



# Plan Estratégico de Talento Humano

Subdirección de Talento Humano

Versión 1.0



## Contenido

1.	Introducción.....	3
2.	Objetivo general .....	3
3.	Objetivos específicos .....	3
4.	Aspectos orientadores de la Gestión Estratégica del Talento Humano.....	4
5.	Diagnóstico .....	6
6.	Caracterización del Talento Humano .....	10
7.	Plan Estratégico de Talento Humano .....	12
7.1.	Ingreso .....	12
7.1.1.	Selección .....	13
7.1.2.	Inducción .....	13
7.1.3.	Metas.....	13
8.	Permanencia .....	13
8.1.	Ambiente laboral seguro y saludable .....	14
8.1.1.	Seguridad y salud en el trabajo .....	14
8.2.	Cuidado para la vida personal y familiar .....	14
8.2.1.	Horarios flexibles y teletrabajo .....	14
8.2.2.	Acompañamiento e intervención del riesgo psicosocial 14	
8.3.	Bienestar, incentivos y reconocimiento .....	15
8.4.	Capacitación y gestión del conocimiento .....	15
8.4.1.	Plan Institucional de Capacitación .....	15
8.4.2.	Apoyo a la educación formal.....	15
8.5.	Entorno ambientalMENTe sostenible .....	16
9.	Retiro.....	16
10.	Política de integridad .....	16
11.	Evaluación del plan .....	17





## 1. Introducción

El Plan Estratégico de Talento Humano, tiene carácter indicativo y desarrolla el Plan Estratégico Institucional y el Plan Sectorial, en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público, desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. La Subdirección de Talento Humano del Ministerio de Educación a través de este plan define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) para apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

Como entidad líder en la política de gestión estratégica del talento humano, el MEN adopta los lineamientos emitidos en las bases del Plan Nacional de Desarrollo, según los cuales: *Se propenderá por los derechos de los trabajadores del Estado, en términos de equidad, igualdad, meritocracia, transparencia, fortaleciendo la implementación de la política de Equipares Público y el cumplimiento de las normas laborales vigentes en las entidades estatales tanto a nivel nacional como territorial.*

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

## 2. Objetivo general

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

## 3. Objetivos específicos

- Propiciar condiciones para lograr un entorno laboral saludable, digno y en equidad, para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral.







- Proveer de manera oportuna las vacantes, a través, de los procedimientos establecidos en la normativa vigente y en la reglamentación interna, para atender las funciones misionales y de apoyo del Ministerio de Educación Nacional.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento e inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas y contextos del entorno en los diagnósticos realizados.
- Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades en el Ministerio de Educación Nacional, a través de las actividades 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 retroalimentación y trabajo conjunto en doble vía (evaluadores vs evaluados).
- Elevar los niveles de eficacia, eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de las metas institucionales a través de espacios de reconocimiento (incentivos), que se otorgan de manera individual y grupal.
- Promover la participación de los servidores en la toma de decisiones para la gestión estratégica del talento humano a través de información oportuna y consolidada en sistemas de información seguros e integrados.
- Fomentar la transformación del clima y cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.
- Propiciar espacios de diálogo y concertación virtuales y semipresenciales, orientados al desarrollo de nuevas políticas y toma de decisiones acertadas en la gestión del talento humano.

## **4. Aspectos orientadores de la Gestión Estratégica del Talento Humano**

La Gestión Estratégica del Talento Humano al interior del MEN estará orientada a lograr un entorno laboral para la vida y el conocimiento, esto con el fin de generar las condiciones idóneas para que, en concurso de todas las personas que laboran en 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. En desarrollo de los objetivos planteados, es



necesario articular las políticas de gestión asociadas a la dimensión de talento humano como se muestra a continuación:

*Ilustración 1. Dimensión Talento Humano MIPG*



Fuente: DAFP, 2018

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

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

*Ilustración 2. Rutas de creación de valor*

Fuente: DAFP, 2018

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

## 5. Diagnóstico

El Ministerio de Educación Nacional, desde el año 2017 ha orientado su gestión hacia el mejoramiento continuo de su desempeño institucional. De acuerdo con la medición de Formulario Único de Reporte de Avance en la Gestión (FURAG), la Dimensión de Talento Humano del MEN para el año 2018 fue de 90.7, incluyendo la política de gestión estratégica del talento humano que obtuvo un puntaje de 90.1 y precisó catorce puntos de mejora con respecto al 2017.

El Índice de Desempeño Institucional en el Ministerio de Educación Nacional ha sido potenciado desde entonces a través de diferentes estrategias por cada una de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). La Subdirección de Talento Humano (STH) en coordinación con la Subdirección Desarrollo Organizacional (SDO), diseñado e implementado buenas prácticas de gestión con el fin de mejorar la gestión del Talento Humano dentro de la entidad obteniendo los siguientes resultados:



Ilustración 3. Resultados FURAG comparativos 2018-2021



*Fuente: Resultados Desempeño Institucional Nación – Rama Ejecutiva 2018-2021*

Desde el reporte en el año 2018, se ha incrementado directamente proporcional el índice 7,4 puntos porcentuales hasta alcanzar el máximo puntaje de las entidades de orden nacional. 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.

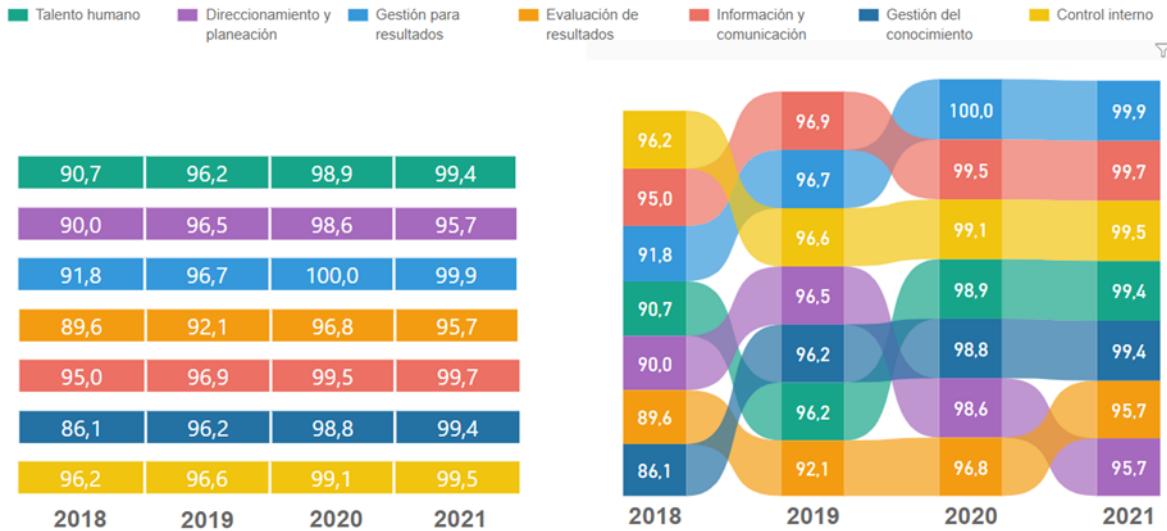
Ahora bien, la Dimensión de Talento Humano potenció sus actividades de gestión para cada una de sus políticas. El primer comparativo 2018 a 2019 hubo un incremento de 5.5 puntos porcentuales que dan a conocer que desde la Subdirección de Talento Humano se efectuaron acciones de mejora para cumplir con la meta propuesta como institución entorno a la gestión y desempeño.

Posteriormente, la transición de 2019 a 2020 también evidenció un resultado de mejoramiento en la Dimensión de Talento Humano. Este se atribuye principalmente a la gestión realizada desde la política de integridad que, a través de diferentes actividades, inició la implementación del Código de Integridad en el MEN.





Ilustración 4. Resultados desempeño institucional comparado nación



Fuente: Resultados Desempeño Institucional Nación – Rama Ejecutiva 2018-2021

Finalmente, en el tránsito del periodo 2020 a 2021 se evidencia un aumento de 0.5 puntos, lo cual refleja avances en el desarrollo de todos los componentes de la dimensión de talento humano al terminar la vigencia, lo anterior, en relación con el año 2018 representa un aumento de 8.7 puntos lo que se puede reportar como un avance significativo de la gestión del talento humano al interior del MEN.

Al analizar la evolución del índice en la política de gestión estratégica de talento humano, se observa que pasó de un 90.1 evaluado en el 2018, a un 99.4 en el 2021. Los aspectos de mayor potencial de desarrollo en la política fueron los de a) planeación estratégica y b) desarrollo y bienestar del talento humano.







Ilustración 5. Comparativo por política de gestión 2018-2021

Índice	2018	2019	2020	2021
POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano	90,1	94,2	98,7	99,4
POL02: Integridad	85,0	95,6	97,5	98,0
POL03: Planeación Institucional	89,1	96,3	98,4	94,2
POL04: Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	79,1	75,7	78,9	78,6
POL05: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	82,9	88,9	85,0	87,5
POL06: Gobierno Digital	91,4	96,1	99,2	99,6
POL07: Seguridad Digital	91,7	96,0	98,9	99,4
POL08: Defensa Jurídica	72,1	79,2	79,4	87,3
POL09: Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	95,1	96,9	99,5	99,7
POL10: Servicio al ciudadano	93,7	96,4	99,1	99,5
POL11: Racionalización de Trámites	97,2	89,7	88,3	89,7
POL12: Participación Ciudadana en la Gestión Pública	98,1	96,4	99,3	99,6
POL13: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	89,6	92,1	96,8	95,7
POL14: Gestión Documental	82,8	96,1	98,4	99,3
POL15: Gestión del conocimiento	86,1	96,2	98,8	99,4
POL16: Control Interno	96,2	96,6	99,1	99,5

*Fuente: Resultados Desempeño Institucional Nación – Rama Ejecutiva 2018-2021*

En primer lugar, la planeación estratégica tuvo una mejora sustancial a partir de la integración de los planes de talento humano con la gestión estratégica institucional. En cada vigencia se fue mejorando el diseño, con base en cada uno de los requisitos presentes en las diferentes guías del talento humano impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Es decir, que las herramientas del autodiagnóstico y las estrategias de apalancamiento sirvieron para identificar los aspectos que al MEN le hacían falta incorporar en la planeación del talento humano.

En segunda medida, el bienestar y desarrollo del talento humano potenció la política porque a partir de la planeación, desde la Subdirección de Talento Humano se diversificaron las actividades de bienestar, capacitación, incentivos y seguridad y salud en el trabajo; que, documentado en las evidencias, mejoraran la satisfacción y la calidad de vida de los servidores.

Entre los factores que se resaltan en la fase de desarrollo fueron: 1) *ofertar capacitaciones de diferentes proveedores a partir de convenios interadministrativos*; 2) *ejecutar actividades de bienestar con un enfoque múltiple, es decir, culturales, deportivas, familiares y conmemorativas a nivel institucional*; 3) *fortalecer la cultura del autocuidado a todos los colaboradores desde un plan de comunicaciones SGSST*.

Así mismo, cabe resaltar que estas actividades que hacen parte de la fase del desarrollo del servidor público, no dejaron de ejecutarse a pesar de la





contingencia ocasionada por la emergencia sanitaria, económica y social en la vigencia 2020 y su continuación en 2021. La Subdirección de Talento Humano coordinó de manera inmediata el cambio metodológico para la ejecución de actividades de carácter virtual, siendo así uno de los pioneros en actualizar su plan de bienestar a nivel nacional en tiempos de pandemia por la COVID 19.

Para la vigencia 2022 se logró consolidar un plan de trabajo que permitiera una transición armónica a la presencialidad, a través de estrategias de entorno laboral saludable, conservando los puntos fuertes del desempeño institucional, pero actualizando las metodologías al adecuarlas a la "nueva realidad".

## 6. Caracterización del Talento Humano

La planta de empleos del Ministerio de Educación Nacional se encuentra compuesta por 561 cargos en planta permanente, distribuidos entre carrera administrativa y, libre nombramiento y remoción. A continuación, se presenta la situación de la planta con corte a 31 de diciembre de 2022:

Tabla 1. Situación de los empleos de carrera administrativa en 2022

NIVEL	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	SIN PROVEER	TOTAL/NIVEL
ASESOR	1	3	0	0	4
PROFESIONAL	99	115	78	44	336
TÉCNICO	38	7	4	6	55
ASISTENCIAL	8	11	49	6	74
<b>TOTAL EMPLEOS</b>	<b>146</b>	<b>136</b>	<b>131</b>	<b>56</b>	<b>469</b>

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

Es posible observar que, de los 469 cargos de carrera administrativa, 282, es decir el 61% están provistos por servidores con derechos de carrera administrativa y, el 12% se encuentran sin proveer. Respecto a los empleos de LNR:

Tabla 2. Situación empleos de LNR 2022

NIVEL	ENCARGO	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	VACANTE	TOTAL / NIVEL
DIRECTIVO	0	29	3	32
ASESOR	0	32	7	39
PROFESIONAL	0	8	1	9
TÉCNICO	0	1	0	1
ASISTENCIAL	0	10	1	11
<b>TOTAL EMPLEOS</b>	<b>0</b>	<b>77</b>	<b>12</b>	<b>92</b>

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





Para los empleos de libre nombramiento y remoción se evidencia que el 13% se encontraban sin proveer. De igual forma, a continuación, se presenta la situación de los empleos temporales asociados al MEN:

Tabla 3. Situación planta temporal PTA 2022

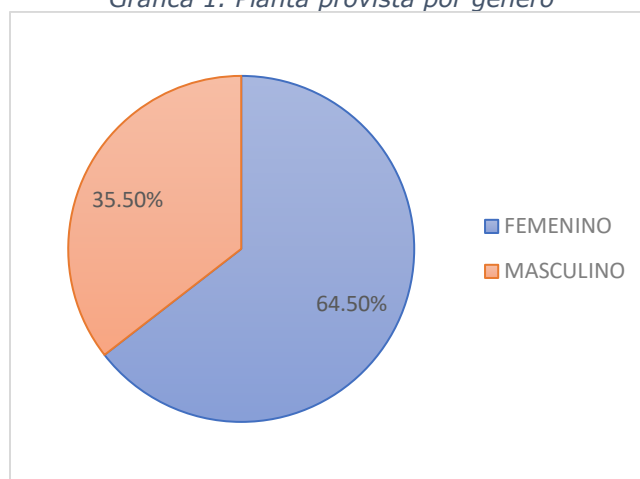
NIVEL	PROVISTOS	VACANTES	TOTAL / EMPLEOS
PROFESIONAL	87	13	100

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

De lo anterior se se evidencia que la planta permanente se encuentra provista en un 87,88% y los empleos temporales en un 87%.

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

Gráfica 1. Planta provista por género



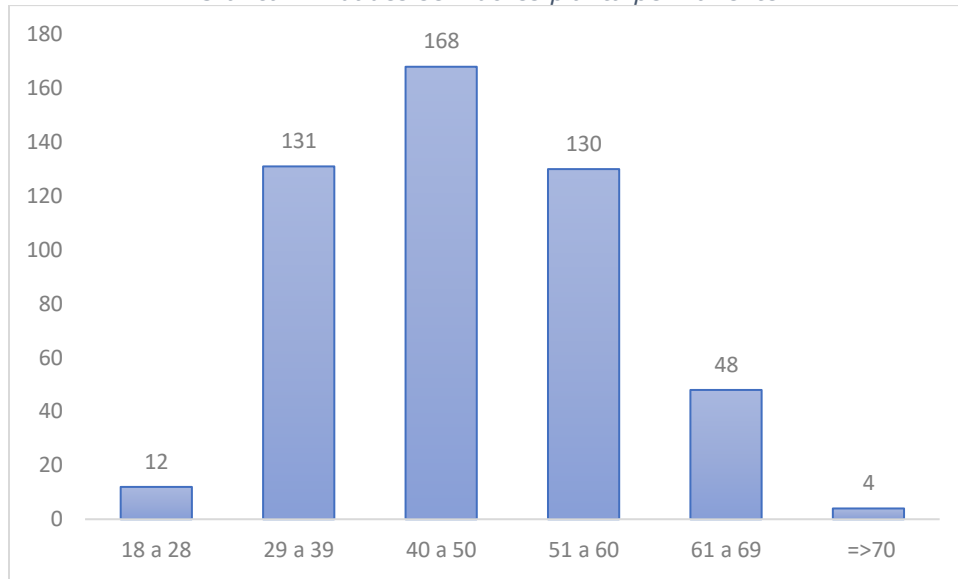
Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2022

En la planta permanente del Ministerio de Educación Nacional, el 64,5% se identifican con el género femenino, mientras que, el 35,5% lo hacen con el género masculino. En cuanto a la planta de empleos temporales PTA, el 40% corresponde al género masculino y, el 60% al femenino. Con relación a la edad, en la planta de empleos permanente se evidencia la siguiente relación:





Gráfica 2. Edades servidores planta permanente



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

Como se observa, los empleos de la planta permanente se encuentran provistos en un 34% por personas entre los 40 y los 50 años, seguido por el rango de edad de 29 a 39 y, el rango 51 a 60. Es posible concluir que, al interior del Ministerio de Educación Nacional, la proporción de servidores jóvenes es baja, representando el 2% de los empleos provistos.

## 7. Plan Estratégico de Talento Humano

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

### 7.1. Ingreso

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





### 7.1.1. Selección

La selección del talento humano se realizará conforme a lo establecido en la normativa vigente, en especial, lo señalado por la Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019, el decreto 1083 de 2015, el decreto 648 de 2017, y demás que sustituyan o modifiquen, así se tendrán en cuenta las modalidades de selección definitiva y transitoria de acuerdo con las necesidades de la entidad. De acuerdo con los datos presentados con anterioridad, la vigencia 2022 terminó con 68 vacantes sin proveer, las cuales serán la prioridad durante el año 2023.

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, adelantará los estudios correspondientes con el fin de formalizar los empleos necesarios para el correcto desarrollo de las funciones misionales y de apoyo. A través del plan de previsión de recursos humanos, se determinará las necesidades de personal y los mecanismos para la provisión de los empleos requeridos.

### 7.1.2. 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. A su vez, mediante la reinducción se reorientará al servidor en los cambios culturales producidos y la apropiación de los valores adoptados por el Ministerio en su Código de Integridad, así como la articulación con el Plan Estratégico Institucional y el Plan Nacional de Desarrollo. 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.

### 7.1.3. Metas

Para la provisión del empleo público en el Ministerio de Educación Nacional, se tiene como meta mantener el porcentaje de provisión de la planta de empleos en un 90% durante toda la vigencia.

## 8. Permanencia

Para la vigencia 2023, la gestión estratégica del talento humano estará orientada lograr un entorno laboral para la vida y el conocimiento, a partir de los siguientes ejes:

- Ambiente laboral seguro y saludable
- Cuidado para la vida personal y familiar







- Bienestar, incentivos y reconocimiento
- Capacitación y gestión del conocimiento
- Entorno ambiental **MENTE** sostenible

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

## **8.1. Ambiente laboral seguro y saludable**

### *8.1.1. Seguridad y salud en el trabajo*

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

## **8.2. Cuidado para la vida personal y familiar**

### *8.2.1. Horarios flexibles y teletrabajo*

Entendiendo la gestión del talento humano como el mecanismo idóneo para llevar a los servidores públicos hacia una cultura de paz y del buen vivir, se continuará con la implementación del teletrabajo y los horarios flexibles en la entidad. Con relación al teletrabajo, para el año 2022, un total de 200 servidores se encontraban con aprobación para teletrabajo, de los cuales, 156 pertenecían a la modalidad de teletrabajo suplementario. Para la vigencia 2023, se estima mantener sobre el 20% la proporción de servidores que se encuentran en dicha modalidad de trabajo. Estas dos estrategias permiten a los servidores fortalecer el cuidado personal y los vínculos familiares otorgando mayor proporción de tiempo para actividades ajenas al trabajo cotidiano.

### *8.2.2. Acompañamiento e intervención del riesgo psicosocial*

Durante la vigencia 2022 se adelantaron variadas actividades relacionadas con el riesgo psicosocial, orientadas a temas de interés general como: Estrés laboral,





gestión de emociones, bioemociones y hábitos de vida saludable. Por otro lado, se implementaron las escuelas del autocuidado buscando generar entornos saludables en ámbitos físicos y mentales. Para el año 2023, se continuará con actividades de la misma naturaleza, así como con la orientación psicológica y, de acuerdo con el diagnóstico realizado, se buscará aumentar la cobertura de este servicio a demanda de las personas que trabajan en la entidad y sus familias.

### **8.3. *Bienestar, incentivos y reconocimiento***

La estrategia estará orientada a implementar un plan de desarrollo integral que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores del MEN y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores, cumpliendo con los protocolos de bioseguridad. Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de una cultura organizacional deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

### **8.4. *Capacitación y gestión del conocimiento***

#### **8.4.1. *Plan Institucional de Capacitación***

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del Ministerio de Educación Nacional, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Para el año 2023 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. Así mismo, se tiene como objetivo que, la capacitación y formación del talento humano, tenga un enfoque diverso, incluyente y de cultura de paz.

#### **8.4.2. *Apoyo a la educación formal***

Durante la vigencia 2023 se continuará con la institucionalización del incentivo “apoyo a la educación formal”, esto con el objetivo de incrementar las competencias y habilidades de los servidores públicos del MEN y sus beneficiarios, permitiendo la construcción de una sociedad del conocimiento para la vida y la construcción de paz.





### **8.5. Entorno ambientalMENTe sostenible**

En el marco de este eje se continuarán 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 que merece ser replicada y ampliada.

## **9. Retiro**

Bajo la premisa de garantizar derechos y dignificar el trabajo, para el año 2023 los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por renuncia regularmente aceptada, por finalización del nombramiento en provisionalidad o por procesos de reestructuración, si se adelantan. De esta manera, se pretende guiar al servidor a enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

Adicionalmente, se desarrollará un formato de entrevista asociado al procedimiento de desvinculación del talento humano, documentado en el SIG, para conocer y analizar las demás causales de retiro diferentes a la pensión, con el fin de implementar estrategias de retiro asistido que den a conocer la importancia de la labor prestada por el servidor durante su ciclo por la entidad y así mismo, generar espacios que promuevan el sentido de pertenencia con la entidad.

## **10. Política de integridad**

Con el fin de afianzar el código de integridad al interior de la entidad, para la vigencia 2023 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 que trabajan en esta entidad.





## 11. Evaluación del plan

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

*Tabla 4. Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano*

<b>Mecanismos de evaluación</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Responsable</b>
Comité de Gestión y Desempeño Institucional	Trimestral	Subdirector/a de Talento Humano
Plan sectorial	Trimestral	Subdirector/a de Talento Humano y líderes de proceso
Plan de acción	Trimestral	Subdirector/a de Talento Humano y líderes de proceso
Planes operativos (Medios de Verificación)	Trimestral	Líderes de proceso
Seguimiento de indicadores de gestión	Mensual, trimestral, anual	Líderes de proceso
Autodiagnóstico GETH	Anual	Subdirector/a de Talento Humano y líderes de proceso
Autodiagnóstico Integridad	Anual	Subdirector/a de Talento Humano y líderes de proceso





Versión	Fecha	Observaciones
<b>1.0</b>	13 Enero 2023	Se crea el documento de conformidad con los lineamientos institucionales establecidos y la normatividad vigente
2.0	xxx Enero 2023	Versión aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Control de cambios







MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
NACIONAL



Mineducacion



@Mineducacion



@Mineducacion



@Mineducacioncol