



Educación



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DEL TALENTO HUMANO 2026



Somos la Revolución del Cambio

CONTENIDO

1	. INTRODUCCIÓN.....	3
2	. MARCO NORMATIVO	5
3	. OBJETIVOS	7
3.1	. Objetivo General	7
3.2	Objetivos Específicos.....	7
4	. ASPECTOS ORIENTADORES DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	8
5	. DIAGNOSTICO	12
5.1	Índice de desempeño institucional	12
5.2	Descripción de la planta.....	14
5.3	Estado de la planta	15
5.4	Estado planta temporal	19
5.5	Presupuesto	19
5.6	Caracterización del talento humano.....	20
5.7	Revisión de brechas de genero en el talento humano y cumplimiento ley de cuotas.	22
6	. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.....	29
6.1	Planes temáticos.....	30
Plan Anual de Vacantes.		30
Plan de Previsión de Recursos Humanos		32
Plan de Bienestar e incentivos		32
Plan de seguridad y salud en el trabajo		35
Plan Institucional de Capacitación.....		38
6.2	Acciones específicas adicionales enmarcadas en el ciclo del servidor .	39
Ingreso		40
Desarrollo/ Permanencia		41
Retiro		44
Inclusión de acciones con enfoque de genero		44
7	. POLÍTICA DE INTEGRIDAD	46
8	. METAS E INDICADORES.....	47
9	. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	50

1.

INTRODUCCIÓN

El Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, expuso “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.”

De tal manera el Ministerio de Educación Nacional definió dentro de su plan estratégico institucional 2022-2026, nueve ejes estratégicos, uno de ellos denominado “Humanización y fortalecimiento organizacional - acompañamiento al cambio” a partir del cual se busca la transformación integral del Ministerio, optimizar su gestión y fortalecer las capacidades institucionales a través de un proceso de mejora continua, en cada una de las siete dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Por lo anterior y en cumplimiento de los diferentes lineamientos institucionales, 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 buscando el fortalecimiento del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), y articulando los Planes institucionales que componen la gestión estratégica del talento humano (Plan Institucional de Capacitación- Plan de bienestar e incentivos, Plan de seguridad y salud en el trabajo, Plan Anual de Vacantes y de previsión de empleos)

En consecuencia la implementación de este plan estratégico institucional en su conjunto pretende el fortalecimiento del empleo público con dignidad y equidad y con ello 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.

Es fundamental mencionar que el presente plan plasma un aporte institucional al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en su objetivo número ocho denominado “Trabajo decente y crecimiento económico” desde el cual se enuncia que “Trabajar no garantiza, por tanto, disfrutar de una vida digna, por lo que resulta fundamental impulsar empleos decentes que ayuden a las personas a salir de la pobreza y disminuyan las desigualdades”, de igual manera el presente plan se encuentra armonizado con el modelo de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) , lo anterior proporciona el marco teórico flexible y adaptable dentro de la cultura organizacional del Ministerio

2 . MARCO NORMATIVO

Constitución política, Artículo 122, La C.P. consagra que no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente

125, Establece que todo empleado de carrera debe ser evaluado a partir de principios tales como la objetividad, la igualdad y el mérito, principios que a su vez deben integrarse a los sistemas propios de evaluación del Desempeño y caracterizarse además por su pertinencia, coherencia y flexibilidad en cada entidad pública

Ley 909 del 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Ley 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

LEY 2191 DE 2022: "POR MEDIO DE LA CUAL SE REGULA LA DESCONEXIÓN LABORAL - LEY DE DESCONEXIÓN LABORAL"

Ley 1822 del 4 de enero de 2017: ***"Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones"***.

Decreto 1083 de 2015 ***"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."***

Ley 1562 del 11 de julio de 2012 *"Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional."*

Ley 1474 del 12 de julio de 2011 Artículo 41 al 60 " ***"Por la cual se dictan normas orientadas a*** fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública."

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.

CONSULTA CIUDADANA

3 . OBJETIVOS

Los objetivos enunciados a continuación se encuentran alineados con el cumplimiento de los ODS, la OIT, el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, el plan estratégico institucional, 2022-2026 y el plan de acción institucional 2026 y se elaboraron teniendo en cuenta que estos deben ser medibles, alcanzables, relevantes, temporizados.

3.1. Objetivo General

Establecer las estrategias para lograr un entorno laboral para la vida, el buen vivir y la apropiación del conocimiento así como el fortalecimiento de la vocación de servicio por parte del talento humano de la entidad de acuerdo con el ciclo del servidor público: Ingreso, permanencia y retiro, mediante acciones de mejoramiento continuo para el desarrollo integral persona e institucional.

3.2 Objetivos Específicos

1. Implementar los planes institucionales que componen la gestión estratégica de Talento (Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Institucionales), propiciando las condiciones para lograr una conexión amable y saludable con el entorno laboral para la transformación personal e institucional.
2. Ejecutar acciones para el fortalecimiento del ingreso, permanencia y retiro de las y los servidores públicos del Ministerio de Educación con el fin de 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
3. Diseñar estrategias desde la gestión del talento humano dirigidas al fomento de la cultura ética y transparentes de los servidores públicos, y con ello generar una apropiación institucional del código de integridad

4 . ASPECTOS ORIENTADORES DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

En el marco de la gestión organizacional, históricamente se han desarrollado una serie de teorías organizacionales y enfoques con diferentes propuestas para la consolidación de una organización: el enfoque clásico de Taylor por ejemplo se basó en el desarrollo de estructuras y medición de la eficiencia por medio de aplicación de métodos científicos de movimientos y tiempos, por su parte el enfoque neoclásico o de las relaciones humanas de Maslow y Elton Mayo se enfocó en analizar y explicar las motivaciones personales como impulso a la productividad organizacional, más recientemente se desarrollaron teorías sistémicas que expusieron que las organizaciones contienen diferentes subsistemas que interactúan, se retroalimentan y se modifican y actualmente siguen desarrollándose lógicas de pensamiento para la administración organizacional.

El Estado moderno no fue ajeno a estas lógicas de pensamiento y estructuró un modelo de gestión que contribuyera en gran medida a fortalecer las instituciones públicas, buscando la creación de valor público, por ello hoy en día en Colombia el Modelo integrado de Planeación y gestión MIPG retoma aspectos teóricos de la teoría de relaciones humanas y centra a las personas como el corazón de las organizaciones, definiendo una dimensión de talento humano que contempla la visión de la gestión estratégica del personal vinculado a la organización y acotando una lógica sistémica frente al desarrollo de diferentes dimensiones que permitan el logro del objeto de las entidades públicas.

Ilustración 1. Estructura Integrado de Planeación y Gestión



Fuente: Guía implementación Modelo Integrado de Planeación y Gestión,
Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP

Por lo anterior, la gestión estratégica del talento humano del Ministerio de Educación Nacional se encuentra orientada a contribuir al desarrollo organizacional por medio de la visión humanista de la entidad, pues bien reconocer la dignidad humana y aportar a su consolidación significa creación de ambientes de trabajo sanos, empáticos y productivos y elementos básicos de la creación de comunidad, esta apuesta busca entonces **lograr una conexión amable y saludable con el entorno laboral para la transformación personal e institucional.**

Cabe mencionar que este aspecto orientador, se encuentra armonizado con los objetivos de desarrollo sostenible. ODS en lo referente al trabajo digno, a la Organización Internacional del Trabajo en lo relacionado a impulsar la justicia social y promover el trabajo decente con seguridad y salud en el trabajo con la gestión estratégica de la entidad, y así mismo aporta al esquema de seguridad humana y justicia social que busca el bienestar de los colombianos y el cual está incluido en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026. Finalmente esta perspectiva se encuentra alineada con el eje “Humanización y fortalecimiento organizacional - acompañamiento al cambio” del Plan estratégico Institucional 2022-2026 de Ministerio de Educación Nacional.

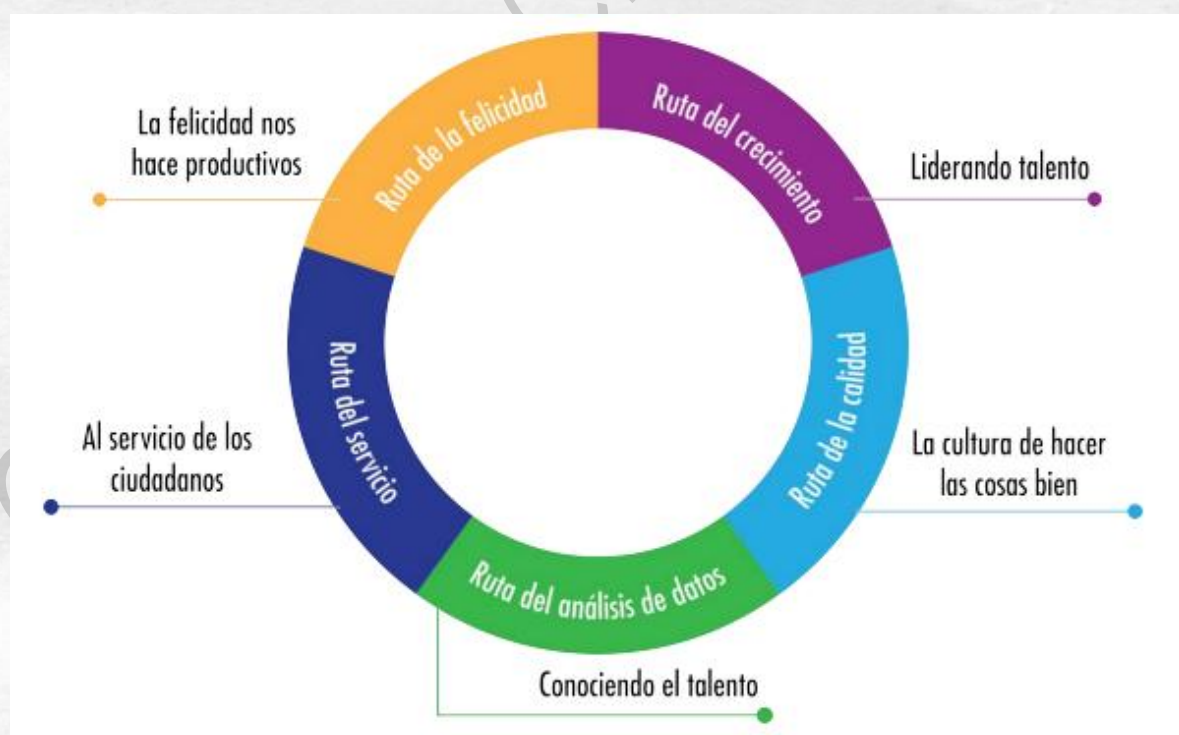
Descrito el marco global de la orientación estratégica del talento humano, el presente plan aterriza metodológicamente la implementación de dimensión del talento humano, por medio de los

diferentes planes temáticos y acciones enfocadas en el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con 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.

De mismo modo el Ministerio de Educación Nacional aplica el marco de la política de empleo público, basándose en los pilares de mérito, competencias, desarrollo y crecimiento, productividad, gestión del cambio, integridad y finalmente el dialogo y concertación buscando contar con servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso, mayor productividad del estado y un incremento de los niveles de confianza del ciudadano en el estado.

Por último es fundamental mencionar que para la implementación de la gestión estratégica del talento humano se optara por generar una intervención desde las rutas de creación de valor

Ilustración 2. Rutas de creación de valor para la gestión estratégica del Talento Humano



Fuente: Guía implementación Modelo Integrado de Planeación y Gestión,
Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP

Estas rutas constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces. A continuación se describe cada una de ellas:

- **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 reinducción, mejoramiento individual.
- **Ruta del Crecimiento** se relaciona con Capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.
- **Ruta del Servicio** se relaciona con capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación del desempeño, cambio cultural e integridad.
- **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.
- **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.

Finalmente, el Plan Estratégico de Talento humano incluye de manera transversal la ejecución de actividades de asuntos de género que se plasman en los diferentes planes de talento humano, esto con el fin de garantizar derechos fundamentales de las mujeres y robustecer acciones dirigidas a poblaciones históricamente excluidas. En consonancia se recogen lineamientos de la circular externa No 100-009-2025 para aplicación metodológica de instrumentos.

5 . DIAGNOSTICO

5.1 Índice de desempeño institucional

El Ministerio de Educación Nacional definió en su plan estratégico institucional 2022-20026 como un eje estratégico el eje denominado “Humanización y fortalecimiento organizacional - acompañamiento al cambio” potenciando de esta manera la implementación y desarrollo de cada una de las dimensiones y políticas expuestas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

Los avances en la implementación de este eje son notorios gracias al desarrollo técnico y administrativo de las diferentes dependencias de la entidad que han aportado al fortalecimiento organizacional e institucional, frente a la implementación del MIPG sobre este aspecto es relevante mencionar que 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.

Ilustración 3. Puntaje índice de desempeño institucional 2024 -MEN

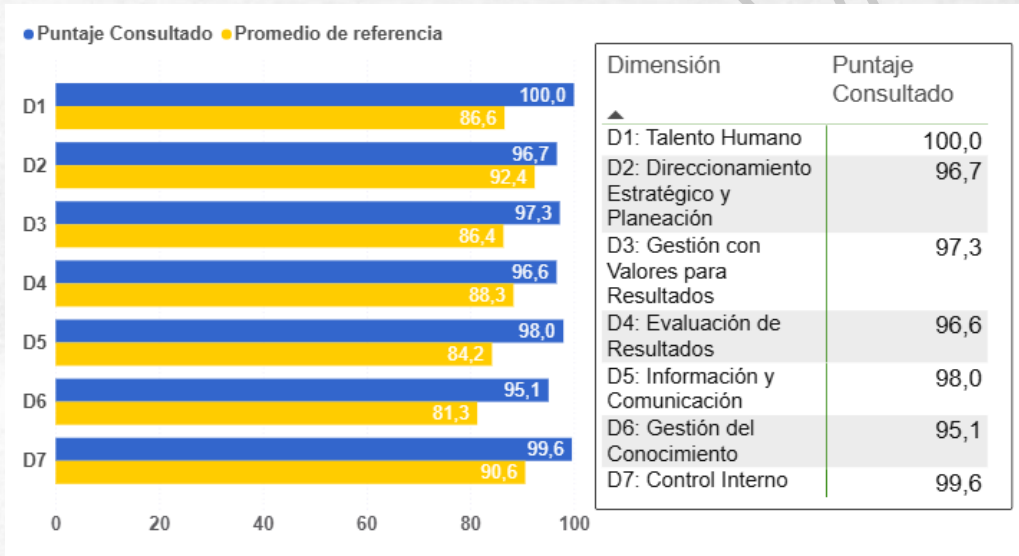


Fuente: Visor de resultados Power Bi. Departamento Administrativo de la Función pública

La grafica anterior presenta el resultado del índice de desempeño institucional de la vigencia 2024 obtenido por el Ministerio de educación y en el cual se observa un puntaje del 97,4 es decir un valor significativo y relevante, teniendo en cuenta el puntaje obtenido por el promedio de su grupo par.

Ahora bien frente a la gestión estratégica del talento humano, el Ministerio de Educación Nacional alcanzo un puntaje de 100 en la dimensión del talento humano y consiguió un puntaje por encima del promedio de referencia de la puntuación de su grupo par, en las otras seis dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y gestión como se muestra a continuación

Ilustración 4. Resultado por Dimensión- Índice de desempeño institucional-2024- MEN



Fuente: Visor de resultados Power Bi. Departamento Administrativo de la Función pública

Lo anterior entonces significa entonces, que tanto la política de Gestión Estratégica del Talento Humano como la política de Integridad que componen la dimensión de talento humano obtuvieron un puntaje de 100, reflejando el trabajado realizado frente a la calidad de la planeación estratégica del Talento Humano, la eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano, el desarrollo del talento humano en la entidad y el acompañamiento a la desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano, como se evidencia en la siguiente grafica

Ilustración 5. Resultado subcategorías gestión estratégica del talento humano, índice de desempeño institucional 2024- MEN

GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO		
Calidad de la planeación estratégica del talento humano	100,0	92,6
Desarrollo del talento humano en la entidad	100,0	92,1
Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	100,0	86,2
Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	100,0	91,6

Fuente: Visor de resultados Power Bi. Departamento Administrativo de la Función pública

Expuestos los resultados del índice de desempeño institucional 2024 y la espera de la evaluación 2025, el presente plan estratégico de talento humano busca garantizar la continuidad de la aplicación de los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en lo referente a la implementación del modelo integrado de planeación y gestión- MIPG y mantener los índices tanto de la dimensión como de las políticas en un puntaje de 100 o cercano al mismo.

5.2 Descripción de la planta

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 de 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.

5.3 Estado de la planta

A corte de 31 de enero de 2025 el comportamiento de la planta fue el siguiente:

De los 780 empleos, 35 corresponden al nivel directivo, 55 al nivel de asesor 551 al nivel jerárquico profesional, 55 del nivel técnico y finalmente 84 empleos del nivel asistencial, del análisis realizado se identificó que 192 empleos se encontraban en encargo, 150 en propiedad. 252 en provisionalidad y 186 empleos se encuentran vacantes.

El empleo con mayor número de empleos en encargo es el de denominación profesional, así mismo esta denominación posee el mayor número de empleos en provisionalidad y vacantes, mientras que el empleo de nivel jerárquico asesor es quien tiene mayor número de empleos en propiedad.

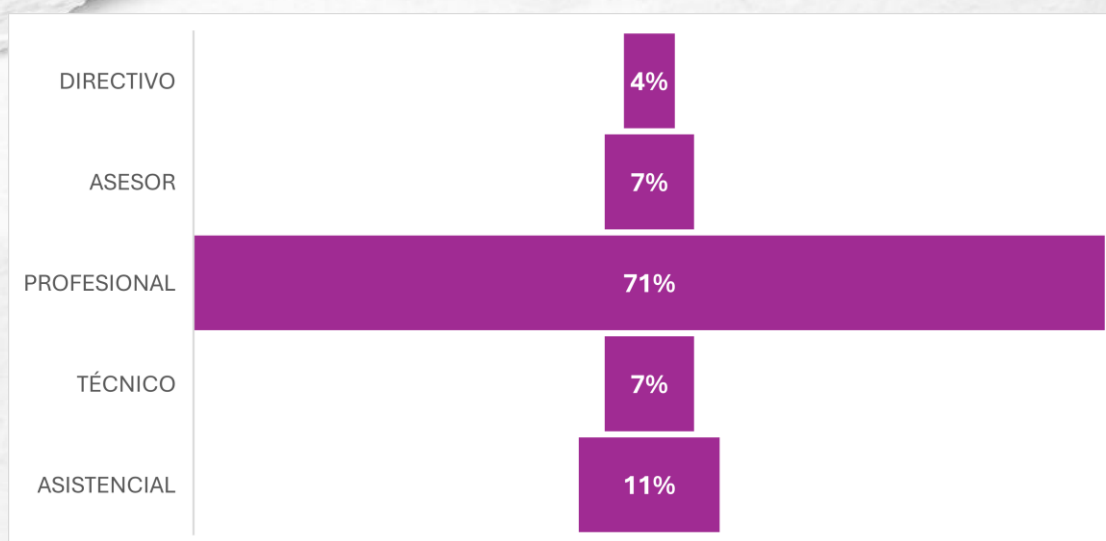
Tabla 1. Número de empleos y sus situaciones administrativas MEN.

NIVEL JERARQUICO	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL
DIRECTIVO	1	30		4	35
ASESOR		51		4	55
PROFESIONAL	164	45	185	157	551
TÉCNICO	24	5	15	11	55
ASISTENCIAL	3	19	52	10	84
Total general	192	150	252	186	780

Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

Al realizar el análisis en temas porcentuales se logra observar que el 71% de la planta del ministerio está compuesta por profesionales, seguido del nivel asistencias que es el 11% y el nivel técnico con un 7%, los empleos del nivel directivo y asesor representan un 4% cada uno frente al 100% de los empleos como se presenta a continuación.

Grafica 1. Distribución porcentual de empleos por nivel jerárquico



Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

Ahora bien, frente al análisis de las situaciones de las figuras administrativas de la planta, se logró evidenciar que el 25% de los empleos se encuentran en proceso de encargo, mientras que el 19% está en propiedad, el 32% en provisionalidad y existen un 24% de empleos vacantes no provistos como se puede observar a continuación:

Tabla 2. Porcentaje de empleos por nivel jerárquico y situaciones administrativas- MEN

NIVEL JERARQUICO	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE SIN PROVEER	TOTAL
DIRECTIVO	0%	4%	0%	1%	4%
ASESOR	0%	7%	0%	1%	7%
PROFESIONAL	21%	6%	24%	20%	71%
TÉCNICO	3%	1%	2%	1%	7%
ASISTENCIAL	0%	2%	7%	1%	11%
Total general	25%	19%	32%	24%	100%

Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

Ahora bien el análisis por naturaleza de los empleos, es decir si este es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, arrojaron el siguiente resultado:

Tabla 3, Numero de empleos por nivel jerárquico y naturaleza del empleo MEN

NIVEL JERÁRQUICO	CA	LNR	TOTAL GENERAL
DIRECTIVO		35	35
ASESOR	1	54	55

PROFESIONAL	538	13	551
TÉCNICO	54	1	55
ASISTENCIAL	73	11	84
TOTAL GENERAL	666	114	780

Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

De los 780 empleos de la planta analizada, 666 empleos son de carrera administrativa, mientras que 114 corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción, al realizar el cruce de esta información con el total de empleos en vacancia no prevista, se identificó lo siguiente:

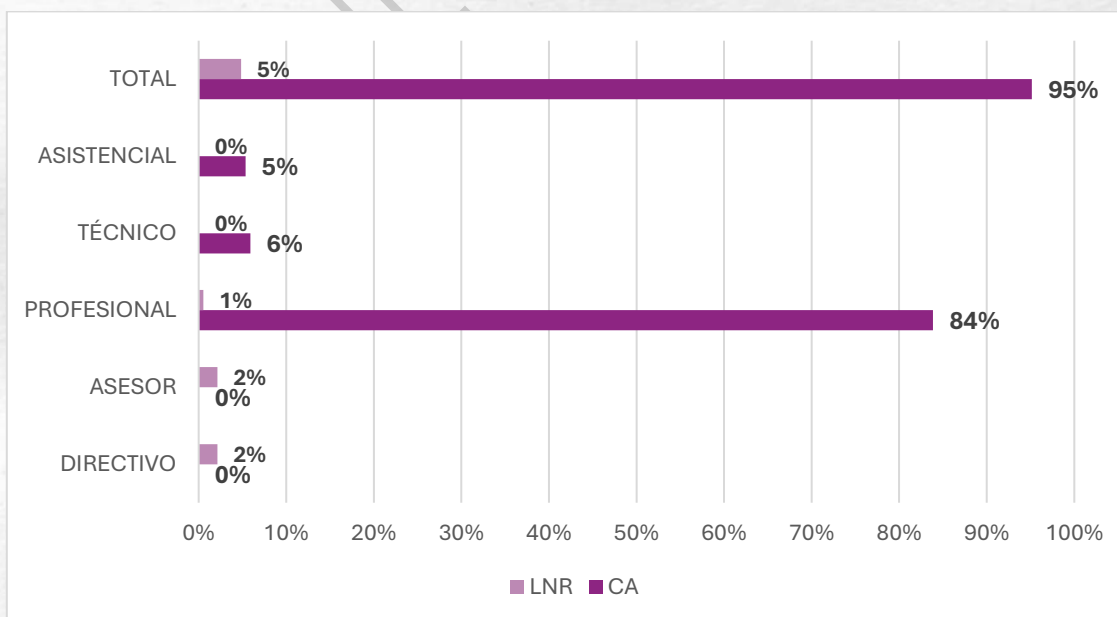
Tabla 4. Numero de vacantes no previstas por nivel jerárquico MEN

NIVEL JERÁRQUICO	CA	LNR	TOTAL GENERAL
DIRECTIVO		4	4
ASESOR		4	4
PROFESIONAL	156	1	157
TÉCNICO	11		11
ASISTENCIAL	10		10
TOTAL	177	9	186

Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

Del total de empleos no previstos, la mayoría corresponden a empleos del nivel profesional pues estos suman 157 empleos en total, por su parte el nivel asistencias y el nivel técnico cuentan con un total de 11 y 10 vacantes no previstas respectivamente.

Grafica 2, Porcentaje de empleos no previstos por nivel jerárquico



Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

De total de los empleos no previstos el 95% de empleos corresponden a empleos de carrera administrativa, mientras que tan solo el 5% de la vacancia corresponde a empleos de libre nombramiento y remoción, la gráfica anterior deja evidenciar que la concentración de empleos no previstos se genera en el nivel profesional.

Del total de vacancias no previstas del nivel profesional pertenecientes a carrera administrativa, se identificó que 89 de ellas correspondían a vacancias de tipo definitivas y 38 a vacantes temporales, para el caso del nivel jerárquico de técnico, 8 empleos se encontraron en vacancia definitiva y 3 en temporal, en el caso de los empleos de nivel asistencial 5 fueron vacancias definitivas y 5 temporales. A continuación se amplía la información sobre este aspecto:

Tabla 5. Tipo de vacancia no previstas, nivel jerárquico profesional, técnico y asistencial

NIVEL JERARQUICO	DEFINITIVA	TEMPORAL	TOTAL GENERAL
PROFESIONAL	89	68	157
TÉCNICO	8	3	11
ASISTENCIAL	5	5	10
TOTAL	102	76	178

Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

Vistas las vacancias no previstas, se presentan a continuación los datos del total de vacancias en la entidad tanto previstas como no previstas, y la figura administrativa en la que se encuentran algunas de ellas por nivel jerárquico del empleo.

Tabla 6. Número total de vacancias, previstas y no previstas

NIVEL JERARQUICO	ENCARGO	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL GENERAL
PROFESIONAL	139	103	89	331
TÉCNICO	7	5	8	20
ASISTENCIAL	2	25	5	32
TOTAL GENERAL	148	133	102	383

Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

El total de vacantes a la fecha de corte de 331 de diciembre fueron 383 vacantes de ellas 102 que corresponden a las vacancias definitivas, 133 en estado de provisionalidad y 148 en encargo.

Visto el análisis de la planta de personal estructura, se continua el análisis con el estado de la planta temporal.

5.4 Estado planta temporal

Los 100 empleos aprobados para la planta temporal del MEN en la cual todo tiene denominación de profesional especializado, presentan el siguiente estado:

Tabla 7. Estado empleos planta temporal

NIVEL JERARQUICO	ENCARGO	PROPIEDAD	VACANTE	TOTAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	26	44	30	100

Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

26 empleos se encuentran provistos bajo la figura de encargo, 44 en propiedad y 30 en vacancia.

5.5 Presupuesto

Mediante la Resolución de desagregación presupuestal número 025533 del 31 de diciembre del 2025, se garantiza el presupuesto para los gastos de personal de la siguiente manera:

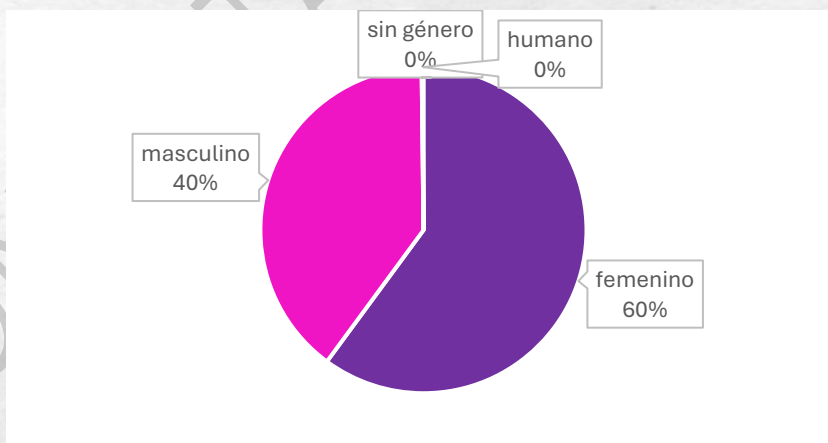
RUBRO	DESCRIPCIÓN	APROPIACIÓN
A-01-01-01	SALARIO	\$ 86.515.170.000
A-01-01-02	CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	\$ 28.731.116,000
A-01-01-03	REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	\$ 9.168.889.000
A-01-02-01	SALARIO	\$ 48.478.000
A-01-02-02	CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	\$ 16.737.000
A-01-02-03	REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	\$ 2.561.000
A-03-04-02-001	MESADAS PENSIONALES (DE PENSIONES)	\$ 17.322.000
A-03-04-02-012	INCAPACIDADES Y LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (NO DE PENSIONES)	\$ 345.253.000
C-2201-0700-23-	SEGURIDAD HUMANA Y JUSTICIA SOCIAL	\$ 21.508.213.509

5.6 Caracterización del talento humano

El ejercicio de caracterización del talento busca describir e identificar aspectos, situaciones, necesidades particularidades entre otras variables, de las personas vinculadas al Ministerio de Educación Nacional para la definición de estrategias que permitan garantizar una **conexión amable y saludable con el entorno laboral para la transformación personal e institucional**, por ello en el presente apartado se realizara una exposición de quienes son, aludiendo a información sociodemográfica (edad, genero, ubicación) y las necesidades identificadas en los diferentes ejercicios de participación, que dan como resultado el diseño de estrategias para el cumplir el objetivo del presente plan y de los demás planes temáticos orientados por las Subdirección de Talento Humano.

- Genero

Grafica 3. Distribución % de Genero- MEN



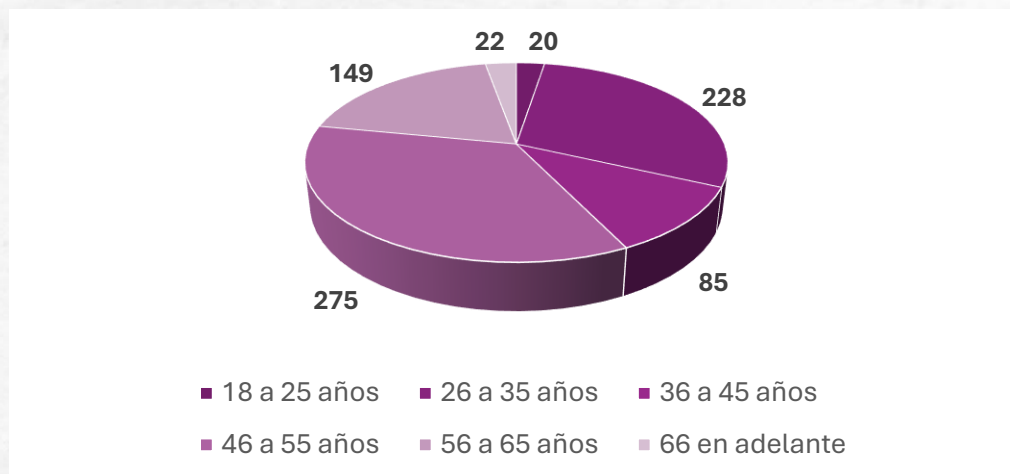
Fuente: Encuesta sociodemográfica 2025

La gráfica evidencia que el 60% de las personas encuestadas se identifica con el género femenino, mientras que el 40% corresponde al género masculino. Las categorías “sin género” y “humano” no registran participación (0%). En este sentido, la mayoría de la población encuestada está compuesta por mujeres, lo que puede orientar la planeación de acciones de bienestar hacia necesidades, intereses y

dinámicas frecuentemente asociadas a este grupo poblacional, como por ejemplo: carreras atléticas, jornadas de salud y belleza, actividades para madres lactantes, entre otros.

- Edad

Grafica 4. Rangos de edad Ministerio de Educación

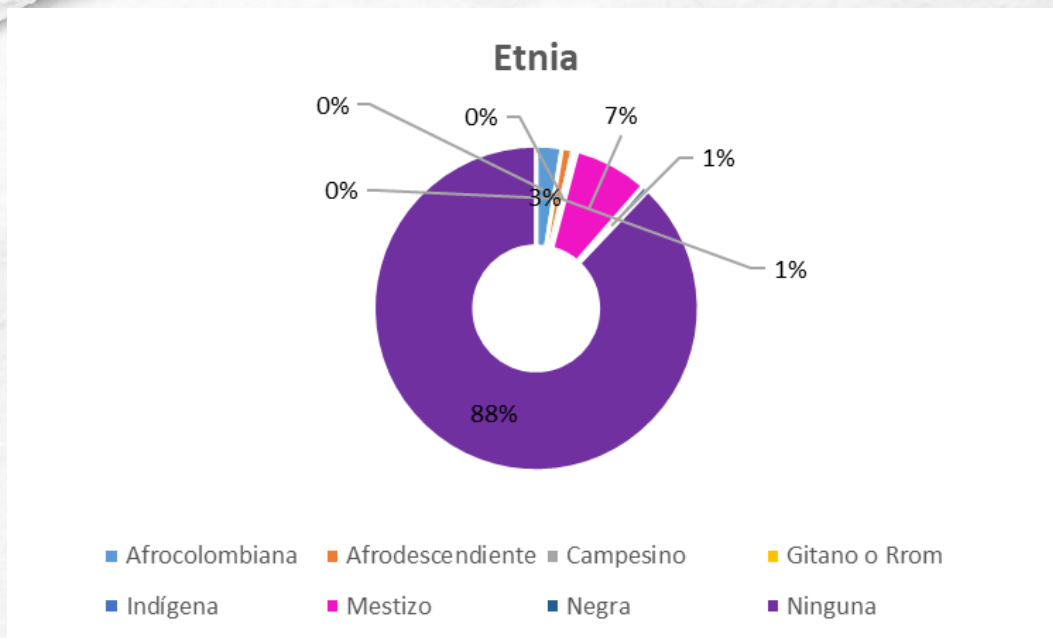


Fuente: Encuesta sociodemográfica 2025

- Pertenencia étnica

El Ministerio de Educación Nacional debe responder a la diversidad de su talento humano, en el análisis se identificó que el 88% de los servidores no se identifica con un grupo étnico específico, pero si existe representación de poblaciones afrocolombianas (3%), afrodescendientes (1%), mestizas (7%), negras (1%) y en menor proporción indígenas, campesinas y gitanas. Esta pluralidad demanda estrategias inclusivas y culturalmente pertinentes que garanticen igualdad de oportunidades, promuevan el respeto por las diferencias y fortalezcan una cultura organizacional que valore todas las identidades.

Grafica 5. pertenencia étnica. MEN



Fuente: Encuesta sociodemográfica 2025

Inclusión de indicadores de género en planes estratégicos operativos y de mejora, revisión de brechas de género en talento humano, acceso a servicios y participación ciudadana, el diseño de una política interna de equidad de género, seguimiento al cumplimiento de ley de cuotas, implementación de protocolos para la prevención de acoso laboral y/o sexual por razones de género, flexibilidad de horarios laborales, otorgamiento de licencias menstruales, implementación de salud menstrual

Definición de un plan de capacitaciones sobre enfoque de género, diversidad e inclusión

5.7 Revisión de brechas de género en el talento humano y cumplimiento ley de cuotas.

A fecha del 31 de diciembre de 2025 la conformación de la planta permanente de los empleos previstos era la siguiente:

Tabla 8. Distribución de la planta por genero

NIVEL JERARQUICO	FEMENINO	MASCULINO
DIRECTIVO	18	13
ASESOR	29	22
PROFESIONAL	241	153
TÉCNICO	31	13
ASISTENCIAL	50	24
TOTAL GENERAL	369	225

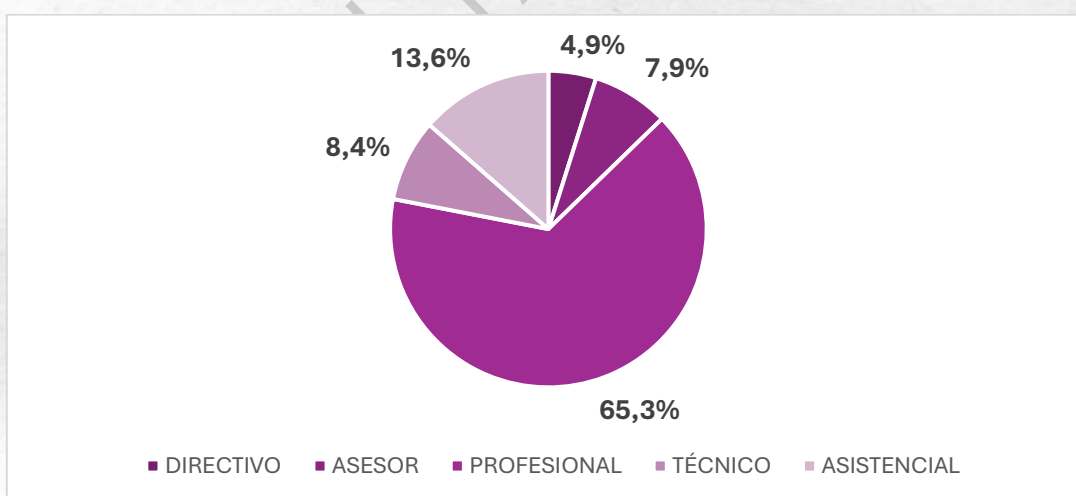
Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

Porcentualmente la planta permanente cuenta con 62,12% mujeres frente a 37,88% personas que son hombres, como se evidencia en la tabla anterior, en todos los niveles jerárquicos el porcentaje de mujeres es mayor al porcentaje de hombres.

En relación con el total del personal, el perfil profesional es el nivel jerárquico con un mayor porcentaje de mujeres con un 40,57%.

Ahora bien al realizar la distribución porcentual de los niveles jerárquicos que son ocupados por mujeres se identifican los siguientes datos.

Grafica 6. Distribución de Mujeres por nivel jerárquico de empleo



Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

Ahora bien, al analizar la distribución por genero los datos son los siguientes.

Tabla 9 . Distribución porcentual por genero nivel Directivo.

NIVEL JERARQUICO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	% FEMENINO	MASCULINO
DIRECTIVO	18	13	31	58,1%	41,9%

Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

Tabla 10. . Distribución porcentual por genero nivel Asesor

NIVEL JERARQUICO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	% FEMENINO	MASCULINO
ASESOR	29	22	51	56,9%	43,1%

Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

Tabla 11. . Distribución porcentual por genero nivel Profesional

NIVEL JERARQUICO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	% FEMENINO	MASCULINO
PROFESIONAL	241	153	394	61,2%	38,8%

Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

Tabla 12. . Distribución porcentual por genero nivel Técnico

NIVEL JERARQUICO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	% FEMENINO	MASCULINO
TÉCNICO	31	13	44	70,5%	29,5%

Tabla 13. . Distribución porcentual por genero nivel Asistencial

NIVEL JERARQUICO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	% FEMENINO	MASCULINO
ASISTENCIAL	50	24	74	67,6%	32,4%

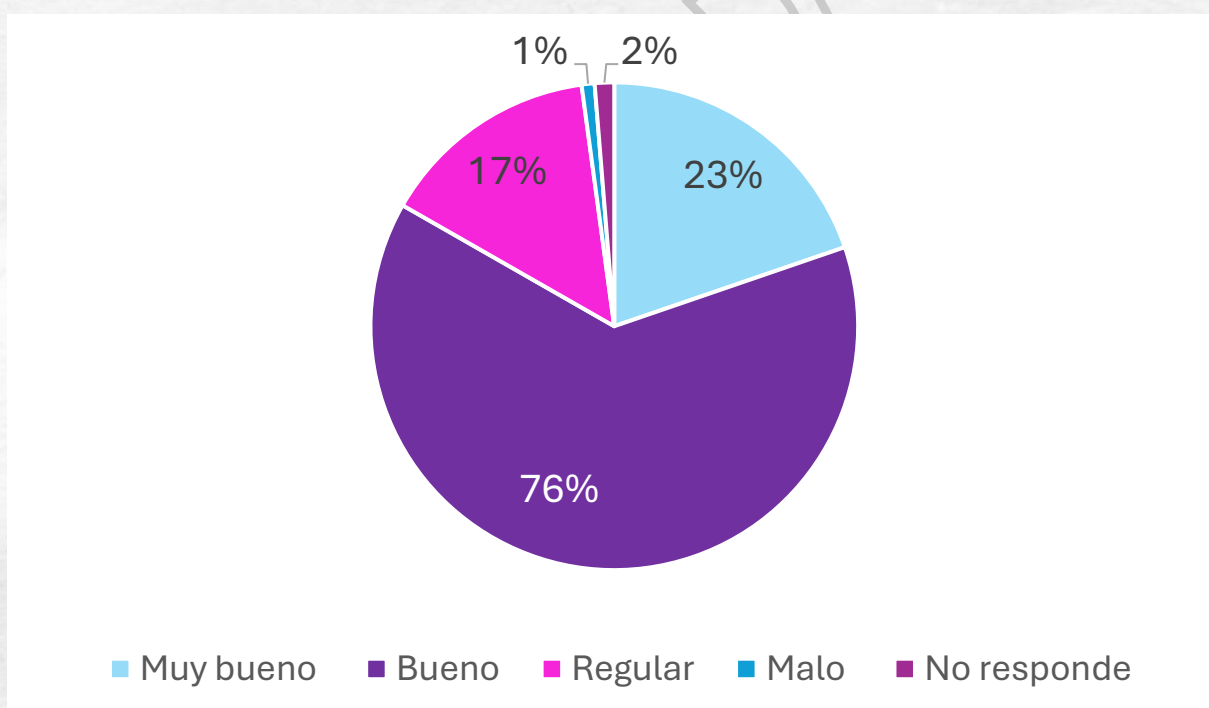
Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

5.8 Encuesta de detección de necesidades de bienestar 2026

El Ministerio de Educación Nacional, a través de la Subdirección de Talento Humano, desarrolló una encuesta orientada a identificar las necesidades de bienestar denominada “Encuesta de necesidades de bienestar 2025”. Con corte al 22 de diciembre de 2025, **196** servidores de planta participaron en el diligenciamiento de la encuesta.

Esta consulta permitió recoger información clave sobre cómo los colaboradores valoran las acciones, programas y condiciones que contribuyen a su bienestar integral, constituyéndose en un insumo estratégico para la toma de decisiones y el fortalecimiento continuo del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026:

Grafica 7. Calificación del Bienestar en el Ministerio de Educación Nacional

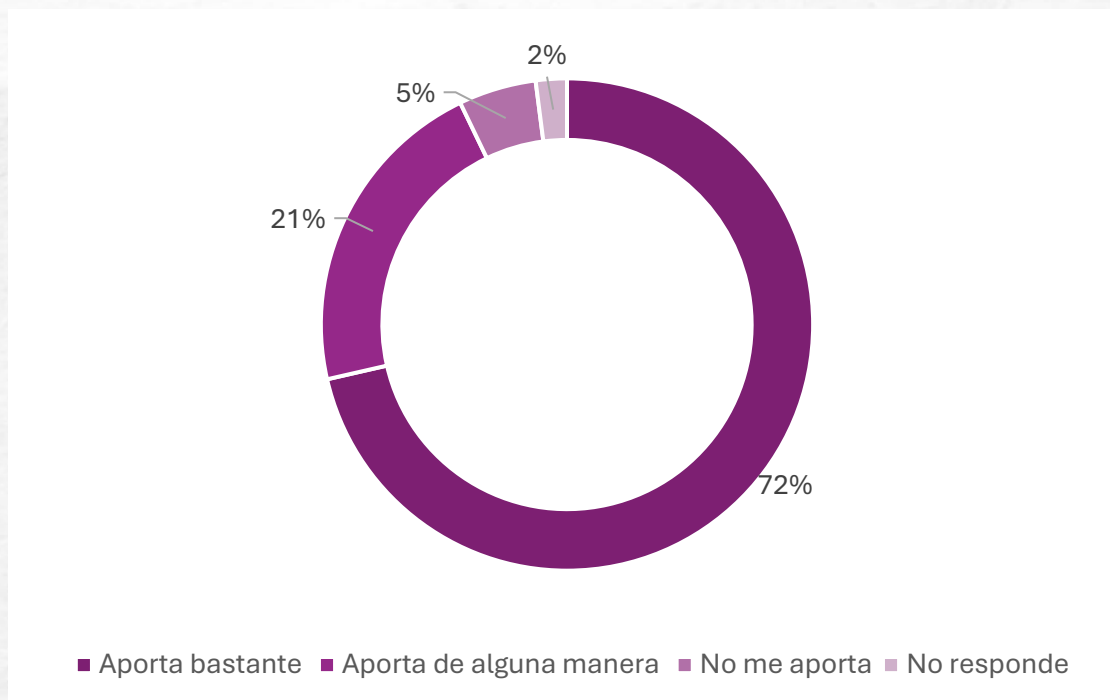


Fuente: Encuesta detección de necesidades de bienestar 2006

De otra parte, se consultó a los servidores del Ministerio de Educación Nacional sobre los factores que aportan a su bienestar laboral. Esta información permite identificar los elementos que inciden directamente en la satisfacción, el compromiso y el desempeño de los colaboradores, tales como el clima organizacional, el equilibrio entre la vida laboral y personal, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo.

Asimismo, constituye un insumo estratégico para diseñar e implementar acciones de bienestar pertinentes, inclusivas y alineadas con la realidad de la Entidad.

Grafica 8. Relevancia del ambiente labora- MEN

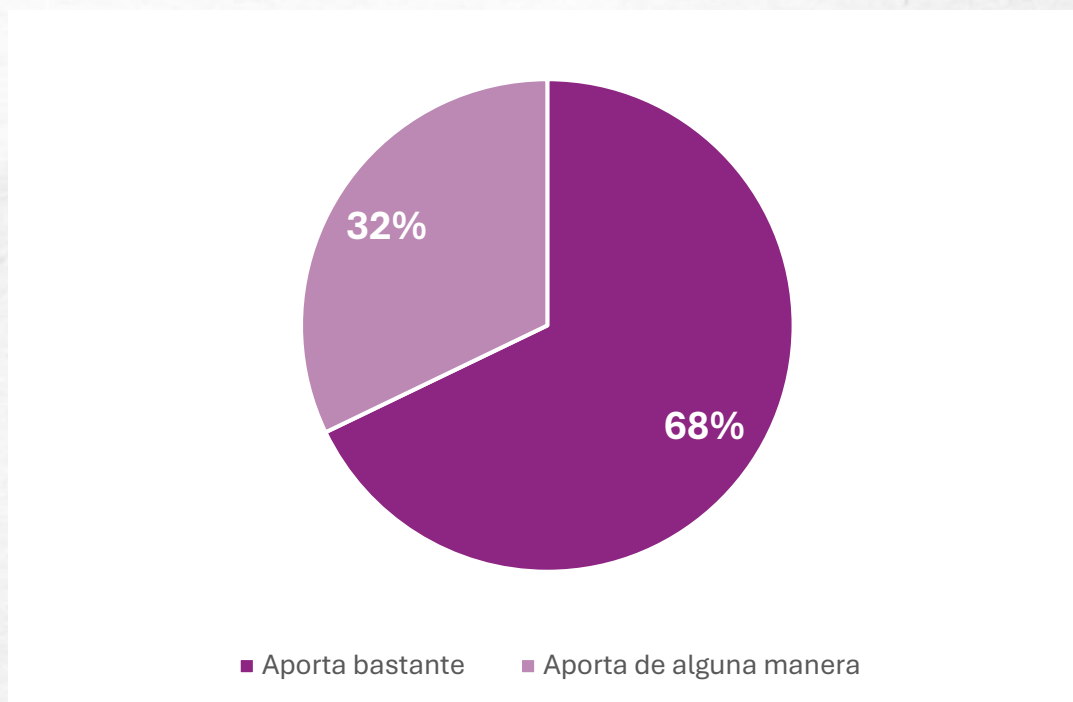


Fuente: Encuesta detección de necesidades de bienestar 2006

Los espacios físicos cumplen un papel determinante en el bienestar laboral de los servidores del Ministerio de Educación Nacional, en la medida en que influyen directamente en la comodidad, la salud, la seguridad y la productividad. Contar con ambientes adecuados, funcionales y agradables favorece la concentración, reduce el estrés y promueve relaciones laborales armónicas.

En este sentido, permite identificar aquellas que generan mayor impacto en su bienestar físico, emocional y social, así como reconocer oportunidades para diversificar y ajustar la oferta institucional. De esta manera, se garantiza que las acciones de bienestar respondan a los intereses y necesidades reales del Ministerio de Educación Nacional, contribuyendo así al fortalecimiento del sentido de pertenencia, la motivación y el clima organizacional.

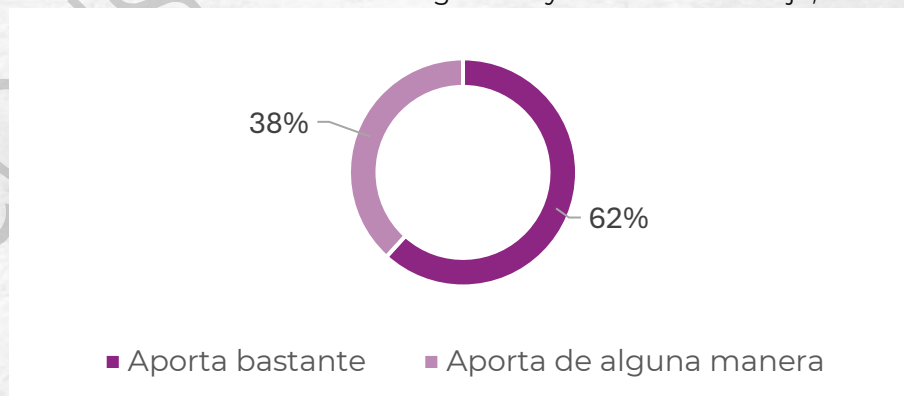
Grafica 9. Relevancia procesos de Formación- MEN



Fuente: Encuesta detección de necesidades de bienestar 2026

Otros factores que inciden de manera significativa en el bienestar laboral de los servidores del Ministerio de Educación Nacional son las actividades de formación y las acciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, dado que contribuyen al desarrollo de capacidades, al fortalecimiento del autocuidado y a la prevención de riesgos.

Grafica 10. Relevancia de la Seguridad y salud en el trabajo, MEN

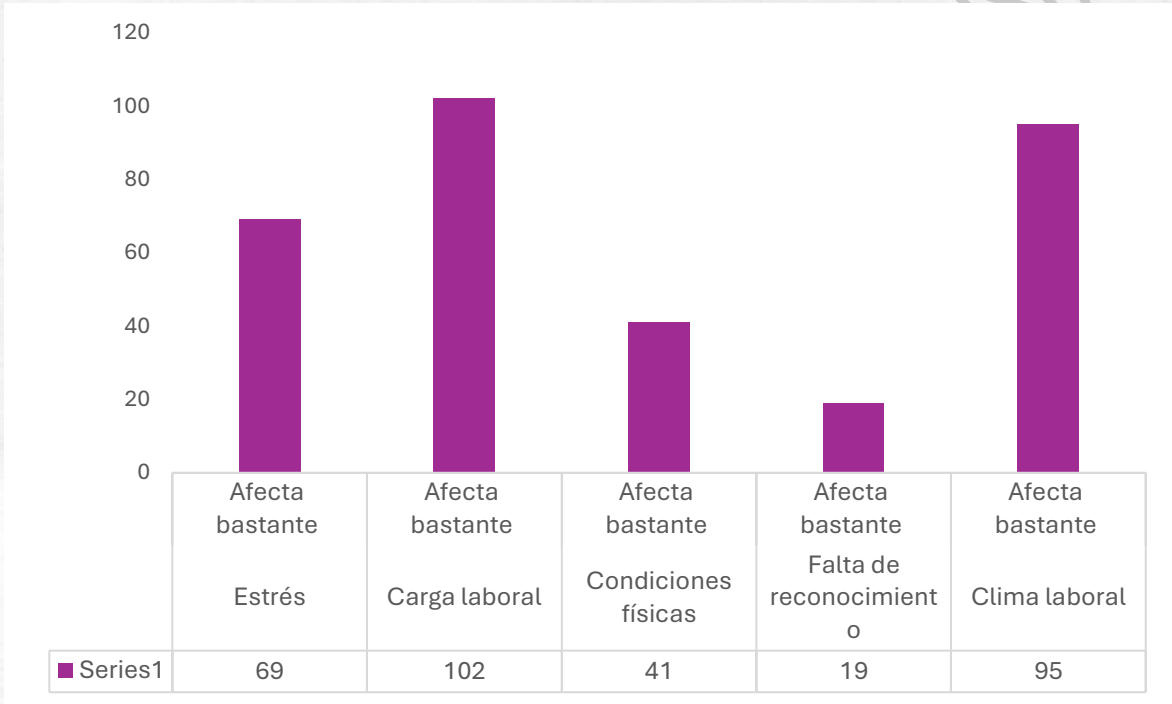


Fuente: Encuesta detección de necesidades de bienestar 2006

Estas iniciativas no solo mejoran las condiciones de trabajo, sino que también favorecen la motivación, el desempeño y la sostenibilidad de entornos laborales seguros, saludables y orientados al bienestar integral.

Los resultados evidencian la presencia de factores que impactan de manera negativa el bienestar laboral, tales como el estrés, la carga laboral, el clima organizacional y la percepción de falta de reconocimiento, los cuales inciden directamente en la satisfacción y el desempeño de los servidores.

Grafica 11. Factores que afectan el bienestar laboral



Fuente: Encuesta detección de necesidades de bienestar 2026

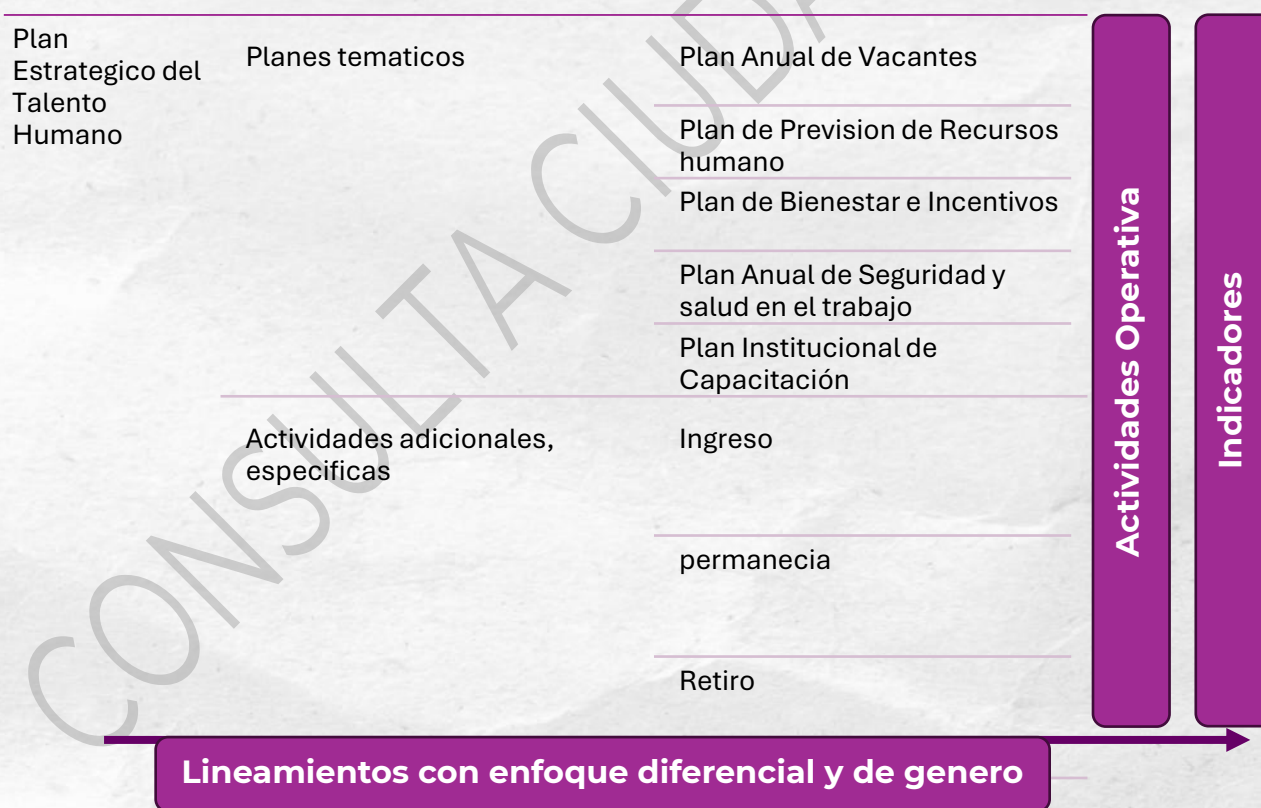
Frente a este panorama, se hace necesario el diseño e implementación de experiencias de bienestar integrales e inclusivas, orientadas a atender a toda la población del Ministerio, considerando variables como la edad, las posibles discapacidades, la modalidad de trabajo, entre otros aspectos diferenciales. Este enfoque permitirá desarrollar acciones pertinentes y equitativas que contribuyan al mejoramiento del bienestar, el fortalecimiento del clima laboral y la calidad de vida de la comunidad institucional.

Los resultados totales de la encuesta de necesidades pueden observarse en el diagnostico del Plan de Bienestar e incentivos del Ministerio de educación.

6 . PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano se desarrolla a partir de la implementación de los planes institucionales descritos en el decreto 612 de 2018, así como de actividades específicas y adicionales que se desarrollan en el ciclo de la vida del servidor público (Ingreso, Permanencia y retiro), como se presenta a continuación.

Grafica 12. Estructura metodológica para la implementación de la gestión estratégica



Fuente: Subdirección de talento humano, elaboración propia

6.1 Planes temáticos

Plan Anual de Vacantes.

Para el 2026 se definió como objetivo del Plan Anual de Vacantes Identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos en vacancia (definitiva o temporal), a fin de proporcionar a las diferentes dependencias del Ministerio de Educación Nacional el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones.

En tal sentido y como se presentó en el apartado, estado de la planta, se logró identificar que a corte de 31 de diciembre del 2026, 192 empleos se encontraban en encargo, 150 en propiedad. 252 en provisionalidad y 186 empleos vacantes.

Al realizar la identificación de los empleos vacantes por naturaleza del cargo se pudo observar que, del total de empleos no previstos, la mayoría correspondían a empleos del nivel profesional con una suman de 157 empleos en total, por su parte el nivel asistencias y el nivel técnico cuentan con un total de 11 y 10 vacantes no previstas respectivamente.

El Plan Anual de Vacantes contemplo igualmente realizar un análisis sobre los unos escenarios de generación de vacantes, descritos en el decreto 1083 de 2015 define en su artículo **2.2.5.2.1 Vacancia definitiva y 2.2.5.2.2 Vacancia temporal**. De los cuales tres escenarios fueron relevantes.

- 1) **Vacancia temporal por periodo de prueba en otra entidad**
Durante la vigencia 2024 y 2025, la CNSC adelantado varios procesos de selección para vinculación en entidades públicas por ello es menester del Ministerio de educación el contemplar este escenario de repercusión sobre posibles vacancias por periodo de prueba en otra entidad
- 2) **Retiro forzado:** La ley 1821 de 2016 “Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas” estipula como la edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas la edad de setenta (70) años.

Razón por la cual una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan reintegrarse en ninguna circunstancia

Por ello el análisis de la plata permitió identificar que para la vigencia 2026 se evidencian 4 personas en retiro forzado potencial:

Tabla 14. Empleos con retiro forzado

DENOMINACION DEL EMPLEO	GRADO	EDAD
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	16	69 años 7 meses 5 días
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	20	70 años 0 meses 10 días
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	16	69 años 0 meses 26 días
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	17	70 años 9 meses 4 días

Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

3) Retiro por pensión de vejez, la ley 100 de 1993 en su artículo numero 33 requisitos para obtener la Pensión de Vejez. En la cual define que para tener derecho a la pensión de vejez, el afiliado deberá reunir las siguientes condiciones la edad de **62 años para hombres y 57 años para mujeres**, junto con 1.300 semanas cotizadas aunque la nueva reforma pensional (Ley 2381 de 2024) empieza a reducir progresivamente las semanas para mujeres desde 2026, apuntando a 1.000 semanas.

Por ello desde el Ministerio de educación se contempla este escenario con el fin de poder prever situaciones de previsión de empleos y con ello garantizar que la entidad cuente con el personal necesario para el cumplimiento de sus funciones.

Respecto a las mujeres en edad de pensión se evidencian los siguientes datos¹:

Tabla 15. Mujeres en edad de pensión, posibles vacantes

NIVEL EMPLEO	DE	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	TOTAL GENERAL
DIRECTIVO			1		1
ASESOR			2		2
PROFESIONAL	9		3	2	14
TÉCNICO	1			1	2
ASISTENCIAL	1		1	2	4
TOTAL	11		7	5	23

¹ Lo datos presentados corresponde a personas que en la vigencia 2026 cumplirán los años de pensión más personas que hace menos de 6 meses cumplieron la edad de pensión

Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

Respecto a los hombres, se evidencia lo siguiente:

Tabla 16. Hombres en edad de pensión, posibles vacantes

NIVEL DE EMPLEO	ENCARGO	PROPIEDAD	PROPIEDAD ASCENSO	TOTAL GENERAL
ASISTENCIAL	1	1		2
DIRECTIVO		1		1
PROFESIONAL	7		1	8
TÉCNICO	1			1
TOTAL GENERAL	9	2	1	12

Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN

En tal sentido el Plan Anual de Vacantes se enfocará en el seguimiento de la materialización de los posibles escenarios de vacancia, y en consecuencia, de la mano del Plan de Previsión de Recursos Humanos, lo anterior con el fin de garantizar que el Ministerio de Educación cuente con el personal requerido para el cumplimiento de su misionalidad y sus funciones.

Plan de Previsión de Recursos Humanos

El Plan de Previsión de Recursos Humano, tiene como objetivo diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permitan establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad. Este plan parte del análisis realizado en el Plan Anual de Vacantes, pues este es quien da fundamento a las acciones de previsión de los empleos.

Las acciones definidas en el Plan de Previsión de Recursos Humanos se fundamentan en lo definido en el Decreto 1083 en los artículos 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas, 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera, 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales, teniendo en cuenta que el Ministerio de Educación Nacional, cuenta con una planta temporal se aplicara también el Artículo 2.2.5.3.5 Provisión de empleos temporales

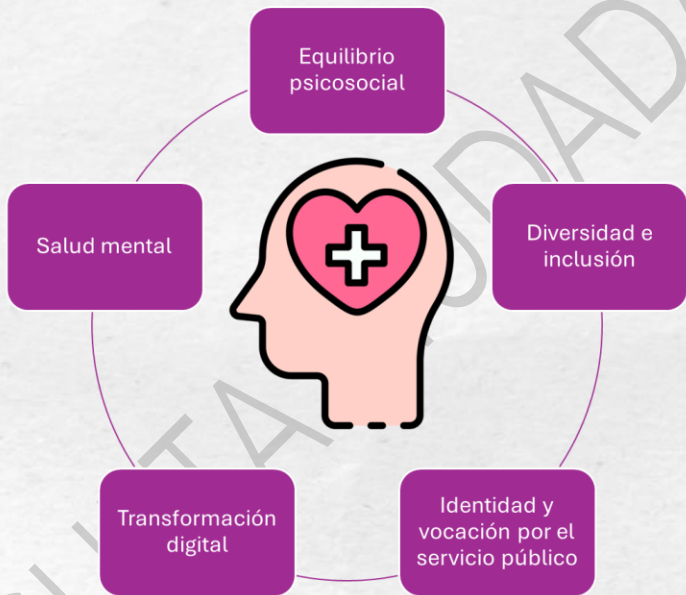
Plan de Bienestar e incentivos

El plan de bienestar e incentivos del Ministerio de Educación tiene como objetivo para la vigencia 2026 propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad y su

desempeño laboral, mediante iniciativas y estrategias de bienestar laboral que fomenten el desarrollo integral a través de espacios de aprendizaje, diversión e integración, teniendo en cuenta las necesidades de los servidores en su entorno profesional, social y familiar, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

Este documento institucional se estructuro teniendo en cuenta cada uno de los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar, estos son 1) el eje de equilibrio psicosocial; 2) el eje de salud mental 3) el eje de diversidad e inclusión; 4) el eje de transformación digital y finalmente el quinto el eje de identidad y vocación por el servicio público.

Ilustración 6. Ejes temáticos Plan de Bienestar e incentivos 2026



Fuente: Subdirección de talento humano MEN

De tal manera las actividades del Plan de bienestar y estímulos a ejecutarse en la vigencia 2026 para lograr la consolidación de una conexión amable y saludable con el entorno laboral para la transformación personal e institucional, son las siguientes:

Tabla 17. Actividades del plan de bienestar y estímulos vigencia 2026

Eje Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026	Atributo Modelo de Cultura	Componente	Actividad
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Ecología emocional	Institucionales	Día del servidor público
			Día del secretario y secretaria
			Día del conductor

Eje Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026	Atributo Modelo de Cultura	Componente	Actividad
	Vocación por el Desempeño Institucional		Feria de bienestar y de servicios (oferta vivienda, salud, educación economía popular)
			Feria Pet friendly
			Vacaciones recreativas
			Cierre de gestión
Diversidad e inclusión	Ecología emocional	Celebraciones especiales	Día de la madre
			Día del padre
			Día de la mujer
			Día del hombre
			Día de la familia MEN
			Amor y amistad
			Halloween
			Navidad
Diversidad e inclusión	Ecología emocional	Equidad y género	Día del niño
			Día de la no violencia contra la mujer
			Día LGTBQ+
			Semana de la inclusión, diversidad y equidad
Equilibrio psicosocial	Ecología emocional	Actividades deportivas	Acondicionamiento deportivo
			Torneo de bolos
			Torneo de tenis de mesa
			Torneo de fútbol femenino
			Torneo de fútbol masculino
			Natación
			Torneo de baloncesto
			Circuito ciclismo
Equilibrio psicosocial	Ecología emocional Desarrollo Organizacional	Actividades culturales	Carreras de atletismo
			Club de lectura
			Talleres de manualidades
			Talleres de cocina o artísticos
Identidad y vocación	Ecología emocional Desarrollo Organizacional	Actividades transversales	Quinquenios
			Banco de Estrellas
			Bonos pensionales
			Bonos condolencias
			Incentivos mejores servidores
			Incentivos equipos de trabajo
			Incentivo Gerentes públicos

Eje Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026	Atributo Modelo de Cultura	Componente	Actividad
Transformación digital	Ecología emocional	Seguridad y salud en el trabajo	Diseño, aplicación y análisis encuesta medición clima y cultura organizacional
Transformación digital	Ecología emocional	Seguridad y salud en el trabajo	Intervención resultados encuesta riesgo psicosocial y de clima y cultura
			Gimnasio
			Madres lactantes
Transformación digital	Ecología emocional Desarrollo Organizacional	Gestión emocional	Planeaciones estratégicas
			Programas líderes
			Plan de desvinculación asistida: pre pensionados y provisionales

Fuente: Subdirección de Talento Humano- MEN

Además de estas actividades el Plan de Bienestar e incentivos contempla la ejecución de los siguientes incentivos y estímulos.

- Apoyo educativo
- Tiempo remunerado por transportarse en bicicleta
- Banco de estrellas
- Quinquenios
- Incentivos mejor servidor
- Incentivos equipos de trabajo
- Compensación

Plan de seguridad y salud en el trabajo

El plan anual de seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivo Fortalecer la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el Ministerio de Educación Nacional, mediante el desarrollo de acciones orientadas al cumplimiento de los estándares mínimos, la promoción del autocuidado y la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y el ausentismo, contribuyendo al bienestar y al adecuado desempeño de los servidores de la Entidad durante la vigencia 2026.

La elaboración del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo se diseñó con base en la arquitectura del SG-SST, detallando sus políticas, programas y componentes estratégicos para la gestión efectiva de la seguridad y salud en el trabajo.

Grafica 13. Estructura SG-SST



Fuente: Ministerio de Educación Nacional

De igual manera, la elaboración de este plan contemplo la ejecución de etapas de diagnóstico y autoevaluación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades de mejora para la vigencia 2026, a partir de ello se diseñó y formulo el Plan Operativo Anual del SG-SST 2026.

El Plan Operativo Anual se realizó teniendo en cuenta el Ciclo PHVA, los ítems de recursos, gestión integral del SG-SST, gestión de la salud, gestión de peligros y riesgos, gestión de amenazas, verificación del SG-SST y mejoramiento así como de 25 estándares a partir de los cuales se definieron 91 actividades.

Tabla 18. Número de actividades por Estándar SG-SST

ESTANDAR SG-SST	NUMERO DE ACTIVIDADES
Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST	3
Adquisiciones	1

Capacitación en el SG-SST	3
Comunicación	1
Condiciones de salud en el trabajo	14
Condiciones de salud en el trabajo - Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional para la Población Afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales	5
Condiciones de salud en el trabajo - Programa de estilos de vida y entornos de trabajo saludable	3
Condiciones de salud en el trabajo - PVE PSICOCOCIAL	6
Condiciones de salud en el trabajo -PVE BIOMECANICO DME	6
Conservación de la documentación	1
Contratación	1
Evaluación Inicial SG-SST	2
Gestión del Cambio	1
Gestión y resultados del SG-SST	6
Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	6
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores	1
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros y riesgos	7
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros y riesgos - PESV	1
Normatividad nacional vigente y aplicable al SG-SST	1
Plan anual de Trabajo	1
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	10
Política de SG-SST	1
Recursos financieros técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el SG-SST	6
Registro, reporte e investigación de las EL, los AT y los incidentes	3
Rendición de Cuentas	1

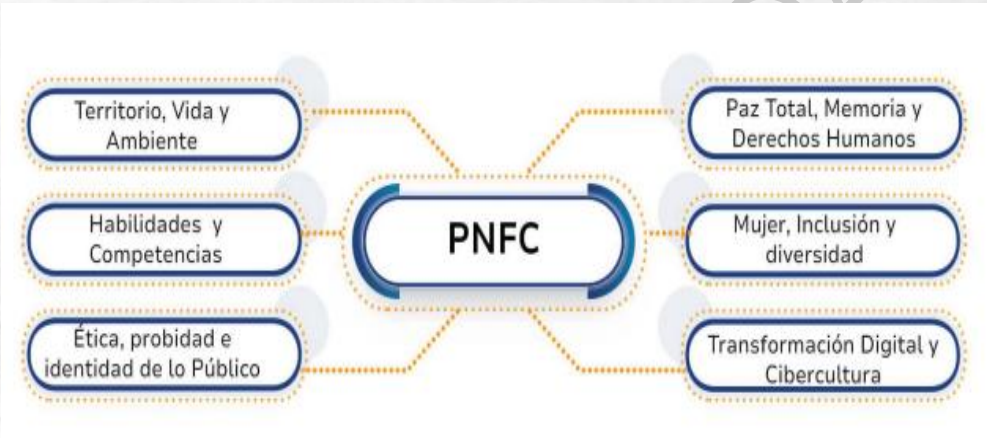
Fuente: Subdirección de Talento Humano- MEN

Visto un resumen del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, se presenta a continuación el resumen del Plan Institucional de Capacitación, es relevante enunciar que si se desea ampliar sobre cada uno de estos planes la información se encuentra en el botón de transparencia del Ministerio de Educación.

Plan Institucional de Capacitación

El PIC tiene como objetivo robustecer de manera integral las competencias, destrezas y conocimientos de los servidores del Ministerio de Educación Nacional, contribuyendo al mejoramiento continuo del desempeño institucional y del ejercicio eficiente de sus funciones. Este plan se elaboró aplicando los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2023 – 2030, en los cuales se estipulan seis ejes temáticos como estructurantes de la capacitación a servidores públicos, estos ejes son:

Ilustración 7. Ejes temático Plan Nacional de formación y capacitación 2023-2030



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023

El Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2023 – 2030 además de ejes temáticos, genera una propuesta de temáticas para cada eje, cada una de ellas enmarcadas en el desarrollo de competencias que beneficiarían a los empleados públicos aborde x o y temática, a continuación se presentan entonces los ejes temáticos, competencias y temáticas que se realizarán en la ejecución del PIC.

Tabla 19. Temáticas incluidas en el Plan Institucional de Capacitaciones- MEN 2026

No.	Eje Temático	Competencia / Dimensión	Temática
1	Eje 1 Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Saber Hacer	Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas

2	Eje 1 Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Saber Ser	Libertad Sindical
3	Eje 2: Territorio, Vida Y Ambiente	Saberes	Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo
4	Eje 2: Territorio, Vida Y Ambiente	Saberes	Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.
5	Eje 3: Mujeres, Inclusión Y Diversidad	Saberes	Violencias basadas en género.
6	Eje 3: Mujeres, Inclusión Y Diversidad	Saber Ser	Comunicación asertiva
7	Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	Saberes	Big Data
8	Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	Saber Hacer	Excel Avanzado
9	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Saberes	Programación neurolingüística asociada al entorno público
10	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Saber ser	Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
11	Eje 6: Habilidades y Competencias	Saberes	Pensamiento critico
12	Eje 6: Habilidades y Competencias	Saber ser	Inteligencia emocional
13	Eje 6: Habilidades y Competencias	Saber Hacer	Inglés
14	Eje 6: Habilidades y Competencias	Saber Ser	Trabajo en equipo

Fuente: Elaboración Subdirección de Talento humano- Ministerio de Educación Nacional

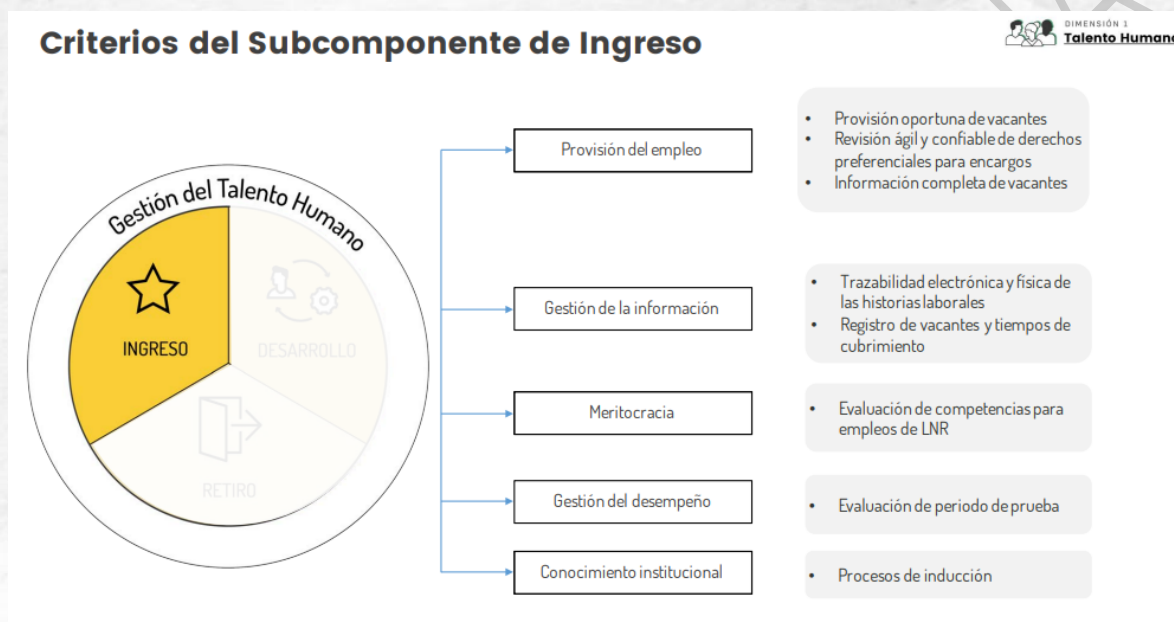
6.2 Acciones específicas adicionales enmarcadas en el ciclo del servidor

En este apartado se presentan acciones o actividades adicionales que se desarrollarán en el marco de la implementación de la gestión estratégica del talento humano, la definición de estas acciones no significa que los planes temáticos se ejecuten sin contemplar el ciclo de vida del servidor, por lo contrario con complementarios.

Ingreso

El ingreso, como inicio del ciclo de vida del 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.

Ilustración 8. Ciclo de vida del servidor Público



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública. Lineamientos para implementación de la gestión estratégica del talento humano

- **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 2025 terminó con 186 vacantes sin proveer, las cuales serán la prioridad durante el año 2026. 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

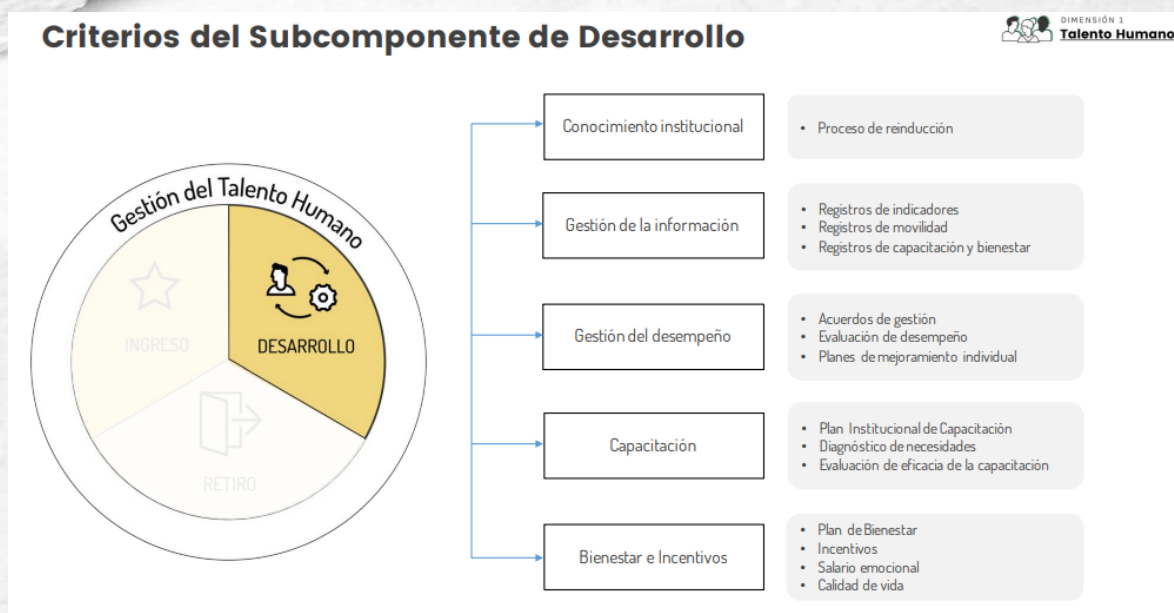
necesarios para el correcto desarrollo de las funciones misionales y de apoyo.

- **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. Página 22 de 33 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.”
- **Inducción** A través del proceso de inducción contemplado en el PIC y desarrollado posteriormente por la entidad, 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.

Desarrollo/ Permanencia

Para la vigencia 2026, 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 por ello cada uno de los ejes, temáticas, componentes, actividades, tareas descritas en los planes temáticos institucionales se elaboraron pensando en la articulación de un estado de permanencia seguro, agradable, con prevención de riesgos, con garantías de bienestar etc.

Ilustración 9. Subcomponentes de la etapa de permanencia y desarrollo



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública. Lineamientos para implementación de la gestión estratégica del talento humano

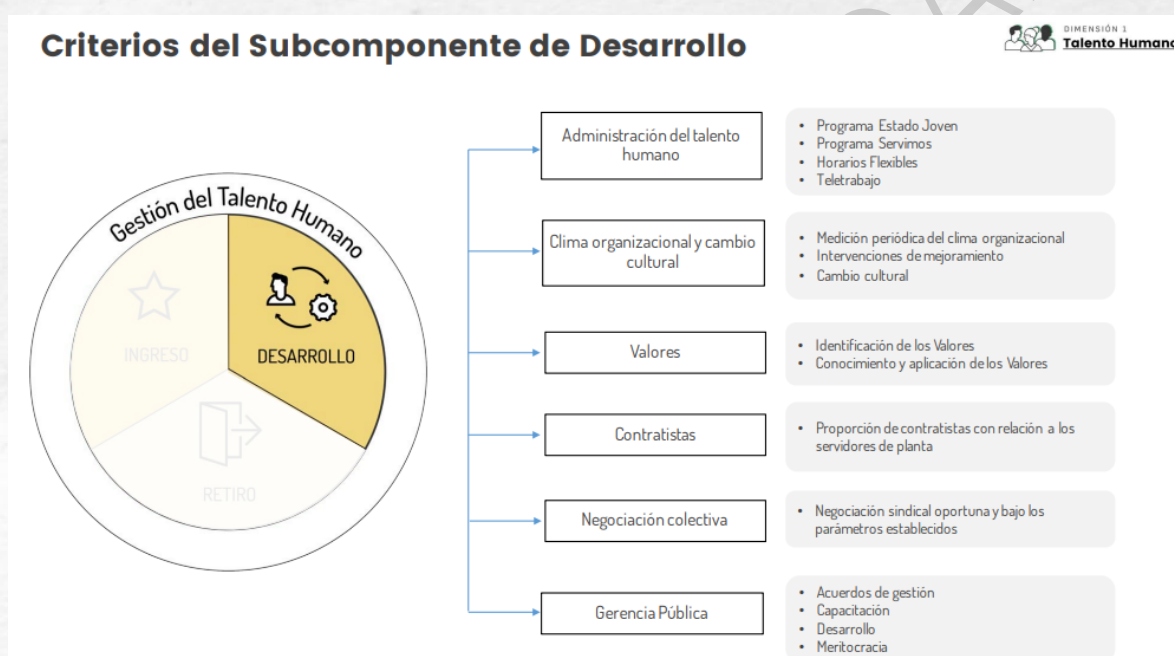
El proceso de reintroducción quedó definido en el Plan Institucional de Capacitaciones, para el desarrollo de gestión de información la subdirección humana en el marco de implementación de sus distintos planes aplicará instrumentos que aporten a la gestión estadística y toma de decisiones ahora bien sobre la gestión del desempeño se contemplará

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 Página 28 de 33 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.

Actualización del SIGEP. Para la vigencia 2026 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.

Ilustración 10. Subcomponentes de la etapa de permanencia y desarrollo



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública. Lineamientos para implementación de la gestión estratégica del talento humano

Seguimiento a los acuerdos Sindicales: la Subdirección de Talento Humano y las demás dependencias de la entidad en cumplimiento de los acuerdos firmados adelantar 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.

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 2026 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.

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 se compiló mediante la Resolución 023408 del 2020, el cual se modificó 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 2026 se continuará con la actualización del MEFCL con el fin de emitir un único acto administrativo compilatorio para esta herramienta.

Retiro

Con el fin de garantizar derechos y dignificar el trabajo, para el año 2026 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 la implementación de 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.

Inclusión de acciones con enfoque de género

El plan estratégico de talento humano se diseñó dejando como elementos trasverlas la inclusión de acciones con enfoque diferencial y de género en ese sentido se acoge a la gestión estratégica de talento humano la inclusión de indicadores de género en planes estratégicos operativos y de mejora, la revisión de brechas de género en talento humano y el

cumplimiento de ley de cuotas, el diseño de una herramienta para validar el acceso a servicios y participación ciudadana de las mujeres , el diseño de una política interna de equidad de género, la implementación de protocolos para la prevención de acoso laboral y/o sexual por razones de género, la celebración del Día de la no violencia contra la mujer, del Día LGTBIQ+, y la Semana de la inclusión, diversidad y equidad.

CONSULTA CIUDADANA

7 . 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 probo 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 2026 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.

8 . METAS E INDICADORES

Los indicadores y metas presentados a continuación son la recopilación de las metas definidas en los planes temáticos que componen la gestión estratégica, adicional a ello se incluye indicador de este plan el cual se asocia a los lineamientos que buscan prevenir las violencias de género.

Plan	Indicador	Formula	Meta
Plan de Bienestar social e incentivos	Porcentaje de ejecución del plan de Bienestar, social e incentivos	Número de actividades ejecutadas del plan de bienestar social e incentivos/Numero de actividades programadas del plan de bienestar social e incentivos 100	Lograr el 100% de ejecución de todas las actividades programadas del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.
Plan de Bienestar social e incentivos	Porcentaje de participación en la ejecución del plan de Bienes e incentivos	Numero de servidores y servidoras que participaron en las actividades del plan de bienestar/ Número total de servidores y servidoras del MEN	Implementar y consolidar el Plan de Bienestar que promueva el equilibrio emocional y mental asegurando que el 80% de los servidores participen en las actividades.
Plan de Bienestar social e incentivos	Calificación de actividades de bienestar	Suma del resultado de la evaluación que califican las actividades de bienestar /número total de evaluaciones aplicadas	Lograr un promedio de calificación de las actividades de bienestar igual o superior a 4.7/5.0.
Plan Estratégico de Talento Humano	Número de casos de discriminación reportados o identificados dentro del ministerio	# de casos de discriminación reportados o identificados dentro del Ministerio	0

Plan de Capacitación Institucional- PIC	Nivel de satisfacción de servidoras y servidores que participan en actividades de los programas de fortalecimiento de la calidad de vida laboral	Suma de los resultados de la satisfacción de cada actividad/ Número total de actividades evaluadas en el periodo	Obtener un promedio de evaluación mínima de 4,5 en la evaluación de satisfacción de servidoras y servidores que participan en actividades de los programas de fortalecimiento de la calidad de vida laboral
Plan de Capacitación Institucional- PIC	Porcentaje de participación y finalización de capacitaciones del Plan Institucional de Capacitación 2026 (por capacitación)	Número de personas que finalizaron la capacitación del PIC/ Número de personas inscritas en las capacitaciones del PIC X100	Alcanzar una participación del 80% de servidoras y servidores del Ministerio de Educación en las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación 2026
Plan de Capacitación Institucional- PIC	Porcentaje de ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2026	Número de actividades ejecutadas del PIC/ Numero de actividades programas en el PIC X100	Implementar en un 100% las actividades definidas en el Plan Institucional de Capacitación 2026
Plan de previsión de recursos humanos	Número de empleos previstos / Número de empleos de la planta permanente x100	% de previsión de la planta de empleos permanente	Alcanzar el 80% de previsión de la planta de empleos permanente
Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Índice de Desempeño del SG-SST	Sumatoria del nivel de cumplimiento de los indicadores mínimos del SG-SST / Cantidad de indicadores mínimos del SG-SST x100	mediante la reducción de la accidentalidad y la enfermedad laborales, así como el cumplimiento de la normatividad aplicable. En un 90%
Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Índice de Desempeño del Plan Estratégico de Seguridad Vial	Sumatoria del nivel de cumplimiento de los indicadores de gestión del PESV / Cantidad de indicadores de gestión del PESV x100	Gestionar medidas preventivas y de control para la reducción de los siniestros viales, promoviendo el autocuidado y los desplazamientos seguros de los actores viales del Ministerio en un 90%

Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Nivel de gestión de casos de acoso laboral	Número de casos gestionados por acoso laboral / Número total de casos recibidos por acoso laboral) × 100	Fortalecer las actividades de salud y seguridad, orientadas a la promoción del autocuidado, la prevención, la preparación y la atención de emergencias que puedan generar lesiones a servidores, contratistas o visitantes, o afectar la infraestructura institucional en un 90%
Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Nivel de cobertura de las medidas de control en prevención del consumo de alcohol, tabaco y drogas	(Número de casos intervenidos / Número de casos identificados) × 100	Gestionar condiciones de trabajo seguras y saludables , abordando factores que impactan la calidad de vida de los servidores y la prevención del consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivas. En un 90%

Fuente: Elaboración propia con base en los planes temáticos de la gestión estratégica del talento humano

9 . SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Subdirección de Talento Humano realizara como mínimo un seguimiento como mínimo de manera trimestral a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano con el fin de validar los indicadores y las estrategias para garantizar la disponibilidad de persona en la entidad, producto de ello, se elaborará un informe de reporte trimestral a la Subdirección de Desarrollo Organizacional con el fin que sean presentados los avances en el Comité de Gestión y Desempeño Institucional escenario donde la Alta Dirección realiza seguimiento al cumplimiento de las actividades planteadas y por supuesto vela por la adecuada ejecución de los recursos asignados.

Tabla 20. Mecanismos de evaluación Planes Institucionales

Mecanismos de evaluación	Periodicidad	Responsable
Comité de Gestión y Desempeño Institucional	Trimestral	Subdirector/a de Talento Humano
Planes operativos (Medios de verificación)	Trimestral	Líder de proceso/procedimiento
Seguimiento de indicadores de gestión	Mensual, trimestral, anual	Líder de proceso/procedimiento
Seguimiento actividades Grupo Fortalecimiento a la Calidad de Vida Laboral	Mensual	Líder de proceso

Fuente: Subdirección de talento humano matriz planta MEN