

**SISTEMA DE ESTÍMULOS  
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL  
2017**

**Ministerio de Educación Nacional  
Secretaría General  
Subdirección de Talento Humano  
Bogotá, 2017**

## Tabla de Contenido

|  |    |
|--|----|
| .....  | 1  |
| 1. INTRODUCCIÓN.....   | 3  |
| 2. MARCO INSTITUCIONAL .....                                     | 4  |
| 2.1. Misión.....   | 4  |
| 2.2. Visión .....  | 4  |
| 2.3. Objetivos. ....   | 5  |
| 2.4. Estructura Organizacional.....                              | 5  |
| 2.5. Modelo de Transformación organizacional .....               | 6  |
| 2.6. Modelo De Integración Institucional.....                    | 11 |
| 2.8. Subdirección de Talento Humano .....                        | 12 |
| 3. MARCO NORMATIVO.....  | 14 |
| 3.1. Ley 909 de 2004.....  | 14 |
| 3.2. Decreto Ley 1567 de 1998. ....                              | 14 |
| 3.3. Decreto Ley 1227 de 2005. ....                              | 14 |
| 3.4. Decreto 4661 de 2007. ....                                  | 14 |
| 3.5. Decreto 1083 de 2015. ....                                  | 15 |
| 3.6. Funciones de la Comisión de Personal. ....                  | 15 |
| 4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS.....                | 15 |
| 4.1. Evaluación del Plan de Bienestar Social Laboral. ....       | 21 |
| 5. Implementación Plan de Bienestar Social Laboral. ....         | 21 |
| 5.1. Objetivos.....  | 21 |
| 5.1.1. Objetivo General. ....                                    | 21 |
| 5.1.2. Objetivos Específicos .....                               | 21 |
| 5.2. Alcance. ....   | 22 |
| 5.3. Resultados de evaluación vigencias anteriores.....          | 25 |
| 5.4. Estrategias. ....   | 25 |
| 5.5. Fuentes de financiación. ....                               | 26 |
| 5.6. Actividades del Plan de Bienestar Social Laboral 2017. .... | 26 |
| Referencias Bibliográficas.....                                  | 30 |

## 1. INTRODUCCIÓN

La Subdirección de Talento Humano del Ministerio de Educación Nacional (MEN) es responsable en la formulación y gestión de las estrategias relacionadas con el Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral, entre la cuales se encuentra el Sistema de Estímulos, compuesto por el Plan de Bienestar Social Laboral y el Plan de Incentivos, los cuales se enmarcan en el Modelo de Integración Institucional, lo que quiere decir que el talento humano es eje central en el desarrollo organizacional para la prestación del servicio público, e impacta en el plan estratégico a través del fortalecimiento de su calidad de vida laboral.

La Gestión del Talento Humano se convierte en un factor estratégico debido a que aporta al logro de los objetivos organizacionales desde una perspectiva estratégica a largo plazo, considerando tanto las necesidades propias de la entidad, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural, buscando encontrar un justo y sano equilibrio entre diversos intereses. Este modelo constituye el fundamento conceptual de la gestión del talento humano al servicio del MEN e implica un cambio de paradigma en el que el proceso “Desarrollo integral del Talento Humano” garantiza el cumplimiento de la misión, visión y objetivos del Ministerio.

De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública (2007) la política de bienestar para el sector público debe ser libre de todo paternalismo y su objetivo fundamental ha de ser la búsqueda de la autenticidad en la satisfacción genuina de las necesidades humanas fundamentales de los servidores públicos. En este sentido, es también responsabilidad de cada servidor público trabajar por y responsabilizarse de su propio bienestar.

La concepción del bienestar social al interior de las entidades públicas es un problema de tipo cultural, cuyo cambio requiere estrategias que afecten la mentalidad colectiva de las áreas, entidades y sectores de la administración. En este sentido, es importante resaltar que dentro de la gestión moderna de los recursos humanos, los procesos de personal, entre ellos los de bienestar, se han comenzado a descentralizar de las oficinas de personal hacia cada una de las dependencias, siempre, claro está, bajo las pautas y orientaciones del nivel directivo. Al respecto, se requiere un trabajo fuerte de concientización en relación con la responsabilidad de cada jefe de liderar cambios cualitativos en la manera de asumir el bienestar (DAFP, 2007).

El Ministerio de Educación Nacional ha venido trabajando para fortalecer el Plan Anual de Bienestar Social Laboral, de tal forma que se desarrollen actividades acordes a las necesidades y expectativas de los servidores de la entidad.

Como parte del enfoque de desarrollo humano, el MEN, en su Sistema Integrado de Gestión (SIG), tiene enmarcado el Modelo de Gestión por Competencias como estrategia en la identificación de las necesidades de desarrollo de los servidores en aspectos puntuales. Esto a través de requisitos legales y modelos referenciales. En el SIG se resalta el componente Gente y Cultura, que busca garantizar la sostenibilidad y articulación de los procesos de las dependencias fortaleciendo la cultura organizacional para el cumplimiento efectivo de los objetivos misionales de la entidad. Dicho componente se retroalimenta del Sistema de Estímulos e Incentivos al desempeño individual y de equipos, entre los demás procesos de Gestión del Talento Humano.

## **2. MARCO INSTITUCIONAL**

Ministerio de Educación Nacional, identificado con NIT: 899999001-7, es el organismo responsable de formular la política educativa en Colombia y de vigilar y garantizar la calidad de la educación en todo el territorio. Fue creado mediante la ley 7ª de agosto 25 de 1886. Anterior a esa fecha se creó la Secretaría de Instrucción Pública por la Ley 10ª de 1880 que reemplazó a la Secretaría del Exterior (Ministerio de Gobierno) que antes de 1880 atendía los asuntos educativos. En junio de 1923, cambia el nombre de Ministerio de Instrucción Pública por el de Ministerio de Instrucción y Salubridad Públicas y, desde el 1º de enero de 1928 se le identifica con el nombre de Ministerio de Educación Nacional, según lo dispuso la Ley 56 de 1927, siendo presidente de la República Miguel Abadía Méndez y ministro de Instrucción y Salubridad Públicas José Vicente Huertas.

### **2.1. Misión**

“Lograr una educación de calidad, que forme mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, competentes, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos, cumplen con sus deberes y conviven en paz. Una educación que genere oportunidades legítimas de progreso y prosperidad para ellos y para el país. Lograr una educación competitiva, pertinente, que contribuya a cerrar brechas de inequidad y en la que participa toda la sociedad”.

### **2.2. Visión**

“En el 2018, el Ministerio de Educación Nacional de Colombia es la entidad líder del Gobierno Nacional, con reconocimiento internacional, que atrae a los mejores talentos y está ciento por ciento orientada a hacer de Colombia el país más educado de América Latina en 2025. Es una entidad innovadora, creativa, eficiente, generadora de investigación y conocimiento para el país y para el mundo. Es una entidad ejemplar por su ejecución. Este propósito se logrará gracias a la renovación de una cultura organizacional que le ha apostado a una estructura de trabajo más flexible y horizontal donde es posible equilibrar vida y el trabajo y donde prima la confianza y el compañerismo para lograr una mayor productividad y eficiencia. Promueve un balance

entre la vida personal y profesional de sus funcionarios con un ambiente organizacional moderno, incluyente y generador de entidad más deseada para trabajar”.

La **visión del sector educativo**: “Colombia en 2018 logra una transformación de todo el sector imprimiendo como premisa la calidad educativa, la evaluación permanente, con los recursos suficientes y siendo éste reconocido como el líder y protagonista del desarrollo económico y social del país”.

### 2.3. Objetivos.

Su **propósito superior** es “Hacer de Colombia el país más educado de Latinoamérica en el 2025”. En el 2025 Colombia tendrá un sistema de educación de alta calidad para todos. La educación generará igualdad de oportunidades y desarrollo económico, permitiendo la transformación social del país, mayor equidad y la consolidación de la paz. Participarán de este proceso -en el cual la Educación será la principal prioridad nacional- los padres de familia, los niños y jóvenes, profesores, gobierno, y la sociedad civil. Habrá una financiación adecuada para tener la mejor educación de América Latina.

Los **objetivos estratégicos** son:

- En **educación básica**: Mejorar los resultados en matemáticas, ciencias y lenguaje en las pruebas saber 3º, 5º, 9º y 11.
- En **educación superior**: Aumentar la cobertura de programas y universidades de alta calidad.
- En la **Secretaría General**: Transformar y fortalecer la gestión y la cultura institucional

Las **líneas de acción** para lograrlo son:

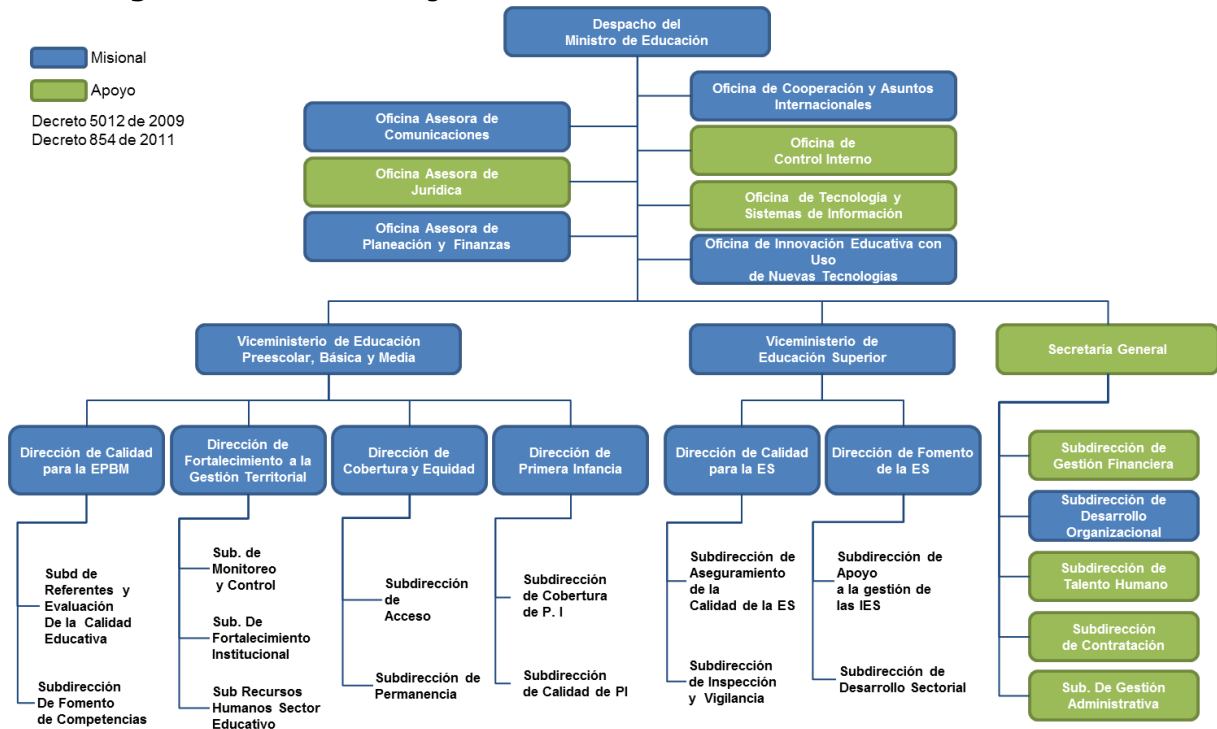
- Excelencia docente
- Colombia bilingüe
- Colombia libre de analfabetismo
- Jornada única
- Acceso a la Educación Superior con calidad

### 2.4. Estructura Organizacional

La **estructura organizacional** vigente en el MEN, fue aprobada a través del Decreto 4675 de 2006, modificado por el 5012 de 2009 y por el 854 de 2011. Es una estructura jerárquica donde están el Despacho del Ministro de Educación con el apoyo de 7 Oficinas Asesoras, el Viceministerio de Educación Superior, que a su vez tiene a cargo 2 Direcciones, que supervisan 2 Subdirecciones cada una, el Viceministerio de Educación Básica que contiene 4 Direcciones y cada Dirección tiene a cargo sus Subdirecciones y finalmente la Secretaría General, que tiene a su cargo 5 Subdirecciones y la Unidad de

Atención al Ciudadano. Esto da un total de 36 áreas diferentes en la estructura del Ministerio.

**Figura 1. Estructura Organizacional del MEN.**



## 2.5. Modelo de Transformación organizacional

Desde enero de 2015 el Ministerio adoptó un **Modelo de Transformación Organizacional** para emprender el camino del cambio, articulando esfuerzos para hacer posible el propósito superior de hacer de Colombia el país mejor educado de América Latina en el año 2025, a través de sus cuatro **dimensiones**: cultura, relaciones, estrategia y arquitectura organizacional; y del Liderazgo Integral como eje articulador del modelo.

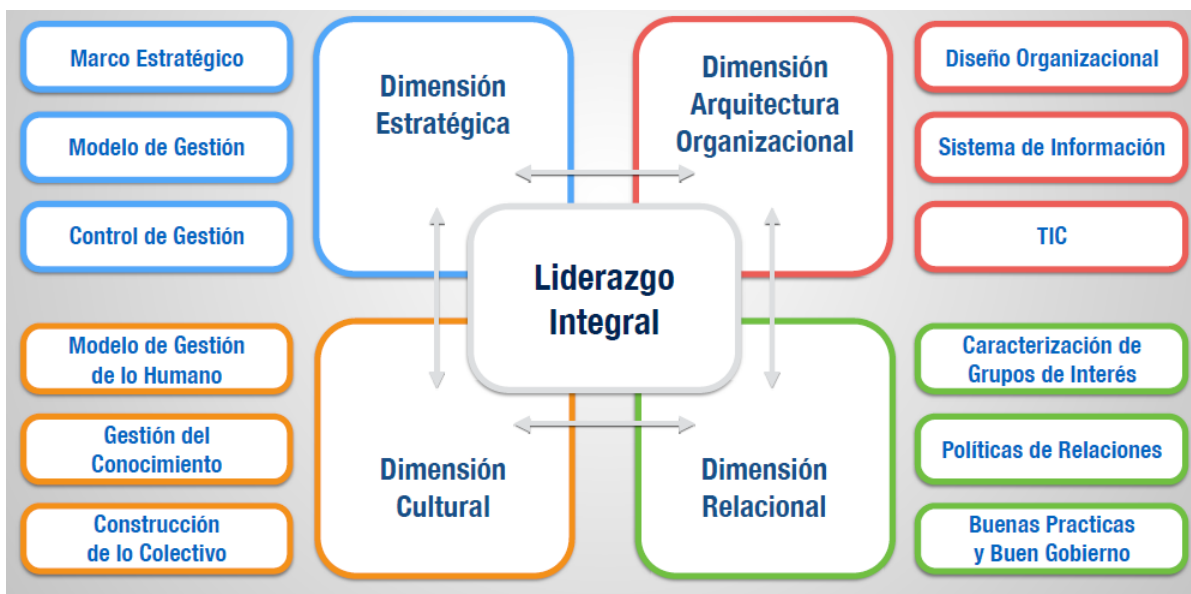
- La **Dimensión Estratégica** agrupa el marco estratégico de la organización con el modelo y el control de la gestión. Responde a la pregunta: ¿Cuáles son nuestras metas para esta semana?
- La **Dimensión Arquitectura Organizacional** integra la cadena de valor de la entidad con el mapa de macroprocesos, el Sistema Integrado de Gestión y el uso adecuado de las TIC. Responde a la pregunta: ¿Cuáles son los procesos que debemos usar para lograr esas metas?

- La **Dimensión Cultural** integra el modelo de gestión de lo humano, la gestión del conocimiento y la construcción de lo colectivo. Responde a la pregunta: ¿Qué debemos trabajar en el ambiente de nuestro equipo para lograr nuestras metas?
- La **Dimensión Relacional** permite caracterizar a los grupos de interés, de acuerdo con sus dinámicas particulares, definir las políticas de relación entre ellos, sus buenas prácticas y las políticas de Buen Gobierno. Responde a la pregunta: ¿Con quiénes debemos relacionarnos para lograr esas metas?
- El **Liderazgo Integral** consiste en desarrollar al máximo posible todo el potencial para lograr efectivamente los propósitos superiores que nos propongamos, tanto a nivel individual como colectivo, de tal manera que generemos transformaciones en todos los ámbitos de la vida.

La principal tarea de los gestores públicos es legitimar los programas y proyectos que desarrolla la organización a su cargo, a través de la construcción de claros puentes entre lo que la organización hace y lo que espera la ciudadanía que ella haga, y es a través de la definición y puesta en marcha del Modelo de Transformación Organizacional como se logran estos propósitos.

El modelo incorpora: el marco estratégico de la organización, lo cual se refleja en el propósito superior de la entidad, a la par de las políticas que se definen para el despliegue de sus actividades; el modelo de gestión que determina el tipo de organización y su manera de buscar el cumplimiento de sus propósitos; y por último, el modelo de control de gestión, el cual se entiende como un modelo que apoya la gestión mas no la reemplaza.

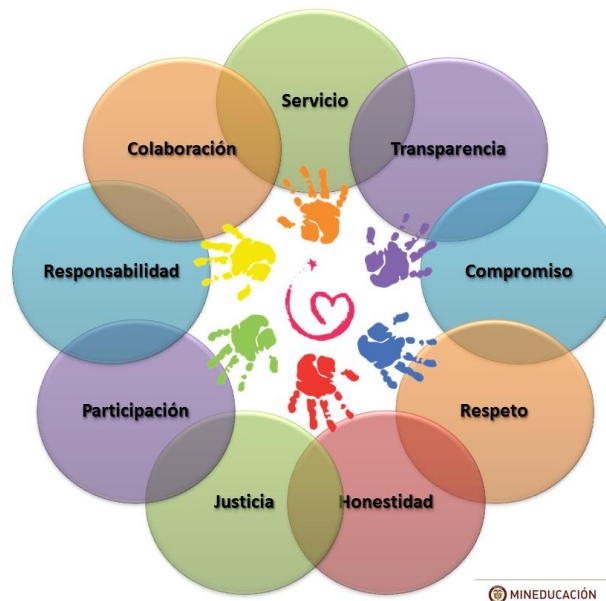
**Figura 2.** Modelo de Transformación Organizacional.





Los **valores éticos** del MEN reflejan la forma de ser y de actuar de los servidores públicos que son consideradas altamente deseables como atributos o cualidades suyas, por cuanto posibilitan la aplicación de los principios éticos y el cabal cumplimiento de los mandatos constitucionales y legales en su desempeño laboral. Estos son:

**Figura 3.** Valores éticos del MEN.



- **Servicio:** Disposición y actitud en el desarrollo de la función pública para satisfacer con excelencia las necesidades y requerimientos del cliente externo e interno. Somos serviciales cuando reconocemos las características y requerimientos de los clientes externos e internos para atender sus necesidades con buena disposición, calidad, oportunidad, pertinencia y sin discriminación.
- **Transparencia:** Dar a conocer el proceso y los resultados de la gestión en forma clara, veraz y oportuna. Somos transparentes cuando ponemos a disposición de los diferentes grupos de interés información clara, completa, veraz y oportuna sobre nuestra gestión y rendimos cuentas públicas sobre el cumplimiento de la misión del Ministerio y sobre la ejecución de los recursos.
- **Compromiso:** Identificar y asumir como propios los objetivos y metas de la organización, con actitud entusiasta y motivadora, de modo que se reconozca a cada persona como parte importante del sistema. Somos comprometidos cuando reconocemos y asumimos como propios los lineamientos estratégicos del MEN y orientamos todas nuestras actuaciones hacia el mejoramiento continuo de los



procesos con el fin de alcanzar los objetivos institucionales, aplicando nuestro mejor esfuerzo y procediendo de manera voluntaria, leal y crítica.

- **Respeto:** Reconocimiento y legitimación del otro en sus derechos, deberes y diferencias culturales, sociales y de pensamiento. Somos respetuosos cuando reconocemos, aceptamos y valoramos los Derechos Humanos y constitucionales de nuestros compañeros y de los ciudadanos, y les brindamos un trato digno, independientemente de sus diferencias de opinión y jerarquía.
- **Honestidad:** Ser coherente entre lo que se piensa, se dice y se hace en la búsqueda del bien común. Cuidar y respetar lo que no nos pertenece. Somos honestos cuando somos coherentes entre lo que decimos y el ejemplo que damos. Rendimos los informes basados en datos y hechos veraces. Cuidamos y optimizamos los bienes y recursos públicos, empleándolos únicamente para beneficio del interés general. Reconocemos los derechos de los autores en cuanto a recibir crédito por la creación de obras literarias, artísticas, científicas o didácticas, estén publicadas o inéditas y cuando rechazamos y denunciemos cualquier acto que atente contra el correcto cumplimiento de las normas. (Entre otras).
- **Justicia:** Dar a cada uno lo que le corresponde o pertenece de acuerdo con la ley. Somos justos cuando prestamos los servicios según lo dispuesto en la Constitución, las leyes y demás normas, basados en hechos y argumentos verificables, y sin favoritismos ni discriminaciones y gestionamos el trabajo de nuestros equipos considerando los perfiles y necesidades institucionales y distribuimos las tareas en forma equitativa.
- **Participación:** Propiciar espacios para la toma de decisiones y la realización de acciones conjuntas. Participamos y generamos participación cuando tomamos parte activa y responsable en el desarrollo de propuestas y decisiones que nos encaminen al cumplimiento de la misión institucional y promovemos espacios para la consulta y concertación de intereses y necesidades con los diferentes actores sociales.
- **Responsabilidad:** Capacidad de desarrollar con competitividad, pertinencia y diligencia las funciones, y para asumir las consecuencias de los propios actos u omisiones, implementando acciones para corregirlos. Somos responsables cuando cumplimos a cabalidad nuestras tareas y obligaciones y asumimos las consecuencias de nuestros actos u omisiones y tomamos las medidas correctivas en búsqueda de la mejora continua.
- **Colaboración:** Apoyar la labor de otros mediante el trabajo conjunto, con el fin de alcanzar un objetivo común. Somos colaboradores cuando nos proponemos metas comunes y trabajamos en equipo para conseguirlas y apoyamos las tareas de nuestros compañeros en situaciones de contingencia.

Estos valores se movilizan a través de los **principios de acción** que son la guía comportamental y el reflejo de los hábitos de los colaboradores del MEN, mediante los cuales alcanzan los objetivos y propósitos superiores tanto personales como organizacionales. Estos son:

- **Liderar:** En el MEN se entiende liderar como el proceso de hacerse responsable de las decisiones y acciones tanto personales como grupales y organizacionales, orientadas hacia el cumplimiento del propósito superior. Este principio se evidencia en los siguientes comportamientos cotidianos de cada uno de los miembros del equipo del Ministerio, así:
  - ✓ Las personas confían en su equipo y por lo tanto empoderan y delegan en forma equitativa y coherente.
  - ✓ Las personas respetan a todos los miembros de los grupos de interés de la entidad.
  - ✓ Las personas trabajan en equipo, por lo tanto se reconocen sus logros y se materializa colectivamente el propósito superior del MEN.
  - ✓ Las personas toman la iniciativa, se orientan hacia resultados concretos y dan ejemplo.
- **Servir:** En el MEN se entiende servir como el compromiso cotidiano de conocer, examinar conjuntamente y dar respuestas asertivas a las características y las necesidades de los distintos grupos de interés de la Institución. Este principio de acción se evidencia en los siguientes comportamientos cotidianos de cada uno de los miembros del equipo, así:
  - ✓ Las personas no se conforman con hacer lo necesario, siempre corren la milla extra.
  - ✓ Las personas contribuyen genuinamente al bienestar de los demás en forma responsable.
  - ✓ Las personas siempre tienen buena disposición para servir.
  - ✓ Las personas se interesan genuinamente por el otro y en comprender el contexto del otro.
- **Transformar:** En el MEN se entiende transformar como un proceso continuo que se caracteriza por buscar, validar e implementar nuevas formas, cada vez más efectivas para el contexto, en las que se evidencia la capacidad de innovar y crear tanto a nivel personal como organizacional. Este principio de acción se evidencia en los siguientes comportamientos cotidianos de cada uno de los miembros del equipo, así:
  - ✓ Las personas realizan acciones concretas que logran generar cambios.
  - ✓ Las personas piensan fuera de la caja, generan nuevas ideas y proponen alternativas.
  - ✓ Las personas aceptan el cambio como un proceso natural que permite la transformación constante.
  - ✓ Las personas gestionan y ejecutan el plan de acción para transformar al Ministerio.
- **Inspirar:** En el MEN se entiende inspirar como la disposición genuina y coherente en la que cada una de las personas, los equipos a los que pertenecen y la institución, generan motivos para convocar el compromiso de otros dado el sentido claro en cada una de las acciones que se emprenden. Este principio de acción se evidencia en los siguientes comportamientos cotidianos de cada uno de los miembros del equipo, así:
  - ✓ Las personas son gestoras de felicidad y aman lo que hacen.
  - ✓ Las personas motivan a su equipo para generar grandes cambios.

- ✓ Las personas son coherentes con el ser y el hacer en el trabajo diario.
- ✓ Las personas actúan autónomamente y con sentido, sin necesidad de exigirlo.

Los principios de acción responden a las **variables** de ambiente laboral. Estas variables son:

- **Confianza:** Compuesta por:
  - ✓ **Credibilidad:** Aceptación de los líderes y su estilo de liderazgo. Comprende: comunicación, competencia general e integridad.
  - ✓ **Respeto:** Aceptación de las prácticas de la organización frente a las personas. Comprende: apoyo, participación y cuidado.
  - ✓ **Imparcialidad:** Imparcialidad percibida en los líderes y compromiso de éstos con la equidad. Comprende: equidad, ausencia de favoritismo y justicia.
- **Camaradería:** Inteligencia emocional de los colaboradores y los grupos entre sí. Comprende: fraternidad, hospitalidad y sentido de equipo.
- **Orgullo:** Sentimiento hacia las diferentes facetas de la organización. Comprende: trabajo, equipo y empresa.

**Figura 4.** Variables de intervención cultural (Great Place to Work).



## 2.6. Modelo De Integración Institucional.

El Ministerio de Educación Nacional ha establecido un Sistema Integrado de Gestión, el cual articula la aplicación de la orientación estratégica, los requisitos legales y los modelos referenciales. A través de este Modelo, específicamente en el **componente**

Calle 43 N° 57-14 Centro Administrativo Nacional, CAN, Bogotá, D.C.

11

PBX: +57 (1) 222 2800 - Fax 222 4953

[www.mineduccion.gov.co](http://www.mineduccion.gov.co) - [atencionalciudadano@mineduccion.gov.co](mailto:atencionalciudadano@mineduccion.gov.co)

**Gente y Cultura**, se garantiza la sostenibilidad y articulación de los modelos operacionales (procesos) de las dependencias y se fortalece la cultura organizacional de cara al cumplimiento efectivo de los objetivos misionales de la entidad.

**Figura 5.** Modelo de Integración Institucional.



El componente Gente y Cultura retroalimenta permanentemente los procesos, a través de los cuales se logran identificar las necesidades de desarrollo de competencias de los servidores en aspectos puntuales. Para esto se tiene en cuenta:

- El plan estratégico de comunicación en el componente organizacional
- El sistema de estímulos e incentivos al desempeño individual y de equipos
- El plan de capacitación para desarrollo de las habilidades y competencias de los servidores
- El modelo de administración del talento humano por competencias en las fases de ingreso, permanencia y retiro.

## 2.8. Subdirección de Talento Humano

El Ministerio cuenta con la Subdirección de Talento Humano, como parte de la Secretaría General, quien a su vez depende del Despacho de la Ministra. El objetivo de esta Subdirección es: *“Contar con servidores públicos competentes para el ejercicio de las funciones propias del MEN, mediante la definición de las políticas y procesos de selección, vinculación y desarrollo del personal de acuerdo con los requisitos establecidos en las leyes vigentes; además de lograr ser un proceso de alto valor para los servidores del MEN y reconocido como un referente de gestión del Talento Humano en el sector público en Colombia”.*

La Subdirección cuenta con 4 grupos internos de trabajo, entre los cuales se encuentra el Grupo de Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral, establecido mediante Resolución No. 3155 del 4 de abril de 2013, y el cual tiene a cargo, entre otros el proceso “**Desarrollar integralmente al Talento Humano**”, que tiene por objetivo “*Garantizar servidores competentes, comprometidos y motivados con la entidad, con altos estándares de gestión a través del desarrollo del Talento Humano del MEN*”, y el cual incluye el proceso de Estímulos al talento humano cuyo alcance es: “Inicia con la identificación de necesidades de bienestar y estímulos para los servidores del MEN, continua con la construcción, ejecución y seguimiento a los programas que satisfacen estas necesidades; y termina con la evaluación y retroalimentación de los resultados que han tenido los programas sobre el desempeño y sobre la calidad de vida laboral de los servidores públicos y sus familias”.

El Plan de Bienestar Social Laboral responde al Plan estratégico de la dependencia, particularmente orientada al cumplimiento de los siguientes objetivos:

- Orientar y apoyar el desarrollo integral de los servidores del Ministerio, mediante la ejecución de estrategias y seguimiento a la apropiación de los conceptos suministrados en las actividades desarrolladas para la calidad de vida laboral y protección y servicios sociales.
- Definir y realizar seguimiento a las actividades de cada uno de los competentes del talento Humano, necesarios para hacer operativas las estrategias tendientes a desarrollar integralmente a los servidores del Ministerio.
- Definir y otorgar los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los servidores y equipos de trabajo que alcancen el nivel de excelencia esperando por el Ministerio, de acuerdo a los criterios definidos por la Subdirección de talento Humano y el comité de incentivos para cada vigencia.
- Proponer y formular estrategias para impulsar la política de desarrollo del talento humano del Ministerio de Educación Nacional.
- Liderar la aplicación de mediciones del clima laboral en marco del plan operativo y de acuerdo con las normas vigentes.

Los **responsables** de la planeación, implementación y evaluación del Plan de Bienestar Social Laboral son: La Subdirectora de Talento Humano, el Coordinador Grupo de Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral y los profesionales del Grupo Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral.

La ficha técnica A-FT-TH-DE-02-01 describe el proceso de Estímulos al talento humano y en ella se encuentran descritos los objetivos, el alcance, las políticas, el marco legal, responsabilidad y autoridad, glosario y descripción de cada una de las actividades y sus productos.



### 3. MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar Social Laboral y el Plan de Incentivos responden a lineamientos legales contemplados en:

#### 3.1. Ley 909 de 2004.

**Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.** Cuyo capítulo I del título VI establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes.

#### 3.2. Decreto Ley 1567 de 1998.

**Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.** En el **Artículo 13** del Título II, Capítulo I establece las disposiciones generales del sistema de estímulos para los empleados del Estado, *“el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales”*. En su **Artículo 19** establece que en las organizaciones regidas por este Decreto se deben de elaborar anualmente Programas de Bienestar Social para los empleados.

#### 3.3. Decreto Ley 1227 de 2005.

**Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.** En el capítulo II del título V, artículos 69 al 85, se refiere al sistema de estímulos, el cual debe implementarse en las entidades a través de programas de bienestar social.

#### 3.4. Decreto 4661 de 2007.

**Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005. Parágrafo 1º.** *“Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”*. **Parágrafo 2º.** *“Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él”*.

### 3.5. Decreto 1083 de 2015.

**Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Público".** En el **Título 10, Artículo 2.2.10.1** Indica: "Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. En el **Artículo 2.2.10.2** indica **Beneficiarios**. *"Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado (...). 5. Promoción de programas de vivienda (...).*

En los artículos **2.2.10.3** al **2.2.10.7** indica disposiciones con respecto al Plan de Bienestar, mientras que en los artículos **2.2.10.8** al **2.2.10.13** da orientaciones orientados al Plan de Incentivos, el cual tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo, otorgando incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios.

### 3.6. Funciones de la Comisión de Personal.

De acuerdo con la Ley 909, Artículo 16, *"En todos los organismos y entidades reguladas por esta ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos (2) representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados"*. La Comisión de personal se configura como un instrumento que busca el equilibrio entre la eficiencia de la administración pública y la garantía de participación de los empleados en las decisiones que los afecten, así como la vigilancia y el respeto por las normas y los derechos de carrera.

La Comisión deberá proteger los derechos de los empleados públicos y guiar a la entidad hacia un entorno de trabajo en equipo. En el numeral 2, Literal h, indica que, además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán con *"Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento"*.

## 4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

El objetivo principal de los planes de Bienestar es "Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su



Desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades identificadas a través de las necesidades de los servidores.

Es un enfoque de desarrollo centrado en la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales, en generar niveles amplios de auto dependencia y en una articulación orgánica de humanos, naturaleza y tecnología, así como de los procesos globales con los locales, de lo personal con lo social, de la planificación con la autonomía y de la sociedad civil con el Estado. Esta teoría nació en los años 80 a partir de los trabajos de tres intelectuales chilenos, que se encontraban en Escandinavia exilados: Manfred-Max Neef, economista Antonio Elizalde, sociólogo, y Martín Hoppenhayn. (Obredor, 2009).

En su Teoría, Max Neef (1980) afirma que el Desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos, así que se debe orientar hacia la satisfacción de las necesidades humanas, lo que exige una nueva forma de interpretar la realidad, evaluando el mundo, las personas y sus procesos, de una manera distinta a la convencional. Entonces, las necesidades humanas pueden desagregarse conforme a múltiples criterios, por una parte están las necesidades existenciales que comprenden: el Ser, Tener, Hacer y Estar; y, por la otra, las necesidades categorizadas de forma axiológica así: Subsistencia, Protección, Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad y Libertad.

**Tabla 1.** Matriz de Necesidades Vrs. Satisfactores.

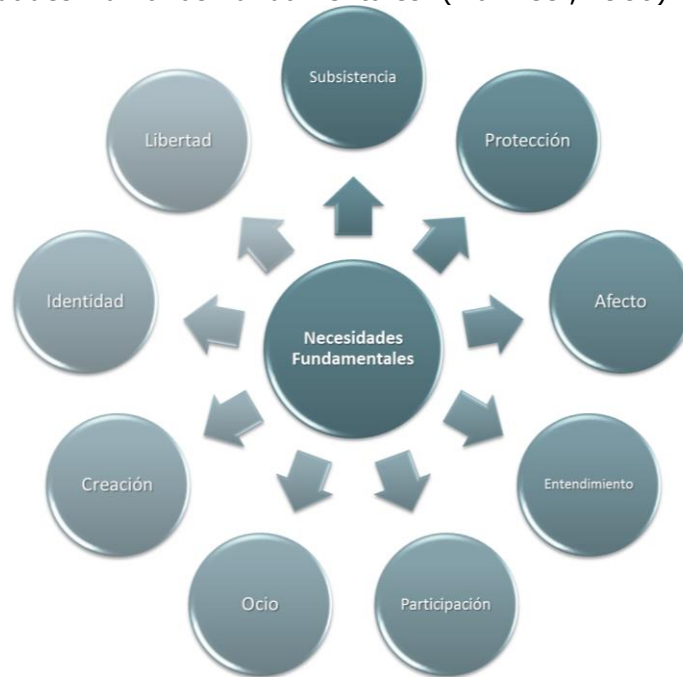
| Necesidades                  |                      | Según categorías existenciales  |  |   |   |
|------------------------------|----------------------|---|--|---|---|
|                              |                      | Ser   | Tener  | Hacer   | Estar   |
| Según categorías axiológicas | <b>Subsistencia</b>  | Salud física, salud mental, equilibrio, solidaridad, humor, adaptabilidad.                                    | Alimentación, abrigo, trabajo  | Alimentar, procrear, descansar, trabajar  | Entorno vital, entorno social                       |
|                              | <b>Protección</b>    | Cuidado, adaptabilidad, autonomía, equilibrio, solidaridad.   | Sistemas de seguros, ahorro, sistemas salud, legislaciones, derechos, familia, trabajo | Cooperar, prevenir, planificar, cuidar, curar, defender                             | Contorno vital, contorno social, morada             |
|                              | <b>Afecto</b>        | Autoestima, solidaridad, respeto, tolerancia, generosidad, receptividad, pasión, voluntad, sensualidad, humor | Amistades, parejas, familia, mascotas, plantas, jardines                               | Hacer el amor, acariciar, expresar emociones, compartir, cuidar, cultivar, apreciar | Privacidad, intimidad, hogar, espacios de encuentro |
|                              | <b>Entendimiento</b> | Conciencia, crítica,  | Literatura, maestros, método,  | Investigar, estudiar,   | Ámbitos de interacción                              |

|                      |  |  |   |  |
|----------------------|--|--|---|--|
|                      | receptividad, curiosidad, asombro, disciplina, intuición, racionalidad                                       | políticas educacionales  | experimentar, analizar, meditar, interpretar  | formativa: escuelas, universidades, academias, familia   |
| <b>Participación</b> | Adaptabilidad, receptividad, solidaridad, disposición, convicción, entrega, respeto, pasión, humor           | Derechos, responsabilidades, obligaciones, atribuciones, trabajo   | Afiliarse, cooperar, proponer, compartir, discrepar, acatar, dialogar, acordar, opinar          | Ámbitos de interacción participativa: cooperativas, asociaciones, iglesias, comunidades, familia                       |
| <b>Ocio</b>          | Curiosidad, receptividad, imaginación, despreocupación, humor, tranquilidad, sensualidad.                    | Juegos, espectáculos, fiestas, calma   | Divagar, abstraerse, soñar, añorar, fantasear, evocar, relajarse, divertirse, jugar             | Privacidad, intimidad, espacios de encuentro, tiempo libre, ambientes, paisajes  |
| <b>Creación</b>      | Pasión, voluntad, intuición, imaginación, audacia, racionalidad, autonomía, inventiva, curiosidad            | Habilidades, Destrezas, método, trabajo  | Trabajar, inventar, construir, idear, componer, diseñar, interpretar                            | Ámbitos de producción y retroalimentación, talleres, agrupaciones, audiencia, espacios de expresión, libertad temporal |
| <b>Identidad</b>     | Pertenencia, coherencia, diferencia, autoestima, asertividad   | Símbolos, lenguaje, costumbres, pares, hábitos, sexualidad, valores, normas, roles, memoria histórica, trabajo | Comprometerse, integrarse, confundirse, definirse, conocerse, reconocerse, actualizarse, crecer | Socio-ritmos, entornos de la cotidianidad, ámbitos de pertenencia, etapas madurativas                                  |
| <b>Libertad</b>      | Autonomía, autoestima, voluntad, pasión, asertividad, apertura, determinación, audacia, rebeldía, tolerancia | Igualdad de derechos   | Discrepar, optar, diferenciarse, arriesgar, conocerse, asumirse, desobedecer, meditar           | Plasticidad espacio-temporal   |

Esto permite formular dos postulados: Primero, las necesidades humanas fundamentales son finitas, pocas y clasificables. Segundo, dichas necesidades son las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos. Lo que cambia, a través del tiempo y de las culturas, es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades, que serían los llamados satisfactores. Lo que está culturalmente determinado no son las necesidades humanas fundamentales, sino los satisfactores de esas necesidades. Cabe agregar que cada necesidad puede satisfacerse a niveles diferentes y con distintas intensidades. Más aún, se satisfacen en tres contextos: a) en relación con uno mismo (Eigenwelt); b) en relación con el grupo social (Mitwelt); y c) en relación con el medio ambiente (Umwelt). La calidad e intensidad tanto de los niveles como de los contextos dependerá de tiempo, lugar y circunstancia. (MaxNeef, 1980).



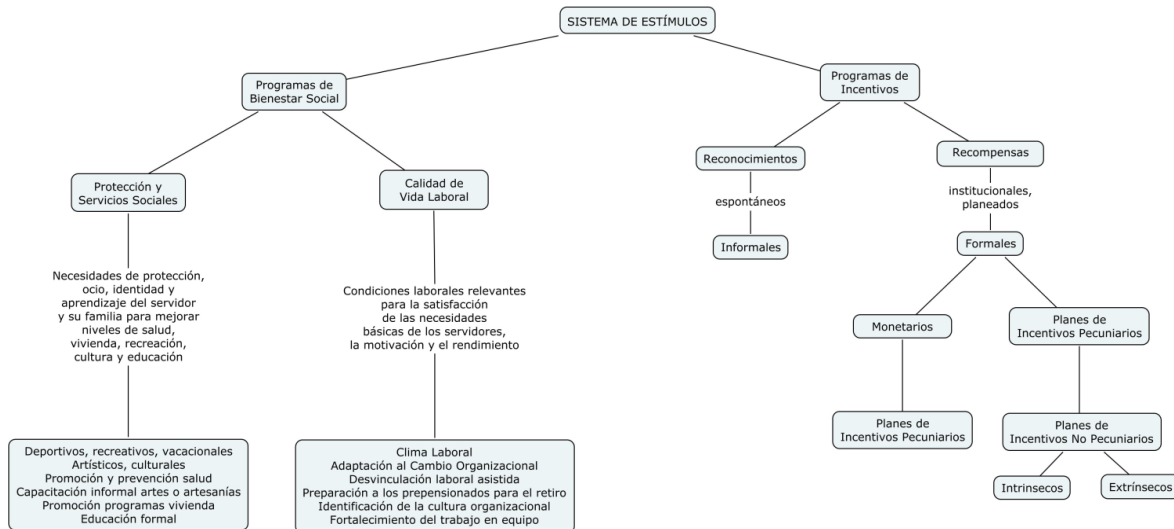
**Figura 5.** Necesidades Humanas Fundamentales. (MaxNeef, 1980)



En el pasado, el aumento de la productividad se centraba en el cambio tecnológico, causando el deterioro de la calidad de vida en el trabajo de muchos empleados. En general, se pedía a la gente que trabajara más deprisa, que produjera más, que dedicara menos tiempo a pensar (eso era labor de la máquina) y que programara su actividad de trabajo en función de la tecnología disponible. Esto originó que la fuerza laboral actualmente trate de ejercer un mayor control, de tener una mayor discreción y de participar en todos los aspectos del trabajo que tengan alguna influencia sobre los individuos. Por consiguiente, durante los últimos veinte años se ha tratado de crear un enfoque más global respecto del aumento de la productividad, sin tener que sacrificar el bienestar físico y psíquico de la persona, siendo la esencia de este enfoque el concepto de calidad de vida en el trabajo. Pero a pesar de esto, la calidad de vida en el trabajo no es la meta última de las organizaciones. Su objetivo estratégico es la supervivencia, el crecimiento y los beneficios y, por tanto, la productividad. (Dolan, 2007)

La calidad de vida está ligada al desarrollo de programas de Bienestar Social, que sin duda alguna son un tema de vital importancia para las organizaciones sin importar cuál sea su sector económico, simplemente es un tema que influye considerablemente en los resultados del negocio y el cumplimiento de los objetivos corporativos. La norma (Decreto Ley 1567 de 1998) define que el sistema de estímulos estará conformado por la interrelación y coherencia de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficacia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor.

**Figura 6.** Sistema de Estímulos. (DAFP, 2010)



Según el Decreto 1227 de 2005, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas, deberán enmarcarse dentro de dos grandes áreas:

En primer lugar, **protección y servicios sociales**, integrada por los siguientes programas:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

La segunda es el área de **calidad de vida laboral**. Compuesta por los programas de:

- Medición del clima laboral.
- Evaluación de la adaptación al cambio.
- Preparación de los pre-pensionados para el retiro del servicio.
- Identificación e intervención de la cultura organizacional.
- Fortalecimiento del trabajo en equipo.

- Programas de incentivos.

#### **4.1. Evaluación del Plan de Bienestar Social Laboral.**

Al Plan de Bienestar Social Laboral del Ministerio de Educación Nacional se le realizan diferentes tipos de mediciones entre las cuales se encuentran:

- **Evaluación de Satisfacción (Eficacia):** En su Teoría de Desarrollo a Escala Humana, Max Neef afirma que el Desarrollo se refiere a las personas y se debe orientar hacia la satisfacción de las necesidades humanas. Al suplir estas necesidades se tendrá un efecto positivo sobre el desempeño laboral propio, repercutiendo también en el desempeño y logro de objetivos institucionales, así como se proporcionara bienestar y satisfacción laboral en los colaboradores de la entidad que participen en estas actividades. Estos resultados reflejan un cumplimiento de la meta en cada periodo evaluado, así como una percepción positiva en las prácticas de organización y desarrollo, así como en los resultados obtenidos de las actividades realizadas. (MaxNeef, 1980).
- **Índice de participación (Eficacia):** El obtener la participación del mayor porcentaje posible de la población beneficiaria redundará en el logro objetivos estratégicos de la entidad a largo plazo.

### **5. Implementación Plan de Bienestar Social Laboral.**

Los objetivos del Plan de Bienestar Social Laboral son:

#### **5.1. Objetivos**

##### **5.1.1. Objetivo General.**

Crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores, así como el mejoramiento de su calidad de vida laboral y el de su familia, para elevar los niveles de satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

##### **5.1.2. Objetivos Específicos**

- Mantener actualizado el diagnóstico de necesidades e intereses de los servidores, así como el perfil sociodemográfico de la entidad, con el fin de obtener información actualizada que sirva como fuente diagnóstica para la construcción de los planes anuales de bienestar e incentivos.
- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo en equipo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, así como a reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

- Proporcionar orientación y alternativas positivas a los servidores que están a punto de completar los requisitos de edad y/o tiempo de servicio para pensionarse para la adaptación a su nueva etapa, posterior a su desvinculación de la entidad.
- Procurar la calidad y respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los servidores y su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la seguridad y salud en el trabajo.
- Disminuir los estados de tensión generados por la rutina laboral y mejorar las relaciones socio-afectivas de los diferentes grupos al interior de la entidad.
- Gestionar los procesos de contratación requeridos para la ejecución del plan institucional del ministerio. Teniendo en cuenta la circular 100-13-2015 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

## 5.2. Alcance.

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social todos los servidores del Ministerio de Educación Nacional y sus familias, entendiéndose por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él, tal como lo establece el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, modificado por el Decreto 4661 de 2005. De acuerdo con el reporte a 19 de diciembre de 2016, los servidores de planta del MEN están distribuidos de la siguiente forma:

**Tabla 2.** Distribución servidores de planta del MEN por dependencia.



| Dependencia  | # Servidores | Dependencia   | # Servidores |
|--|--------------|---|--------------|
| Despacho de la Ministra                                      | 11           | Dirección de Fortalecimiento a la Gestión Territorial | 3            |
| Programa Todos a Aprender                                    | 115          | Subdirección de Monitoreo y Control                   | 14           |
| Oficina Asesora Comunicaciones                               | 14           | Subdirección de Fortalecimiento Institucional         | 10           |
| Oficina Asesora Jurídica                                     | 21           | Subdirección de RRHH del Sector Educativo             | 18           |
| Oficina Asesora de Planeación y Finanzas                     | 17           | Dirección de Cobertura y equidad                      | 2            |
| Oficina de Innovación Educativa y Uso de Nuevas Tecnologías. | 18           | Subdirección de Acceso                                | 16           |
| Oficina de Cooperación y Asuntos Internacionales             | 11           | Subdirección de Permanencia                           | 16           |
| Oficina de Control Interno                                   | 1            | Dirección de Primera Infancia                         | 3            |
| Oficina de Tecnología y Sistemas de Información              | 17           | Subdirección de Cobertura de PI                       | 4            |
| Viceministerio de Educación Superior                         | 14           | Subdirección de Calidad de PI                         | 7            |
| Dirección de Calidad para la ES                              | 3            | Secretaría General                                    | 15           |
| Subdirección de Aseguramiento de la Calidad de ES            | 34           | Subdirección de Gestión Financiera                    | 36           |
| Subdirección de Inspección y Vigilancia                      | 16           | Subdirección de Desarrollo Organizacional             | 13           |
| Dirección de Fomento de la ES                                | 3            | Subdirección de Talento Humano                        | 27           |
| Subdirección de Apoyo a la Gestión de las IES                | 24           | Subdirección de Contratación                          | 20           |
| Subdirección de Desarrollo Sectorial                         | 16           | Subdirección de Gestión Administrativa                | 30           |
| Viceministerio de Educación Preescolar, Básica y Media       | 6            | <b>TOTAL PLANTA</b>                                   | <b>627</b>   |
| Dirección de Calidad para la EPBM                            | 3            |   |              |
| Subdirección de Referentes y evaluación de la calidad        | 15           |   |              |
| Subdirección de Fomento de Competencias                      | 34           |   |              |

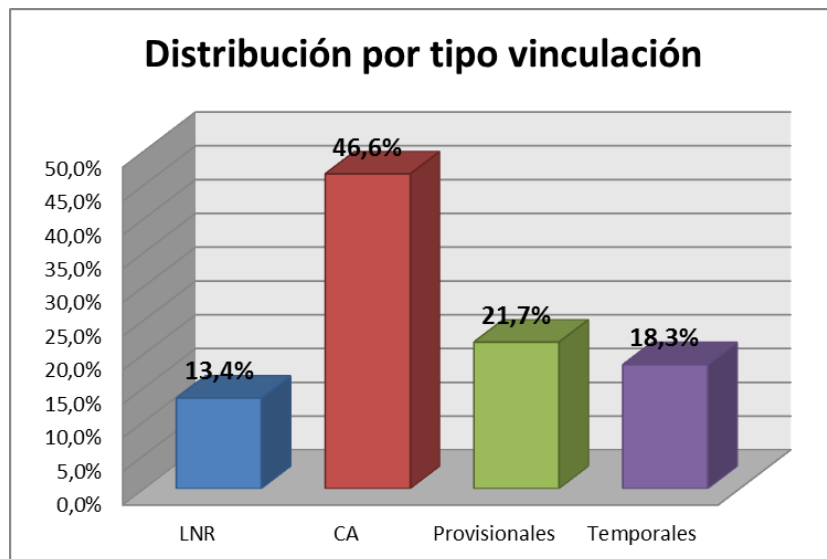
De acuerdo con esta información se puede identificar que la distribución de los 627 servidores de planta se encuentra en su mayoría ubicada en la Planta Temporal con el programa Todos a Aprender con 115 servidores. Le siguen los servidores de la Subdirección de Gestión Financiera, Subdirección de Aseguramiento de la calidad y la Subdirección de Fomento de Competencias con 36, 34 y 34 servidores respectivamente. Le siguen la Subdirección de Gestión Administrativa, Talento Humano, Contratación, la Oficina Asesora Jurídica y la Subdirección de Apoyo a la Gestión de las IES con una densidad entre 20 y 30 servidores. Con menos de 10 servidores se encuentran: el Viceministerio de Educación Preescolar, Básica y media las Subdirecciones de Cobertura y Calidad de Primera infancia. Todas las Direcciones de ambos Viceministerios cuentan con una cifra por debajo de 5 servidores y finalmente la Oficina de Control Interno con 1 servidor.

**Tabla 3.** Distribución servidores de planta del MEN por nivel y tipo de vinculación.

| Nivel \ Vinculación | LNR       | CA         | Provisionales | Temporales | Total      |
|---------------------|-----------|------------|---------------|------------|------------|
| Directivo           | 29        | 0          | 0             | 0          | 29         |
| Asesor              | 34        | 4          | 0             | 0          | 38         |
| Profesional         | 9         | 222        | 78            | 114        | 423        |
| Técnico             | 1         | 36         | 16            | 1          | 54         |
| Asistencial         | 11        | 30         | 42            | 0          | 83         |
| <b>Total</b>        | <b>84</b> | <b>292</b> | <b>136</b>    | <b>115</b> | <b>627</b> |

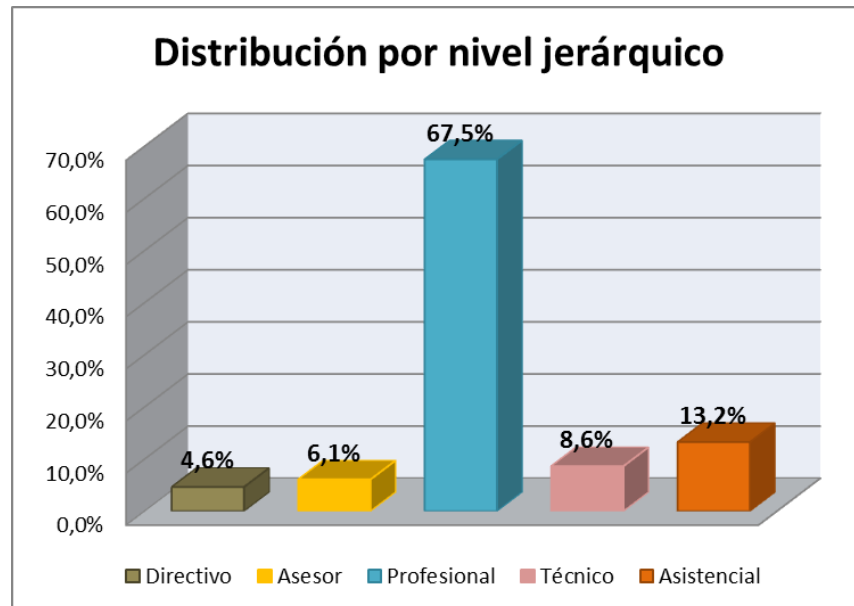
La distribución por tipo de vinculación se representa gráficamente de la siguiente forma:

**Figura 7.** Distribución servidores de planta del MEN por tipo de vinculación.



De acuerdo con esta información se puede identificar que la distribución de la planta del MEN es heterogénea, teniendo una mayor población en servidores con derechos de Carrera Administrativa con un 46,6%, es decir, casi la mitad de la población de la entidad. Le siguen los vinculados en provisionalidad (21.7%), y la planta temporal con 18.3%. La menor población se encuentra entre los servidores de Libre Nombramiento y Remoción con un 13.4%.

**Figura 8.** Distribución servidores de planta del MEN por nivel jerárquico.



De acuerdo con el nivel jerárquico de la Entidad, los profesionales comprenden la mayoría de la población de planta con un 67.5%. Le siguen los asistenciales con un 13.2% y los demás niveles tienen una distribución más homogénea: técnico 8.6%, asesor 6.1 y directivos 4.6%, con la menor densidad poblacional.

### 5.3. Resultados de evaluación vigencias anteriores

Como se mencionó anteriormente, al Plan de Bienestar Social Laboral de la Entidad se le realizan diferentes tipos de mediciones, en la vigencia anterior obtuvo los siguientes resultados:

- **Evaluación de Satisfacción:** Se realiza la medición de satisfacción de los servidores, derivada de su participación en las actividades del Plan de Bienestar Social laboral. Se calcula el nivel de satisfacción obteniendo el promedio de las calificaciones de las evaluaciones de satisfacción realizadas por los servidores participantes. En 2016 se obtuvo una calificación de 4.83 puntos sobre 5.0 posibles.
- **Índice de participación media en vigencias anteriores.** En 2016 se obtuvo una participación del 82.7% del total de los servidores de planta.

### 5.4. Estrategias.

El Plan de Bienestar Social Laboral responde básicamente a un diagnóstico de necesidades que resulta de la aplicación de un instrumento denominado encuesta de bienestar, diseñado específicamente por el Grupo de Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral de la Subdirección de Talento Humano, para recopilar información socio demográfica e indagar sobre las necesidades de los servidores y sus familias en materia de Protección y Servicios Sociales. Al momento de realizar el Diagnóstico de Necesidades debe aclararse a los servidores públicos de la entidad, que su propósito es el de identificar tendencias que permitan la satisfacción de las necesidades fundamentales y

que tengan la máxima cobertura posible; es decir que haya conciencia de que no se trata de satisfacer necesidades individuales que son responsabilidad de cada quien, sino necesidades de carácter colectivo.

Adicionalmente la formulación del Plan de Bienestar tiene en cuenta el perfil epidemiológico de la Entidad, el cual es consolidado semestralmente en un trabajo conjunto entre la profesional de Salud Ocupacional y la caja de Compensación familiar.

El Ministerio de Educación Nacional establece para cada vigencia el plan anual de bienestar social laboral, que será de conocimiento público, en virtud de necesidades de los servidores y de sus familias, orientados a crear, mantener y mejorar, las condiciones que favorezcan su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como el desarrollo y mejoramiento institucional.

### 5.5. Fuentes de financiación.

Los recursos financieros destinados por la Entidad para la ejecución de las actividades que componen el Sistema de Estímulos se encuentra distribuido de la siguiente forma:

**Tabla 4.** Fuentes de Financiación del Sistema de Estímulos de la vigencia.

| Recursos       | Rubro                         | Posición catálogo Gasto | Monto          |
|----------------|-------------------------------|-------------------------|----------------|
| Funcionamiento | Servicios de Bienestar Social | A-2-0-4-21-4            | \$ 250.000.000 |

### 5.6. Actividades del Plan de Bienestar Social Laboral 2017.

El plan de bienestar 2017 del Ministerio de Educación Nacional estará compuesto por las siguientes actividades:

#### Área de calidad de vida laboral:

1. **Programa de Retiro Asistido:** Desarrollar el Programa de Retiro Asistido para los servidores del grupo de pre-pensionados con el fin de ofrecer herramientas que los ayuden a prepararse para afrontar adecuadamente la nueva etapa de su vida, al recibir su pensión y retirarse de la entidad y ofrecer una asesoría jurídica personalizada que analice cada caso y oriente a cada servidor sobre su situación y los trámites requeridos para la realización de un adecuado trámite; para servidores hombres mayores de 55 y mujeres mayores de 50 años.
2. **Teletrabajo:** Desarrollar una prueba piloto con 50 servidores de la Entidad que cumplan con unas características poblacionales definidas para ser beneficiarios de esta modalidad y que ocupen un cargo cuyas funciones permitan hacer parte del programa.

#### Área de protección y servicios sociales:

- 1. Divulgación:** Divulgar periódicamente a los servidores información relacionada con: Educación y cultura, alimentación, hogar, oficina, recreación y turismo, salud y deporte, actividades y servicios de la Caja de Compensación.
- 2. Asesorías en Seguridad Social Integral:** Ofrecer a los servidores del Ministerio de Educación Nacional la posibilidad de recibir asesoría constante durante el año en temas de seguridad social integral, a través de la programación mensual de visitas de asesores de las diferentes entidades.
- 3. Sala amiga de la familia lactante:** Espacio destinado a la promoción, protección y apoyo a la lactancia materna en el entorno laboral, brindando condiciones físicas y de dotación adecuadas para garantizar los procedimientos seguros para la extracción, conservación y transporte de la leche materna.
- 4. Recreación y deporte:** Brindar espacios recreativos y deportivos con acompañamiento de profesionales especializados para incentivar la salud física y mental a través de rutinas deportivas y clases dirigidas en diferentes disciplinas. (Gimnasio Institucional, Entrenamiento de fútbol, Entrenamiento de natación, Práctica de ping pong, Torneo interno de bolos).
- 5. Conmemoración de fechas especiales:** Por medio de estas actividades se pretende fortalecer el sentido de pertenencia hacia la entidad, a la vez que exalta la labor que realizan los servidores en sus diferentes roles, a los servidores públicos en el día establecido para su reconocimiento y se realiza la celebración de días especiales por medio de actividades recreativas y culturales orientadas a ofrecer espacios de diversión y esparcimiento como una alternativa para que los servidores de la Entidad realicen una pausa en su rutina laboral. Las actividades programadas son: Mes de la equidad de género, Reconocimiento de las profesiones, Día de la secretaria, Día del Servidor público, Día del Conductor, Halloween, Actividades decembrinas.
- 6. Vacaciones recreativas:** Desarrollar en los períodos de receso escolar de junio y diciembre, programas de Vacaciones Recreativas para los hijos de los servidores entre los 5 y 17 años de edad.
- 7. Elección del mejor servidor por dependencia:** La subdirección de Talento Humano, realizara una convocatoria para la escogencia del mejor servidor por dependencia. Cada área realizara una votación interna y procederá a seleccionar al mejor funcionario del área, de lo cual se informará al área de talento humano, para que se proclame públicamente a los ganadores durante el Informe de gestión de la vigencia.
- 8. Informe de gestión:** Presentación de informe de gestión de cada año, presentación de los resultados conseguidos en el seguimiento de los objetivos, metas e indicadores alcanzados en términos cuantitativos y cualitativos de los retos asumidos, la evaluación del cumplimiento de compromisos, resultados misionales, obligaciones pactadas, estrategias implementadas y la gestión de recursos en cada línea de acción.

### **Plan de incentivos:**

1. **Incentivos a los Equipos de Excelencia:** Desarrollar una estrategia de acompañamiento y capacitación a equipos de trabajo de excelencia integrados por los servidores de la Entidad y proclamar a los equipos ganadores antes del 30 de noviembre de 2017.
2. **Incentivos al desempeño individual:** Garantizar la redención de los incentivos no pecuniarios otorgados en la vigencia 2016 que deban ser utilizados en la vigencia 2017 e identificar a los ganadores del Plan de Incentivos al desempeño individual teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de desempeño 2016-2017 y proclamar antes del 30 de noviembre a los mejores servidores de los niveles Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial de Carrera Administrativa, así como al mejor servidor de Libre Nombramiento y Remoción y al mejor servidor de Carrera Administrativa.

**Tabla 5. Actividades incluidas en el Sistema de Estímulos.**

| Área                            | Actividad de Bienestar                  | Población Beneficiaria.                    | Cronograma de ejecución |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Fuente de financiación / Proveedor                       | Costo Estimado |
|---------------------------------|---|--|-------------------------|---------|-------|-------|------|-------|-------|--------|------------|---------|-----------|-----------|--|----------------|
|                                 |   |  | Enero                   | Febrero | Marzo | Abril | Mayo | Junio | Julio | Agosto | Septiembre | Octubre | Noviembre | Diciembre |  |                |
| Calidad Vida                    | Programa de retiro asistido             | 15 Servidores                              |                         |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Proveedor  | \$ 5.100.000   |
|                                 | Compromisos éticos                      | Planta global                              |                         |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Interna  | \$ 0           |
|                                 | Teletrabajo                             | 50 servidores                              |                         |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Interna  | \$ 0           |
| Protección y servicios sociales | Divulgación de Información              | Planta global                              |                         |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Interna  | \$ 0           |
|                                 | Asesorías en Seguridad Social Integral  | Planta global                              |                         |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | ARL, EPS, Caja Compensación, Entidades Financieras, etc. | \$ 0           |
|                                 | Sala amiga de la familia lactante       | Madres lactantes y padres.                 |                         |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Interna  | \$ 0           |
|                                 | Gimnasio Institucional                  | 50 Servidores                              |                         |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Proveedor  | \$ 14.243.810  |
|                                 | Entrenamiento Futbol                    | 40 Servidores                              |                         |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Proveedor  | \$ 12.200.000  |
|                                 | Entrenamiento Natación                  | 15 Servidores                              |                         |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Proveedor  | \$ 0           |
|                                 | Entrenamiento Voleibol                  | 20 Servidores                              |                         |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Proveedor  | \$ 7.000.000   |
|                                 | Entrenamiento de bolos                  |  |                         |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Proveedor  | \$ 2.569.288   |
|                                 | Inscripciones juegos interempresas      | 50 Servidores                              |                         |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Proveedor  | \$ 0           |
|                                 | Uniformes juegos interempresas          | 50 Servidores                              |                         |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Proveedor  | \$ 10.578.860  |
|                                 | Práctica de ping pong                   | Planta global                              |                         |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Interna  | \$ 0           |
|                                 | Torneo interno de bolos 1er Semestre    | 120 servidores conformado por 5 servidores |                         |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Proveedor  | \$ 20.050.000  |
|                                 | Torneo interno futbol 8                 |  |                         |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Proveedor  | \$ 7.000.000   |
|                                 | Premiaciones torneos                    |  |                         |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Proveedor  | \$ 1.814.855   |
|                                 | Mes de la equidad de género             | Planta global                              |                         |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Proveedor  | \$ 0           |
|                                 | Reconocimientos a las profesiones       | Servidores del nivel profesional           |                         |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Proveedor  | \$ 13.000.000  |
|                                 | Día de la Secretaria                    | 50 Secretarios                             |                         |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Proveedor  | \$ 2.500.000   |
|                                 | Día del servidor público                | Planta global                              |                         |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Proveedor  | \$ 10.500.000  |
|                                 | Día del conductor                       | 15 Conductores                             |                         |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Proveedor  | \$ 1.500.000   |
|                                 | Halloween                               | Planta global                              |                         |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Proveedor  | \$ 20.000.000  |
|                                 | Taller de manualidades                  |  |                         |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Proveedor  | \$ 5.600.000   |
|                                 | Vacaciones Recreativas                  | 60 hijos de Servidores                     |                         |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Proveedor  | \$ 71.200.000  |
|                                 | Elección mejor servidor por dependencia | Planta global                              |                         |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Proveedor  | \$ 3.500.000   |
|                                 | Actividades decembrinas                 | Planta global                              |                         |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Proveedor  | \$ 2.500.000   |
|                                 | Informe Gestión                         | Planta global                              |                         |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Proveedor  | \$ 3.339.420   |
|                                 | SGSST                                   | Actividades de PyP SGSST                   | Planta global           |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Proveedor  | \$ 23.000.000  |
|                                 |   | Contrato de área protegida                 | Planta global           |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           | Proceso de Invitación Pública                            | \$ 12.803.767  |

Bogotá, D.C. 2017.

**PAULA JOHANNA RUIZ QUINTANA**  
 Subdirectora de Talento Humano

**OMAR J. HERNANDEZ T.**  
 Coordinador Grupo de Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral

Proyecto: Juan Pablo Perafán Alzate / Diana Carolina Hernández Gualdrón



## Referencias Bibliográficas

- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). (2007). Sistema de Estímulos. Lineamientos de Política. Bogotá, Colombia.
- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). (2010) Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos. Tercera Edición. Bogotá, Colombia.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., y Schuler, R. (2007) La Gestión de los Recursos Humanos. 3a Edición. Madrid: Ed. Mc Graw Hill.
- MaxNeef, Manfred; Elizalde, Antonio; Hopenhayn, Martín. (1993). Desarrollo a Escala Humana. Conceptos aplicaciones y algunas reflexiones. Montevideo: Editorial Nordan-Comunidad.
- Obredor, Adalberto. (2009). Teoría del Desarrollo a Escala Humana.