBJETIVOS

En alineación con el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan de Acción Institucional, el Plan Estratégico de Talento Humano tiene los siguientes objetivos:

#### 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.

#### Objetivos Específicos

- Propiciar condiciones para lograr una conexión amable y saludable con el entorno laboral para la transformación personal e institucional, 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 reintroducción, 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.

- Generar escenarios para continuar con la formalización del 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. DESCRIPCIÓN

### 4.1 Aspectos orientadores de la Gestión Estratégica del Talento Humano

La Gestión Estratégica del Talento Humano al interior del MEN estará orientada a lograr una conexión amable y saludable con el entorno laboral para la transformación personal e institucional, 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:



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 el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que le rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver controversias laborales, promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos. (DAFP, 2024)

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 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. 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”:



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.

Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces.

**La Ruta de la felicidad** se relaciona con 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 reintroducción, mejoramiento individual.

**La Ruta del Crecimiento** se relaciona con Capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reintroducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

**La Ruta del Servicio** se relaciona con capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reintroducción, cultura organizacional, evaluación del desempeño, cambio cultural e integridad.

**La Ruta de la Calidad** se relaciona con la evaluación del desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

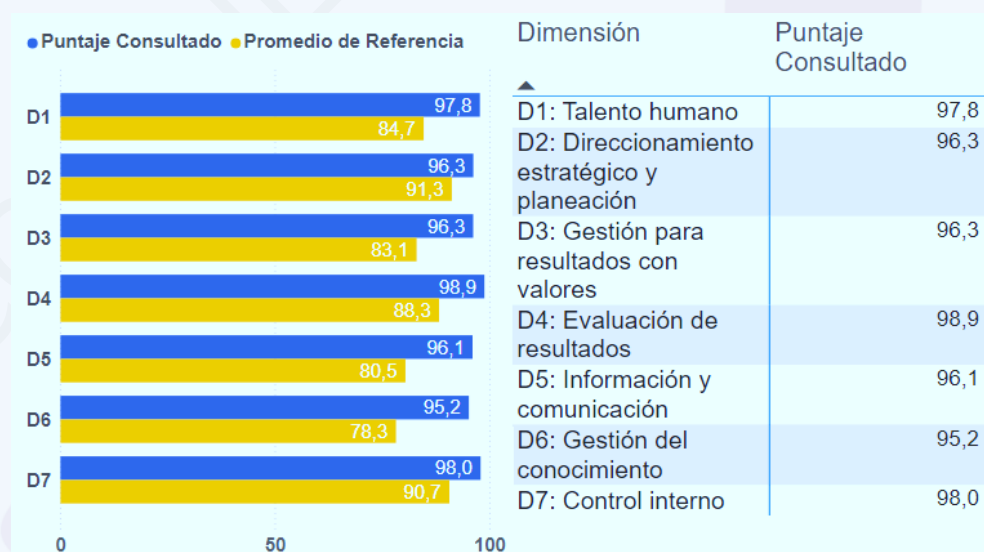
**La Ruta del Análisis de Datos** se relaciona con planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

## 4.2 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. En cuanto a los resultados de la medición del FURAG correspondiente a la vigencia 2023, el Ministerio obtuvo un Índice de Desempeño Institucional – IDI de 96,2 puntos. Por su parte, la dimensión de **Talento Humano** obtuvo un puntaje consolidado de 97,8 (13,1 puntos por encima del promedio de referencia).



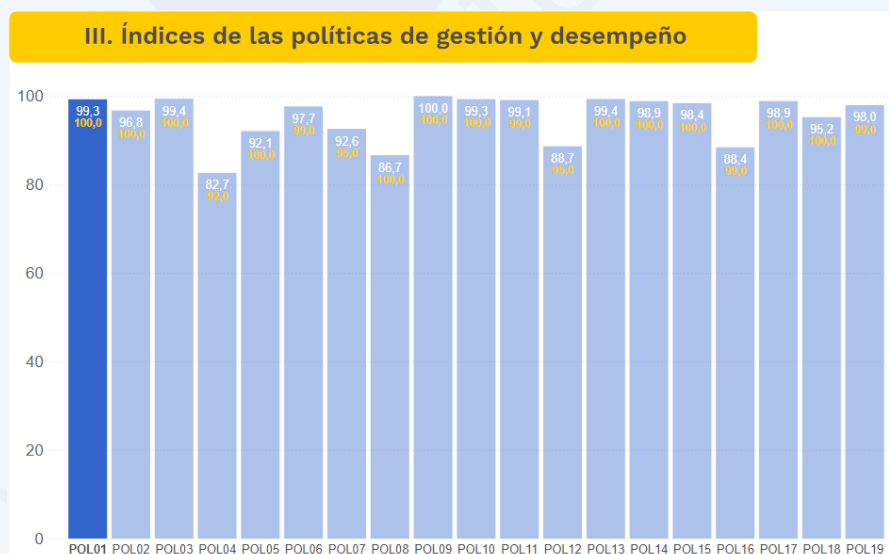
Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública - Resultados IDI 2023

Así, se identifica que para la medición del 2023 la Dimensión de Talento Humano se ubicó 5,9 puntos por encima respecto a la medición de la vigencia anterior, en la cual obtuvo un puntaje de 91,9.



*Fuente: Resultados desempeño institucional Nación – Rama Ejecutiva, 2022-2023 Departamento Administrativo de la Función Pública*

Ahora bien, en lo que respecta a la política de **Gestión Estratégica del Talento Humano**, se obtuvo un puntaje de 99,3 sobre una calificación máxima de 100 puntos, lo que representa 3,5 puntos adicionales respecto al resultado obtenido para la medición de la vigencia 2022.



*Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública - Resultados IDI 2023*

Por su parte, respecto a los índices detallados asociados a esta política, se obtuvieron los siguientes resultados:

| Índices detallados                                                                                                          | Puntaje consultado | Promedio grupo par |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|
| GESTIÓN INFORMACIÓN ESTADÍSTICA: Índice calidad estadística                                                                 | 98,5               | 74,1               |
| GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano              | 96,7               | 84,3               |
| GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano | 100,0              | 87,9               |
| GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desarrollo del talento humano en la entidad                                         | 99,3               | 91,8               |
| GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del talento humano                             | 100,0              | 92,2               |

*Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública - Resultados IDI 2023*

Para la vigencia 2025, de conformidad con los resultados expuestos, la entidad orientará esfuerzos hacia la generación de instrumentos que permitan aumentar los criterios meritocráticos para la selección de candidatos para empleos de Libre Nombramiento y Remoción, y en nombramiento provisional. De esta forma, avanzar hacia una

## 5. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

A continuación, se presenta un análisis detallado de la planta de empleos en el Ministerio de Educación Nacional (MEN) partiendo, en primer lugar, de una descripción de su composición, continuando con la descripción de las vacantes por naturaleza, denominación y grado. Finalmente, se presenta una proyección de vacantes para la vigencia 2025 y con ello la posible ruta de provisión de empleos.

### 5.1 Descripción de la planta de empleos MEN

La planta de personal del Ministerio de Educación Nacional, fue establecida por el Decreto 4674 del 27 de diciembre de 2006, modificado por los Decretos 1307 del 17 de abril de 2009, 5013 del 28 de diciembre de 2009, 855 del 23 de marzo de 2011, 1826 del 31 de agosto de 2012, 2546 del 12 diciembre de 2014, 1301 del 18 de junio de 2015, el 0158 del 01 de febrero de 2016, el 1055 del 27 de

junio del 2016, el 1209 de 25 de julio de 2016, el Decreto 1210 del 25 de julio de 2016 y el Decreto 2270 del 29 de diciembre de 2023, y está conformada por un total de setecientos ochenta (780) empleos de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial.

Debido a las necesidades del servicio y con el objetivo de implementar estrategias asociadas a su misionalidad, mediante el Decreto No. 4974 del 30 de diciembre del 2011, se estableció la creación de empleos temporales en la planta de personal del Ministerio de Educación Nacional, cuya vigencia se extendía hasta el 31 de diciembre de 2012, prorrogada mediante los Decretos No. 2761 del 28 de diciembre del 2012, 2709 del 26 de diciembre del 2014, 2238 del 24 de noviembre del 2015, 2370 del 27 de diciembre de 2019, 1637 del 14 de diciembre de 2020, y el Decreto 2637 del 30 de diciembre de 2022.

Finalmente, en relación con los empleos temporales se profirió el Decreto No. 2272 del 29 de diciembre de 2023, por medio del cual se prorrogó la vigencia para cien (100) empleos denominados Profesional Especializado, 2028, Grado 21 de la planta de temporal del Ministerio de Educación Nacional, a partir del 1º de enero de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2026.

En vista de lo anterior, la planta de personal aprobada por norma para el Ministerio de Educación Nacional está conformada por un total de ochocientos ochenta (880) empleos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y temporales.

### 5.1.1 Presupuesto

Mediante la Resolución de desagregación presupuestal 000031 del 03 de enero de 2025, se garantiza el presupuesto para los gastos de personal de la siguiente manera:

| Rubro          | Descripción                                          | Apropiación       |
|----------------|------------------------------------------------------|-------------------|
| A-01-01-01     | SALARIO                                              | \$ 74.231.157.383 |
| A-01-01-02     | CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA                | \$ 26.728.391.139 |
| A-01-01-03     | REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL   | \$ 8.657.366.394  |
| A-01-02-01     | SALARIO                                              | \$ 45.690.182     |
| A-01-02-02     | CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA                | \$ 15.774.355     |
| A-01-02-03     | REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL   | \$ 2.412.290      |
| A-03-04-02-001 | MESADAS PENSIONALES                                  | \$ 16.444.715     |
| A-03-04-02-012 | INCAPACIDADES Y LICENCIAS DE MATERNIDAD – PATERNIDAD | \$ 345.252.065    |

|                       |                                    |                   |
|-----------------------|------------------------------------|-------------------|
| C-2201-0700-23-20203C | SEGURIDAD HUMANA Y JUSTICIA SOCIAL | \$ 17.000.000.000 |
|-----------------------|------------------------------------|-------------------|

Fuente: Resolución 000031 de 2025

De esta forma, para la vigencia 2025 se garantiza la financiación de la provisión de la planta de empleos teniendo en cuenta los empleos permanentes, los empleos temporales y, en casos de necesidad del servicio, la vinculación de personal supernumerario. A continuación, se presenta la distribución de los recursos de acuerdo con la naturaleza de los empleos:

| NATURALEZA                           | CARGOS     | PORCENTAJE  |
|--------------------------------------|------------|-------------|
| <b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>        | 666        | 76%         |
| <b>LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b> | 114        | 13%         |
| <b>TEMPORALES</b>                    | 100        | 11%         |
| <b>TOTAL EMPLEOS</b>                 | <b>880</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2024

Se evidencia que, del total de empleos con asignación presupuestal a 31 de diciembre de 2024, el 76% corresponden a Carrera Administrativa, el 13% a LNR y el 11% a los empleos de la planta temporal del Programa de Tutorías para el Aprendizaje y Formación Integral.

### 5.1.2 Estado de la Planta

El escenario sobre el cual inicia la vigencia 2025 respecto a la planta de empleos permanente se presenta en la siguiente tabla:

| NIVEL              | ENCARGO    | PROPIEDAD  | PROVISIONAL | SIN PROVEER | TOTAL      |
|--------------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|
| <b>DIRECTIVO</b>   |            | 32         |             | 3           | 35         |
| <b>ASESOR</b>      |            | 45         |             | 10          | 55         |
| <b>PROFESIONAL</b> | 123        | 83         | 128         | 217         | 551        |
| <b>TÉCNICO</b>     | 30         | 3          | 15          | 7           | 55         |
| <b>ASISTENCIAL</b> | 3          | 15         | 55          | 11          | 84         |
| <b>TOTAL</b>       | <b>156</b> | <b>178</b> | <b>198</b>  | <b>248</b>  | <b>780</b> |

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2024

Se evidencia que la planta de empleos del Ministerio de Educación Nacional se orienta hacia el nivel profesional representando el 70% del total; sin embargo, también presenta la mayor cantidad de empleos sin proveer, lo cual se desarrolla en el Plan Anual de Vacantes.

Respecto a los 100 empleos aprobados para la planta temporal del MEN, se evidencia el siguiente estado:

| EMPLEO                    | ENCARGO |     | PROPIEDAD |     | SIN PROVEER |     | TOTAL |      |
|---------------------------|---------|-----|-----------|-----|-------------|-----|-------|------|
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 29      | 29% | 48        | 48% | 23          | 23% | 100   | 100% |
| TOTAL                     | 29      | 29% | 48        | 48% | 23          | 23% | 100   | 100% |

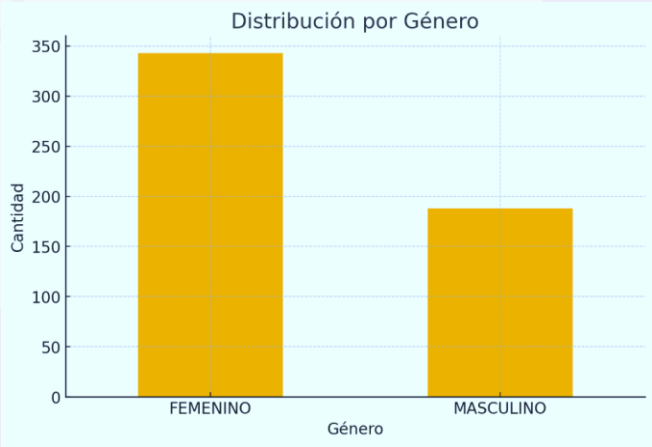
Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2024

Se evidencian 23 empleos sin proveer y 29 provistos mediante encargo. Lo anterior implica que, con el fin de lograr la provisión de la planta en un 100% es necesario adelantar el procedimiento establecido en la normativa vigente (Decreto 1083 de 2015).

### 5.1.3 Caracterización sociodemográfica

Para lograr un análisis más detallado sobre la planta de empleos del MEN, se adelanta una revisión de algunas variables que permiten identificar la heterogeneidad en la conformación de la fuerza laboral de la entidad y, con esto, orientar la planeación de la entidad hacia las diversas poblaciones que conviven en la entidad. Las variables a analizar son: Género, Orientación sexual, Pertenencia etnia y discapacidad.

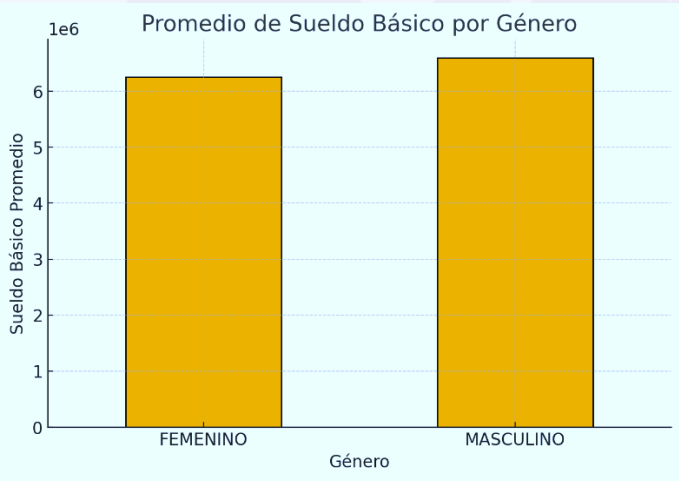
En primer lugar, respecto al género, se evidenció la siguiente distribución respecto a la planta del MEN:



Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2024

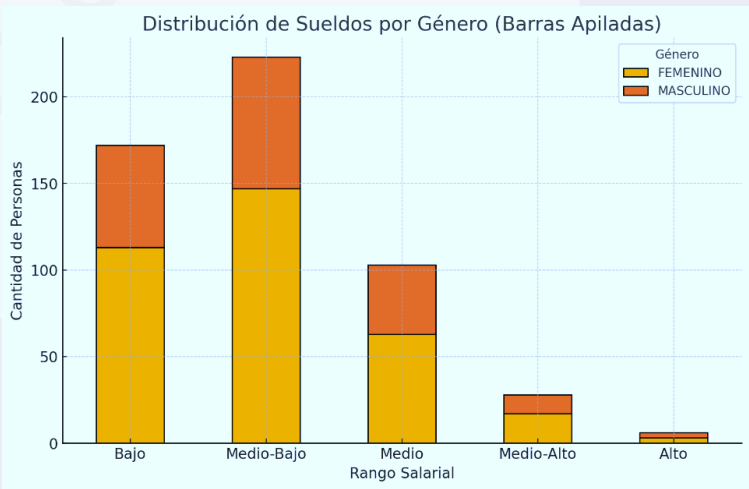
Se evidencia una distribución orientada hacia el género femenino, dado que, el 64,5% de la planta se encuentra ocupada por personas del género femenino; así mismo, el restante obedece al género masculino, por ende, se observan las tendencias en la conformación de la fuerza laboral del MEN.

Respecto al género es importante realizar análisis de escala salarial con el fin de identificar posibles brechas. En primer lugar, se analiza el promedio salarial entre los dos géneros de la siguiente manera:



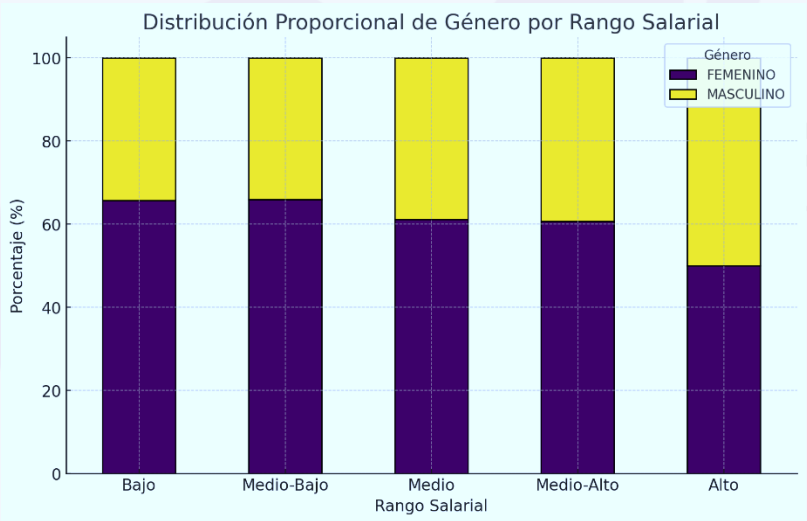
Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2024

Se observa como primer análisis que, el promedio del sueldo básico favorece al género masculino. Esta observación debe ser analizada en detalle dado que, no permite emitir conclusiones detalladas. Así las cosas, se procedió a segmentar los salarios en una escala de bajo a alto; los resultados se observan a continuación:



Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2024

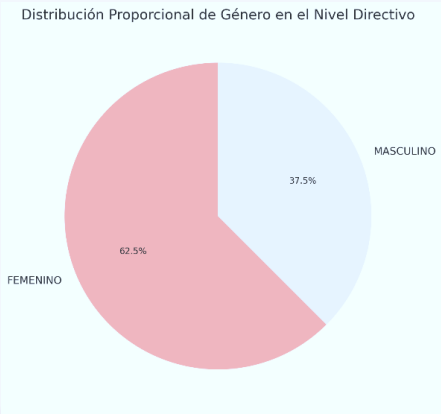
Como puede observarse, la composición en la distribución de salarios responde a las dinámicas de la planta, es decir, en cada una de las categorías salariales se observa una mayor proporción de mujeres, sin embargo, llama la atención que, a medida que aumentan las categorías, la distribución se hace más equitativa, lo cual se puede observar en la siguiente gráfica:



Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2024

Como se evidencia, al realizar el análisis proporcional, se observa que, el género femenino disminuye su participación entre más altos son los salarios, terminando en un escenario poco favorable: En la categoría de salarios altos, se observa una mayor proporción de hombres que de mujeres.

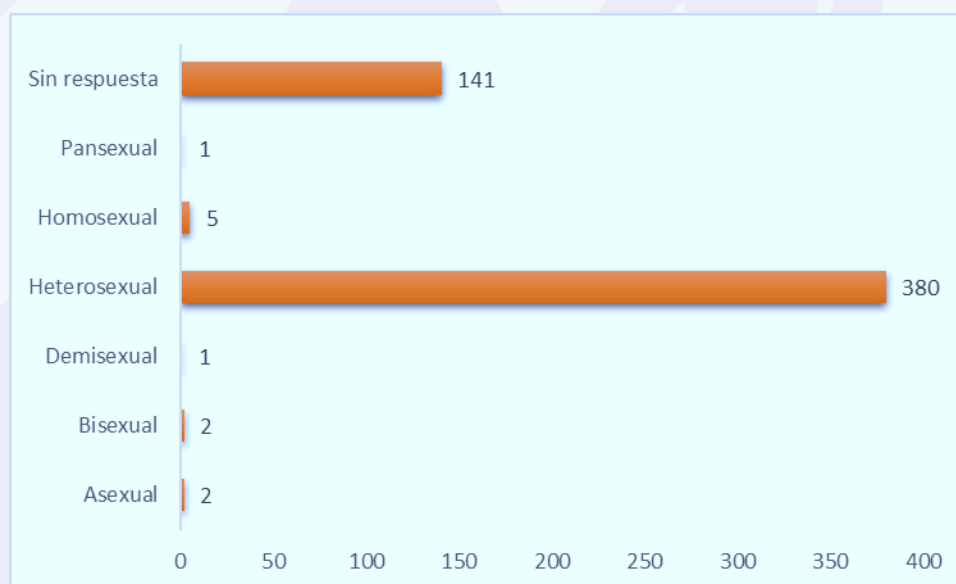
En conclusión, se observa que, si bien la brecha entre salarios no es de un gran volumen, si es posible determinar que la misma favorece al género masculino en los salarios medio-altos y altos. Lo anterior, permite adelantar el análisis respecto al nivel directivo, el cual se observa a continuación:



Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2024

El 62,5% de los cargos del nivel directivo se encuentra ocupado por mujeres, lo anterior permite orientar las conclusiones hacia determinar que, las brechas presentadas en salarios no se ubican en el nivel directivo.

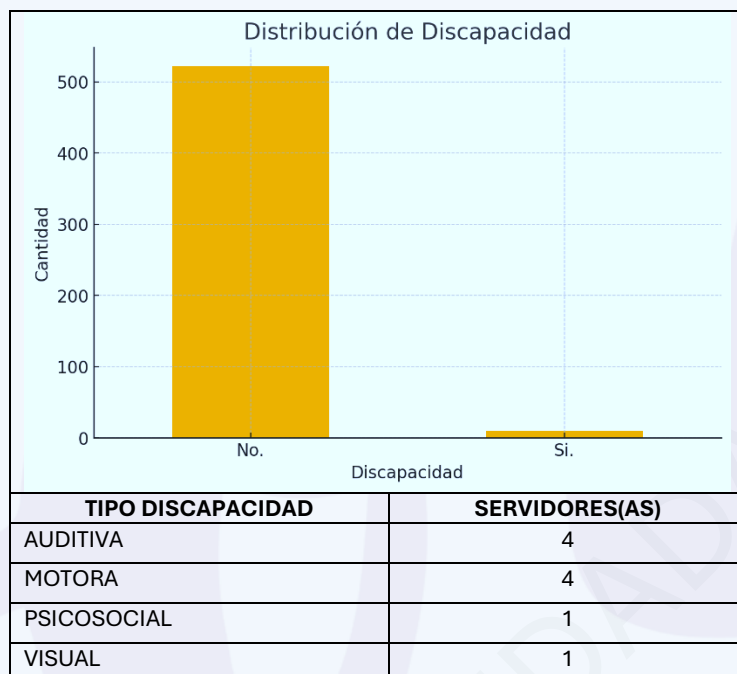
Posterior a los análisis por género, se procede a describir la población del MEN con relación a la orientación sexual de la siguiente manera:



Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2024

Se evidencia una tendencia hacia la orientación heterosexual, sin embargo, es posible observar una alta heterogeneidad en la población del MEN, dado que, hay varias orientaciones diversas entre las que se encuentran homosexual, bisexual, asexual, demisexual y pansexual. Así las cosas, es importante orientar la política de gestión estratégica del talento humano hacia la diversidad e inclusión.

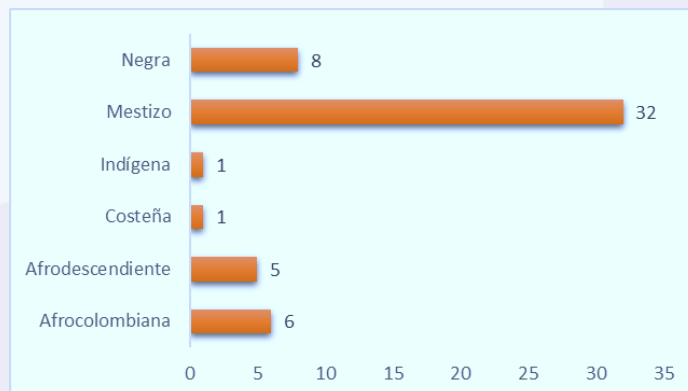
En desarrollo del componente de inclusión, otra variable a tener en cuenta es la discapacidad. De acuerdo con la información disponible en la Subdirección de Talento Humano, a continuación, se presenta la distribución por discapacidad:



Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2024

Se observa que, si bien la población de planta del MEN en una gran proporción manifiesta no contar con alguna discapacidad, es importante orientar la planeación estratégica del talento humano hacia aquellas personas que manifiestan tener alguna. De esta forma, las discapacidades auditiva y motora son las más recurrentes, por ello, es necesario orientar esfuerzos hacia la atención de esta población.

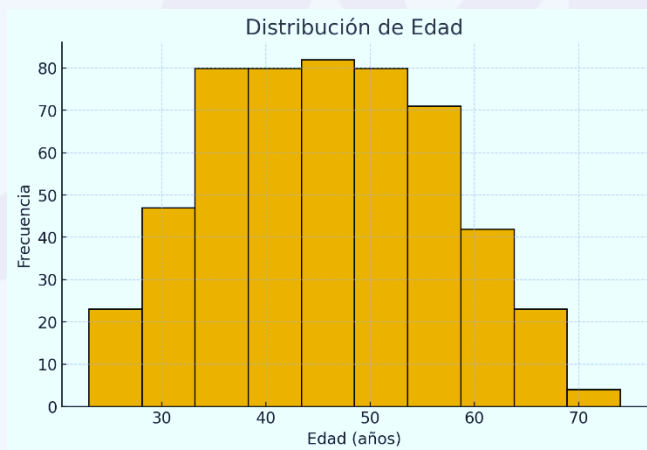
Finalmente, se tiene en cuenta el componente étnico. De acuerdo con la información disponible, a continuación, se presentan los datos sobre la pertenencia étnica en la planta de empleos del MEN:



Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2024

De las personas que manifestaron pertenencia étnica, el mayor porcentaje se encuentra en mestizo, seguido por negro y afrocolombiano. De esta forma, es necesario continuar con programas que permitan la inclusión de las personas que hacen parte del MEN con inclusión, en busca de lograr una conexión amable y saludable con el entorno laboral para la transformación personal e institucional.

Finalmente, respecto al componente de edad, a continuación, se presenta la distribución etaria:



Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2024

Se observa que la población del MEN se encuentra concentrada entre los 30 y 60 años de edad, siendo los rangos más representativos de 40 a 50 años. Lo anterior permite orientar esfuerzos hacia una planeación que entienda la población del MEN de acuerdo con su distribución en edad, género, orientación sexual y pertenencia étnica.

## 6. 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.

## **6.1 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.

### **6.1.1 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 2024 terminó con 248 vacantes sin proveer, las cuales serán la prioridad durante el año 2025.

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.

Finalmente, es importante señalar que, para la vigencia 2025 el gran reto respecto al talento humano en el MEN será la provisión definitiva de las 151 vacantes ofertadas en el concurso de Nación 6, a través del uso de listas de elegibles.

### **6.1.2 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.”

### **6.1.3 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 2024 se culminó el diseño del curso de inducción virtual que contiene los elementos básicos para contextualizar a las servidoras y servidores que ingresen a la entidad, el cual será empleado a lo largo de la vigencia 2025.

### **6.1.4 Metas**

La provisión de la planta de empleos del MEN, terminó la vigencia 2024 con un porcentaje de provisión del 68%. Para la provisión en la vigencia 2025, debido a la aplicación de la normativa vigente, se estima en un 85%

## **6.2 Permanencia**

Para la vigencia 2025, la gestión estratégica del talento humano estará orientada a lograr una conexión amable y saludable con el entorno laboral para la transformación personal e institucional 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 la conexión amable y saludable como eje axial de la política de gestión estratégica.

## **6.3 Ambiente laboral seguro y saludable**

### **6.3.1 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 CO<sub>2</sub> para el año 2022, lo que demuestra ser una práctica ambientalmente sostenible.

Así las cosas, para la vigencia 2025 se deberá adelantar la nueva medición de huella de carbono en la modalidad de teletrabajo, teniendo en cuenta que la planta de empleos aumentará y, con ello, el número de servidores con teletrabajo.

## 6.4 Prevención y atención del riesgo psicosocial.

En busca de lograr conexiones laborales para la transformación personal e institucional, se continuará con el diseño y fortalecimiento del programa de seguimiento al riesgo psicosocial.

### 6.4.1 Acompañamiento e intervención del riesgo psicosocial

Durante la vigencia 2024 se adelantó el programa de acompañamiento psicosocial, que tuvo como resultado:

| Actividad                                                                                                                                                                             | Acciones                                                                                                                                                                        |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Acompañamiento y seguimiento psicológico individual a los casos priorizados de acuerdo con los resultados de la encuesta de riesgo psicosocial, con los casos de ausentismo y de luto | Casos totales                                                                                                                                                                   | 164 |
|                                                                                                                                                                                       | Continúan en avance del proceso                                                                                                                                                 | 47  |
|                                                                                                                                                                                       | Finalización del proceso                                                                                                                                                        | 117 |
| Revisión general de los protocolos de SST de Ley. Se definen cuales tienen relación con salud mental y riesgo psicosocial.                                                            | Se realizan las acciones de control del protocolo y manejo del Duelo, depresión, ansiedad y bournout. (3)                                                                       |     |
| Capacitaciones del programa                                                                                                                                                           | <ol style="list-style-type: none"><li>1. "Libera tu carga, disfruta la vida"</li><li>2. "Balance entre mi vida personal y laboral"</li><li>3. "Comunicación asertiva"</li></ol> |     |

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2024

Para la vigencia 2025 se continuará con la atención y prevención del riesgo psicosocial, articulando la intervención grupal e individual. De esta forma, se pretende que, en la medición a realizar en la vigencia se observen mejores resultados respecto a la vigencia 2023.

## **6.5 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. 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.

### **6.5.1 Horarios flexibles y teletrabajo**

Entendiendo la gestión del talento humano como el mecanismo idóneo para llevar a los servidores públicos hacia una conexión amable y saludable con el entorno laboral para la transformación personal e institucional, para la vigencia 2025, se estima actualizar la reglamentación del Teletrabajo en la entidad, permitiendo la garantía del derecho y su armonización con el logro de las metas del gobierno nacional en materia de educación.

## **6.6 Capacitación y gestión del conocimiento**

### **6.6.1 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 2025 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.

### 6.6.2 Apoyo a la educación formal

Durante la vigencia 2025 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.

### 6.6.3 Gestión y transferencia del conocimiento

En el marco de la Política de Gestión del conocimiento y la innovación y el Plan Institucional de Capacitación 2025, 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 2025, 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.

## **6.7 Gestión del talento humano.**

### **6.7.1 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 2025 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.

### **6.7.2 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 2025 se gestionará el sistema propio de evaluación ya sea a través de un convenio interadministrativo o con la implementación del nuevo software para la gestión del talento humano en la dependencia.

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.

### **6.7.3 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 2025 se tiene previsto adelantar la negociación sindical, lo cual es un momento estratégico y fundamental para la construcción de confianza en busca de lograr una conexión amable y saludable con el entorno laboral para la transformación personal e institucional.

De esta forma, se continuará con la implementación de los acuerdos y se generarán los espacios de socialización periódicos, con el fin de lograr una gestión estratégica del talento humano como resultado de la construcción colectiva en la entidad.

### **6.7.4 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 2025 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.

### **6.7.5 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 2025 se continuará con la actualización del MEFCL con el fin de emitir un único acto administrativo compilatorio para esta herramienta.

### **6.8 Retiro**

Bajo la premisa de garantizar derechos y dignificar el trabajo, para el año 2025 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, para garantizar de esta forma que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, teniendo en cuenta lo definido en la dimensión de Gestión del Conocimiento e Innovación.

Adicionalmente, se desarrollará un formato de encuesta 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.

## 6.9 Política de integridad

La Política de Integridad tiene como propósito institucionalizar la cultura de integridad como un proceso amplio y transversal al servicio público para garantizar el desempeño institucional responsable y el comportamiento probado de los servidores en función del interés general, a partir de:

- ✓ La apropiación de los valores del servicio público;
- ✓ Fortalecer e integrar mecanismos, instrumentos administrativos y orientaciones que garanticen la idoneidad en la prestación del servicio; y
- ✓ la apertura del servidor público al diálogo con la ciudadanía.

Con el fin de afianzar el código de integridad al interior de la entidad, para la vigencia 2025 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.

## 7. 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 |
| 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                                   |

| Mecanismos de evaluación   | Periodicidad | Responsable                                          |
|----------------------------|--------------|------------------------------------------------------|
| 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.

## CONTROL DE CAMBIOS

| Versión | Fecha               | Descripción                                                                                                      |
|---------|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.0     | 17 de enero de 2025 | Se crea el documento de conformidad con los lineamientos institucionales establecidos y la normatividad vigente. |