

# Plan de Bienestar e Incentivos 2020

Ministerio de Educación Nacional

Versión 1.0



La educación  
es de todos

Mineducación

## INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos 2020 del Ministerio de Educación Nacional busca suplir las necesidades y posibilidades de los servidores y sus familias, ya que ellos son parte fundamental y sustancial en nuestra entidad. Es por ello, que este plan es parte integral del Plan Estratégico del Talento Humano de la entidad y contribuye, además, al despliegue de actividades para movilizar la dimensión estratégica del Talento Humano (MIPG) a nivel institucional y sectorial.

A través de este Plan se busca implementar y generar nuevas políticas que incidan en el éxito de la administración del Talento Humano y el cumplimiento de metas y objetivos institucionales y sectoriales.

Este plan tiene como finalidad generar actividades que permitan mejorar el ambiente laboral en las diferentes esferas que componen nuestro modelo, y es la Secretaría General, desde la Subdirección de Talento Humano y la Subdirección de Desarrollo Organizacional, la responsable de la formulación, proyección, ejecución y seguimiento de las diferentes estrategias relacionadas al Programa de Bienestar con el fin de garantizar el desarrollo y coordinación de las actividades allí propuestas frente a la diversidad de acciones que surjan en la vigencia, en el marco del Modelo de Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), lo que quiere decir que el talento humano es el eje central en el desarrollo organizacional para la prestación del servicio público e impacta en el plan estratégico a través del fortalecimiento de la cultura y de la calidad de vida laboral.

Con base en lo anteriormente expuesto, se presenta el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos 2020, para los servidores de la entidad, bajo sus diferentes modalidades de vinculación, buscando ante todo el fortalecimiento de la calidad de vida, exaltación de la labor del servidor e intensificando además una cultura institucional y sectorial que promueve en sus servidores el sentido de pertenencia y motivación.

El Plan de Bienestar existe mediante el ser y se enfoca en tres aspectos importantes como lo son la mente, el cuerpo y la emoción, con actividades que de manera articulada cumplan con el componente estratégico de talento humano.



Para la construcción de este documento se tuvieron en cuenta los resultados de las mediciones asociadas al desempeño de la gestión de talento humano, el análisis de la caracterización de los empleos y servidores, la encuesta sociodemográfica 2019, el estudio de riesgos psicosociales, la encuesta de clima y cultura y los resultados de la satisfacción con la estrategia ejecutada en la vigencia anterior, así como los ejercicios de diálogo desarrollados en las distintas instancias participativas con representantes de los colaboradores. Igualmente, se tuvo en cuenta la encuesta de diagnóstico de Talento Humano asociando e indagando las necesidades de los servidores, como son: flexibilidad laboral, arte y cultura, deporte y recreación, tiempo y recreación en familia y stand de servicios.

El Plan de Bienestar e Incentivos se formula desde la perspectiva integral del ser humano y se enfoca en el desarrollo de todas sus dimensiones, con hábitos de vida saludables, de manera articulada con las demás líneas de acción que componen el Plan Estratégico del Talento Humano.

De esta manera, las actividades que se plantean para la vigencia 2020, no solamente involucran a los colaboradores sino también se incorporan actividades que permitirán el compartir con sus familias. La oferta incluye programas culturales, institucionales, formativos, deportivos y recreativos con una forma novedosa de conectar la participación en actividades o programas institucionales y sectoriales con el acceso a experiencias de bienestar que complementan el portafolio preestablecido y que le apuntan a identificar las alertas tempranas e intereses característicos de las personas según el momento de vida que atraviesan en ciclos vitales como: embarazo, paternidad, relaciones de pareja, duelo, soltería, hijos adolescentes, entre otras. A mayor participación, aumentan las opciones de acceder a las experiencias complementarias.

En este documento se pretende describir el marco a trabajar para el desarrollo de las actividades previstas en la vigencia 2020. En la tabla anexa se observa el detalle de la programación de las acciones generales de cada eje.



# Tabla de Contenido

<b>1. OBJETIVO GENERAL.....</b>	<b>4</b>
<b>2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....</b>	<b>4</b>
<b>3. ALCANCE.....</b>	<b>4</b>
<b>4. POLÍTICAS MIPG.....</b>	<b>5</b>
<b>5. ANTECEDENTES .....</b>	<b>5</b>
<b>6. METAS .....</b>	<b>13</b>
<b>6.1 EJECUCIÓN.....</b>	<b>13</b>
<b>7. ESTRATEGIAS .....</b>	<b>13</b>
<b>8. ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN .....</b>	<b>13</b>
<b>9. COBERTURA .....</b>	<b>13</b>
<b>10. DESARROLLO.....</b>	<b>14</b>
<b>11. COMPONENTE DE BIENESTAR INTEGRAL .....</b>	<b>14</b>
<b>12. COMPONENTE DE LA DIMENSIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO Y CULTURA.....</b>	<b>18</b>
<b>13. COMPONENTE DE FORMACIÓN Y DESARROLLO (LEY 909 DE 2004).....</b>	<b>21</b>
<b>14. HISTORIAL DE CAMBIOS .....</b>	<b>22</b>



## 1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las estrategias y condiciones del Talento Humano en el Ministerio de Educación Nacional para contribuir a su bienestar y motivación, calidad de vida laboral, desempeño laboral y fortalecimiento de la cultura organizacional y sectorial a través de experiencias, integración y aprendizaje.

## 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar actividades que desarrollen la mente, cuerpo y emoción, que permitan disfrutar de todo aquello que se haga.
- Incentivar de manera experiencial y dinámica la participación en las actividades de bienestar.
- Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación, la tolerancia a través de actividades experienciales y deportivas.
- Brindar espacios de reconocimiento a los servidores por su tiempo, contribución y desempeño en la entidad.
- Apoyar el desarrollo de las condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación.
- Contribuir al desarrollo de los valores organizacionales y sectoriales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

## 3. ALCANCE

Las actividades contempladas en el Plan de Bienestar 2020: Experiencias que Unen y Mueven, están direccionadas a todos los servidores que hacen parte del Ministerio de Educación Nacional y a sus familias y también incluyen actividades para movilizar la cultura a nivel institucional y sectorial (entidades adscritas y vinculadas).

Con el fin de cumplir las políticas y actividades de este plan de bienestar se cuenta con los siguientes actores:

- Caja de Compensación Familiar
- Instituto Distrital de las Artes (IDARTES)
- ARL (Positiva)
- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAPF)
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)
- Entidades Adscritas y Vinculadas

#### 4. POLÍTICAS MIPG

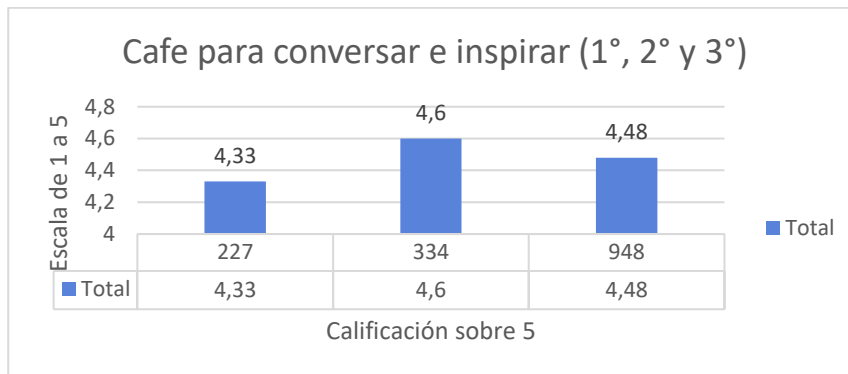
Mediante la Resolución 010491 de 2019 el Ministerio de Educación Nacional adopta la política de **Talento Humano** a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro.

Las estrategias para la apropiación y aplicación de ruta 2020-2022 de la mencionada política están consignadas en la Guía de Implementación de Política publicada en la sección de Transparencia de la página web de la entidad, para que los ciudadanos puedan conocerla, en este documento se plasman las líneas principales.

#### 5. ANTECEDENTES

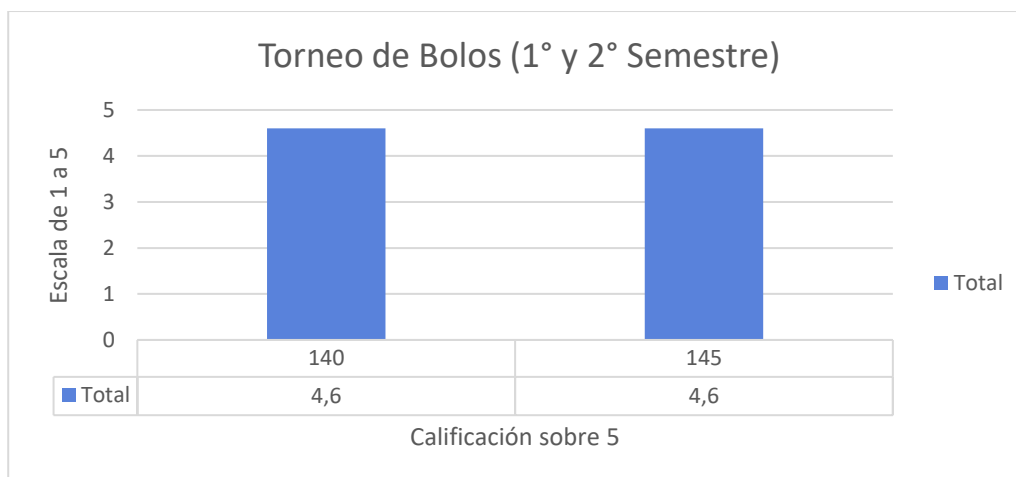
De acuerdo con las actividades realizadas en el año 2019 en el siguiente cuadro se puede identificar la descripción de la actividad, los asistentes de acuerdo con su vinculación y la encuesta de satisfacción:

## Café para Conversar e Inspirar



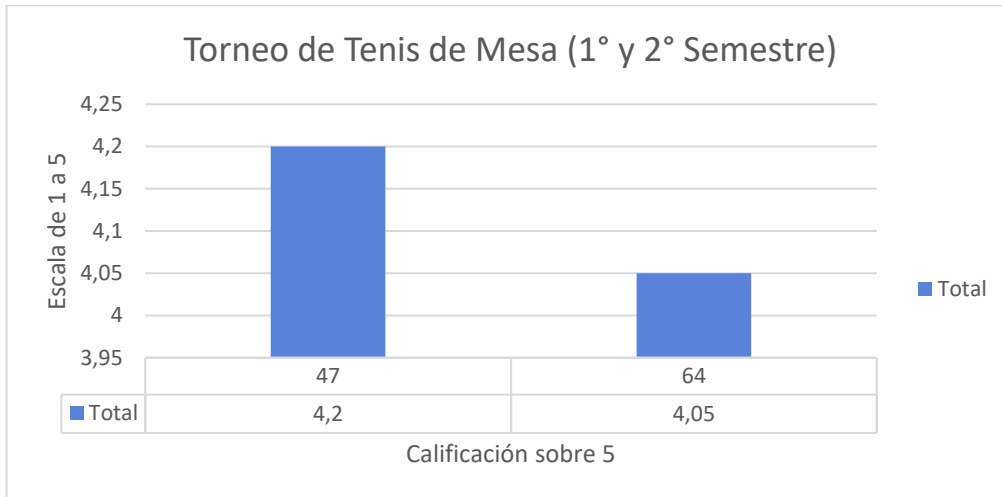
El Ministerio de Educación desarrolla mensualmente un espacio de interacción entre la Ministra y los colaboradores. En la vigencia 2019 se realizaron diez Cafés para Conversar e Inspirar, con una asistencia promedio de 770 colaboradores. En los tres primeros Cafés el promedio de asistencia fue de 503 colaboradores y la calificación promedio fue de 4,47/5. Para la vigencia 2020 se espera continuar con estos espacios de participación de todos los colaboradores en pro de un mejor desempeño institucional.

## Torneo de Bolos (1° y 2° Semestre)



Se llevaron a cabo dos torneos en el año 2019 en los cuales participaron 28 equipos el primer semestre y 29 el segundo, la calificación se mantuvo por encima del 4,6/5. Esta es una actividad que se pretende mantener debido a la gran participación interna e interinstitucional de los servidores.

### Torneo de Tenis de Mesa (1° y 2° Semestre)



Se llevaron a cabo dos torneos en el año 2019 en los cuales la participación promedio fue de 56 jugadores en los dos periodos, se mantiene la calificación promedio de 4,125/5. Para la vigencia 2020, se contemplan nuevas dinámicas de ejecución de los torneos, con el fin de brindar mayor participación.

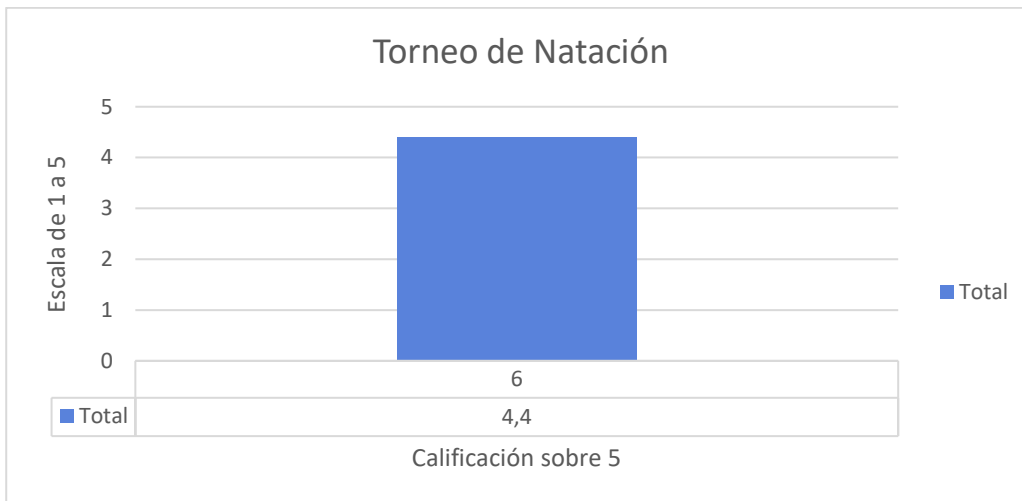
### Torneo de Fútbol



Se lleva a cabo el torneo interno de fútbol donde se abre cupo para 10 equipos y se inscriben 5. La encuesta de satisfacción dio como resultado 4,1. Sin embargo, se evidenció que la demanda no fue la esperada.

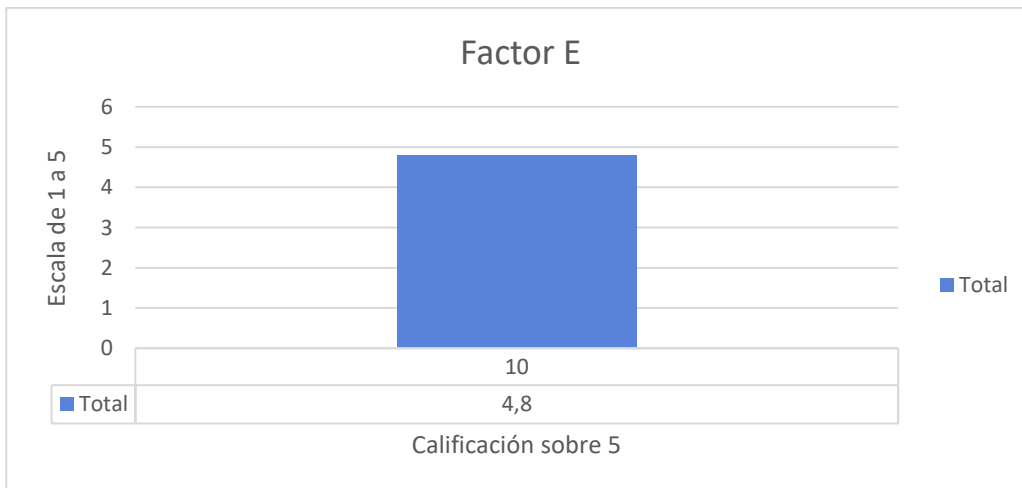


### Torneo de Natación



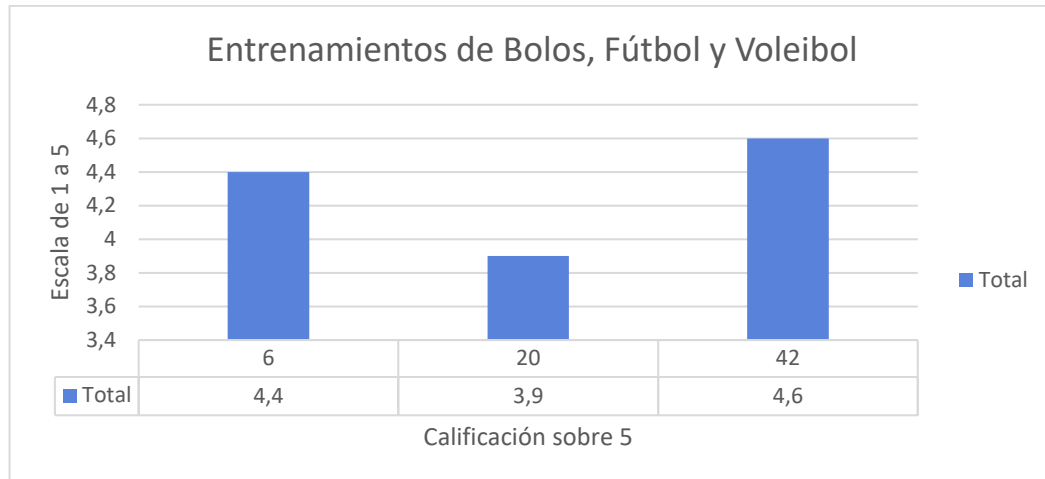
Se realiza por primera vez el torneo de natación donde se ofrecen 15 cupos y se inscriben 6, dando como resultado una calificación de satisfacción de 4,4/5.

### Factor E



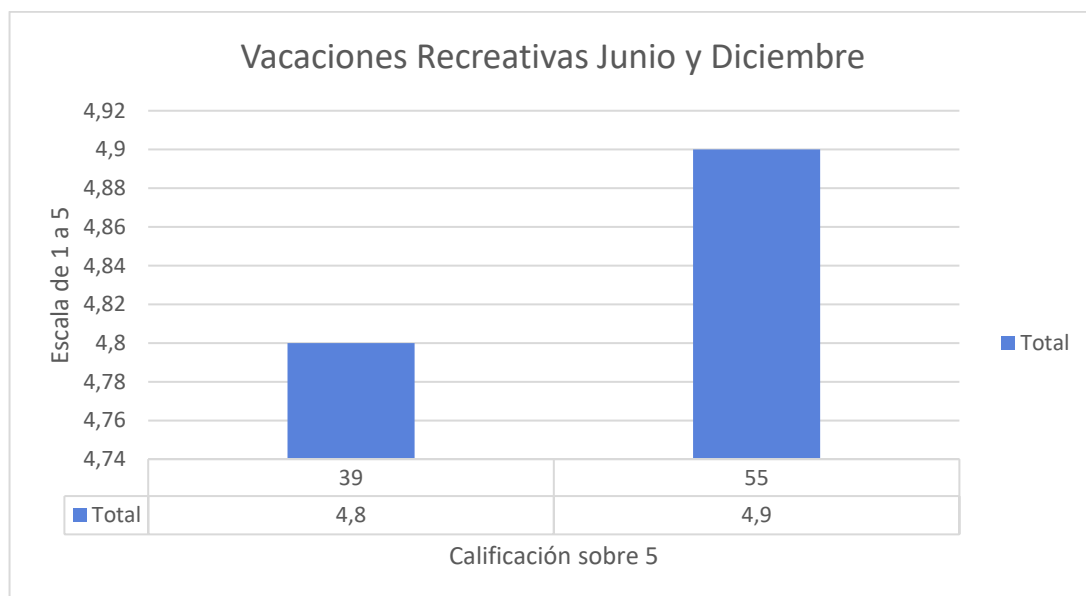
La Subdirección de Talento Humano lanza por primera vez el concurso de talentos en la entidad, con la participación de tres grupos finalistas, quienes reciben apoyo especializado, durante seis semanas, para preparar su presentación final en el informe de gestión ante todos los colaboradores, obteniendo buenos comentarios y una calificación de 4,8/5 que evidencia la calidad del show, pasión, control, entrega, responsabilidad y valentía de los colaboradores que conformaron el Reality.

## Entrenamientos de Bolos, Fútbol y Voleibol



Los entrenamientos ofrecidos por la Subdirección de Talento Humano fueron: a) bolos que tuvo como participantes las mejores líneas del 1° torneo de bolos del año y quienes representaron al Ministerio en los juegos interempresas de la Caja de Compensación Compensar; b) el equipo de fútbol, quienes de acuerdo con el entrenamiento fueron seleccionados para representar a la entidad en la copa navidad de Compensar y; c) el equipo de voleibol que tuvo una gran participación en el año. Teniendo como promedio en los entrenamientos de las tres disciplinas una satisfacción de 4,3/5.

## Vacaciones Recreativas (junio y diciembre)

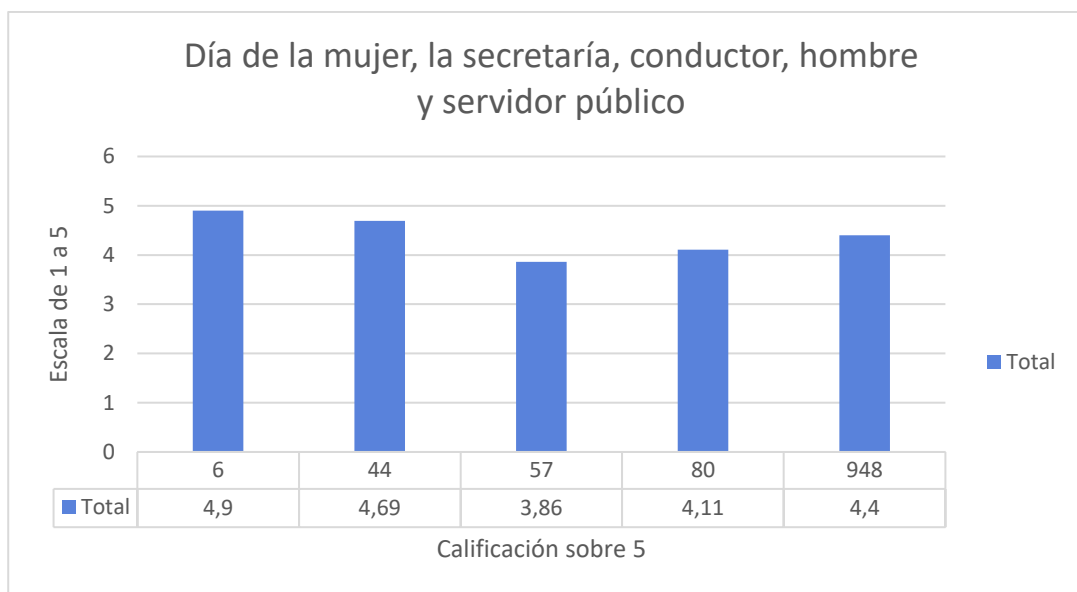


Para el año 2019, se buscó encaminar las vacaciones recreativas en dos componentes fundamentales:

- ✓ El eje recreativo con la realización de actividades lúdicas
- ✓ El eje formativo con el cual se articularon elementos de importancia, a saber:

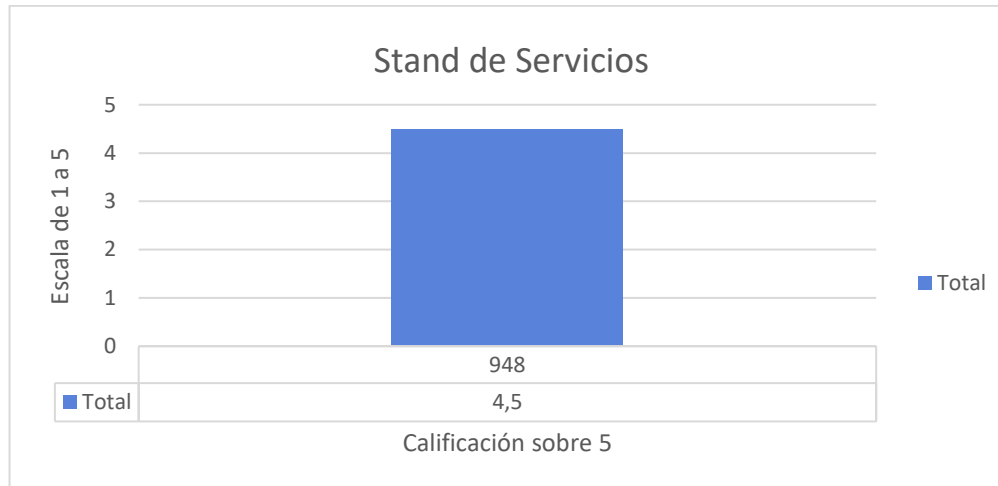
En junio con la conmemoración del bicentenario, el grupo tuvo la oportunidad de conocer más 14 municipios del departamento de Boyacá. De otro lado, para las vacaciones de fin de año, en diciembre se puso en contexto el punto del Café para Conversar e Inspirar que tuvo como evento principal “la ruta del café”, donde el grupo de jóvenes hizo el ascenso al nevado del Ruiz, la visita al Parque del Café y finalmente la visita a RECUCA (Recorrido Cultural del Café). La calificación de satisfacción fue de 4,85/5.

### Días especiales



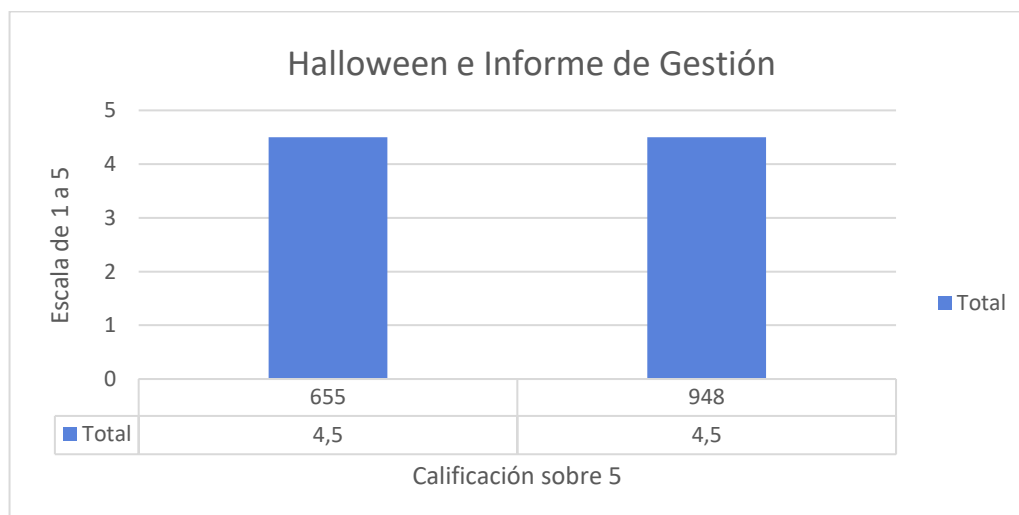
La Subdirección de Talento Humano celebró diferentes fechas especiales en reconocimiento a cada uno de los funcionarios, teniendo como resultado buenos comentarios y calificación promedio de 4,4/5. Estas conmemoraciones se mantendrán para la vigencia 2020, y se integrarán desde un enfoque de inclusión.

### Stand de Servicios:



En el 2019 se realizaron 41 ferias de servicios en las que todos los colaboradores accedieron a diferentes ofertas: banca, librerías, servicios exequiales, servicios pensionales, almacenes (Ramo, Alpina y Colanta) y universidades para todos los funcionarios del Ministerio. Asimismo, para 2020 todos los viernes seguirá ofreciéndose la Feria y se ampliará la oferta de servicios, conforme a los intereses de los servidores.

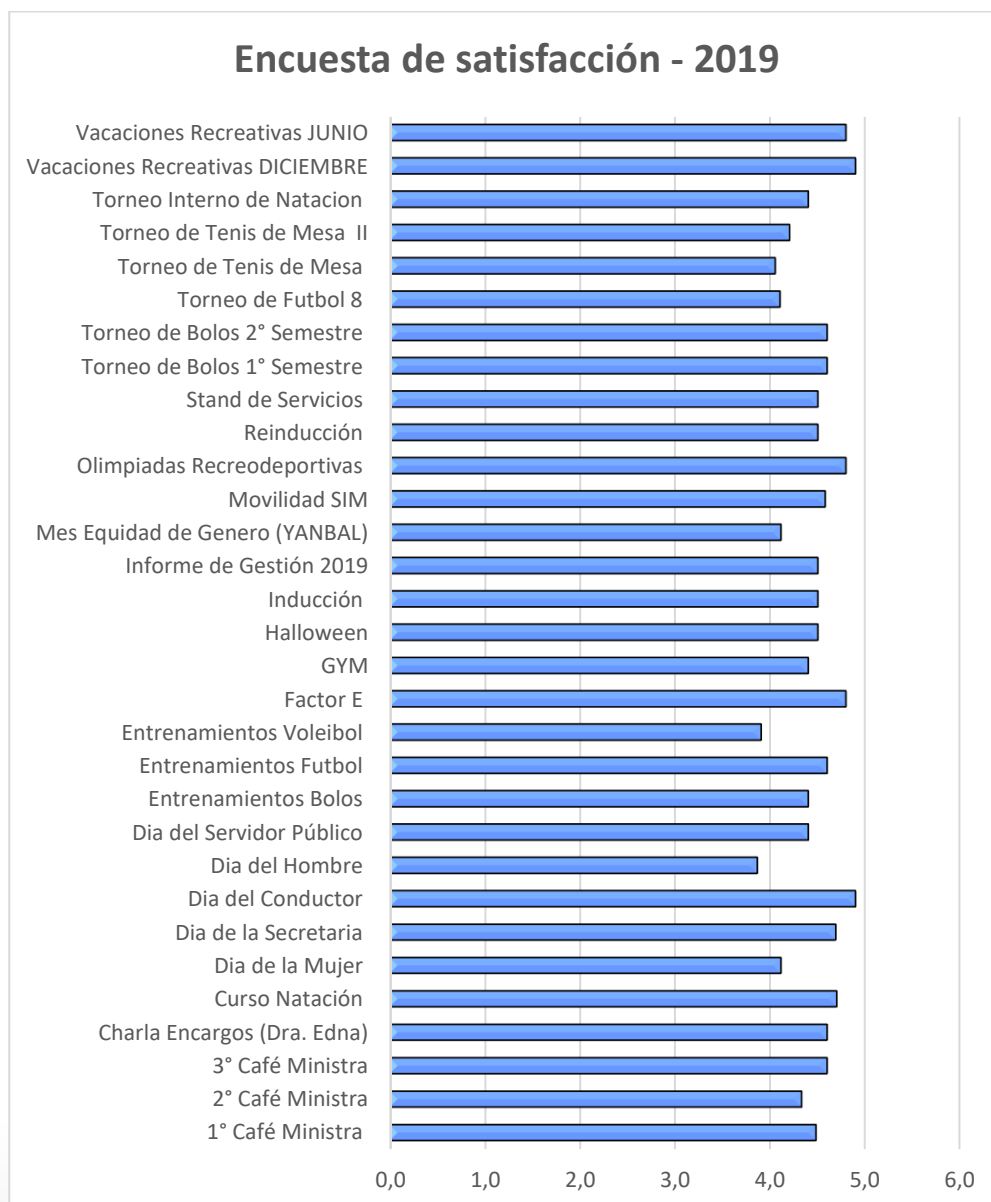
### Halloween e Informe de Gestión:



Como actividades principales de la Subdirección de Talento Humano, Halloween contó con la asistencia total del Ministerio y sus familias. Se logró el objetivo de atender a más de 1200 asistentes en esta fecha especial, que se enfocó en los niños del MEN y tuvo una calificación de 4,5/5.

Por otro lado, el informe de gestión fue la actividad final del cronograma, la cual tuvo la participación de más del 85% de los colaboradores. Este espacio tuvo una importancia estratégica porque permitió, además del reconocimiento a los colaboradores, compartir los avances y logros, no solamente en los temas misionales, sino también en materia de bienestar con enfoque integral, en cumplimiento de las metas establecidas en el Plan de Bienestar de 2019.

### Resultados Encuestas de Satisfacción:



## 6. METAS

### 6.1 Ejecución

Lograr el 100% de ejecución de todas las actividades programadas del Plan de Bienestar 2020: Experiencias que Unen y Mueven.

Aumentar en dos puntos el porcentaje de participación de los colaboradores en las actividades del Plan de Bienestar 2020: Experiencias que Unen y Mueven.

## 7. Estrategias

Para la vigencia 2020 se busca:

- Definir nuevos canales de difusión que permitan que todos los servidores conozcan e identifiquen las actividades que se van a desarrollar o se están desarrollando dentro del Plan de Bienestar.
- Fortalecer la atención periódica y personalizada de la Caja de Compensación para cada uno de los servidores, atendiendo las inquietudes sobre servicios.
- Plantear acciones para el retiro asistido de los servidores públicos del MEN.
- Promover la participación de los servidores en actividades institucionales y sectoriales, con el fin de generar espacios que redunden en la familia.

## 8. ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

Lograr un promedio de calificación de las actividades de bienestar igual o superior a 4.5 / 5.0.

## 9. COBERTURA

El programa de Bienestar cubre a todos los servidores del Ministerio y su grupo familiar, en temas relacionados con salud, educación y recreación, beneficios que reciben tanto los servidores como su familia, a través de los



programas de bienestar y estímulos que se desarrollan en coordinación con la Caja de Compensación Familiar, Compensar.

Con apoyo del componente de cultura, también se realizarán actividades que ayuden a fortalecer el ambiente laboral, los comportamientos deseados a la luz del código de integridad, el sentido de pertenencia, que generen un mayor compromiso institucional y sectorial, incluyendo planes que contribuyan a enriquecer y potencializar las habilidades y competencias de las personas y de los equipos de trabajo.

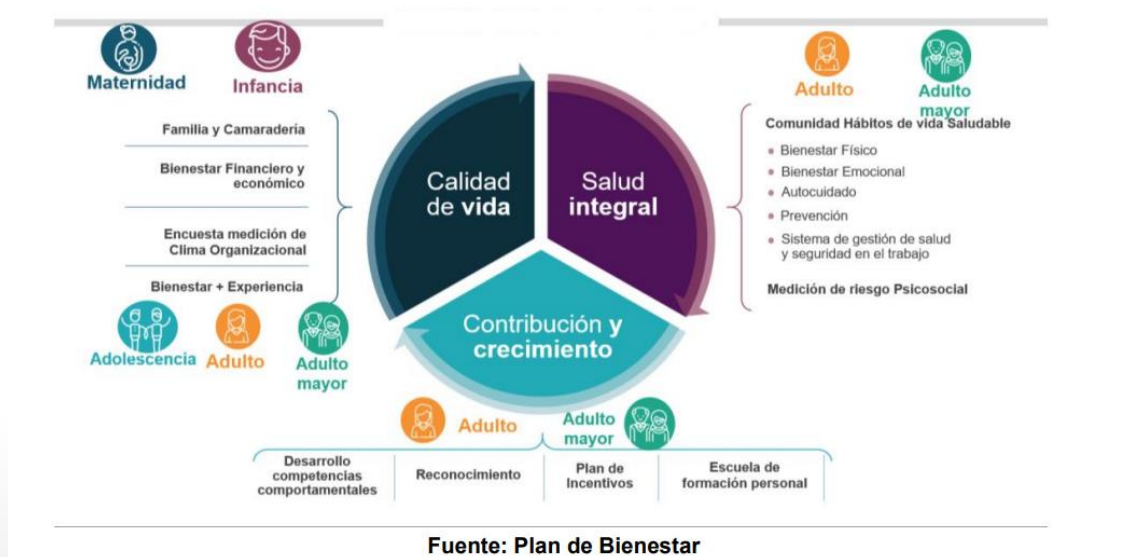
## 10. DESARROLLO

De acuerdo con lo anterior, el Plan de Bienestar 2020: Experiencias que Unen y Mueven, se estructura a partir de tres componentes:

1. Bienestar Integral (Decreto 1567 de 1998)
2. Dimensión Estratégica del Talento Humano y Cultura (Decreto 1499 de 2017)
3. Formación y Desarrollo (Ley 909 de 2004)

## 11. COMPONENTE DE BIENESTAR INTEGRAL

Las actividades del componente de Bienestar y Calidad de Vida se formulan en la perspectiva del desarrollo integral del ser humano, a partir de tres ejes: calidad de vida, salud integral y contribución y crecimiento.



Cada uno de los ejes le corresponde una serie de actividades que responden a los intereses de los servidores en las etapas de su ciclo vital. Las actividades tanto en la calidad de vida, en la salud integral como en contribución y crecimiento, involucrarán a las familias de los servidores en espacios formativos, experienciales, deportivas y recreativas.

### **Actividades Familiares**

Tiene como objeto integrar al servidor y su núcleo familiar en fechas especiales como lo son:

- ✓ Día de la Familia 1° Semestre
- ✓ Día de la Familia 2° Semestre
- ✓ Vacaciones Recreativas (junio)
- ✓ Vacaciones Recreativas (diciembre)
- ✓ Halloween
- ✓ Decoración Fechas Especiales
- ✓ Olimpiadas Recreodeportivas
- ✓ Novenas Navideñas

### **Celebraciones Empresariales**

Actividades que buscan fortalecer las relaciones internas entre los servidores e impactar con la productividad y trabajo en equipo.

- ✓ Factor E
- ✓ Mes de la equidad de Género
- ✓ Día de la secretaria
- ✓ Día del Conductor
- ✓ Día del Servidor Público
- ✓ Informe de Gestión

### **Ferias de Servicios**

Promover los proyectos de emprendimiento de desarrollo personal brindando comodidad y facilidad ofreciendo talleres y ferias de exposición:

- ✓ Educación
- ✓ Salud
- ✓ Vivienda
- ✓ Cultura





- ✓ Teatros
- ✓ Financiera
- ✓ Mercado Campesino
- ✓ Mascotas

### **Banco de Experiencias**

Busca promover uno de los objetivos del Plan de Bienestar 2020: Experiencias que Unen y Mueven, fomentando la participación no solo en las actividades bienestar, si no en todas aquellas relevantes para el MEN. La plataforma está enfocada a recibir un incentivo por cada una de las actividades que la Subdirección de Talento Humano desarrolle y asimismo este incentivo redimirlo en actividades alineadas con la caja de compensación familiar y actividades adicionales a través de otros servicios como lo son:

- ✓ Bonos de Cine
- ✓ Bonos de Restaurantes
- ✓ Bonos de Compras
- ✓ Boletas de Teatro
- ✓ Practicas libres (Deportivas)

### **Incentivos**

En concordancia con los artículos 2.2.10.8 y 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, el Ministerio de Educación Nacional establecerá los incentivos no pecuniarios al mejor empleado de carrera de la entidad y a los mejores empleados de carrera por cada nivel jerárquico.

Así mismo, los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que se ofrecerán para los mejores equipos de trabajo.

Para la vigencia 2020, la Subdirección de Talento Humano ofrecerá la siguiente variedad de incentivos y, los que se definan transitoriamente con el Comité de Incentivos, que se otorgarán y socializarán en el informe de gestión de la entidad a los mejores servidores públicos de carrera y equipos de trabajo, así:

- ✓ Becas de estudio
- ✓ Bonos de turismo social
- ✓ Comisión de Estudios
- ✓ Publicaciones

## **Bienestar de salud integral**

Para este tipo de bienestar el cual quiere ofrecer la Subdirección de Talento Humano a los servidores busca actividades deportivas, talleres, soportes emocionales, medicinas empresariales y promoción y prevención influyan en la calidad de vida laboral del Ministerio.

### **Entrenamientos deportivos**

- ✓ Fútbol
- ✓ Voleibol
- ✓ Natación
- ✓ Tenis de Mesa
- ✓ Gimnasio
- ✓ Baile

### **Torneo Interno**

- ✓ Voleibol
- ✓ Tenis de Mesa
- ✓ Bolos 1° y 2° semestre
- ✓ Futbol 8
- ✓ Basquetbol

### **Alimentación Saludable**

- ✓ Taller de Sushi
- ✓ Taller de Ensaladas
- ✓ Taller desayunos
- ✓ Taller de Batidos
- ✓ Taller de Ceviche
- ✓ Taller de loncheras

### **Torneos Externos**

- ✓ Función Pública (Fútbol, tenis de campo, voleibol, bolos, ajedrez, domino, parqués, rana, tejo, minitejo y basquetbol)
- ✓ Compensar (Copa Navidad y Torneo interempresas)



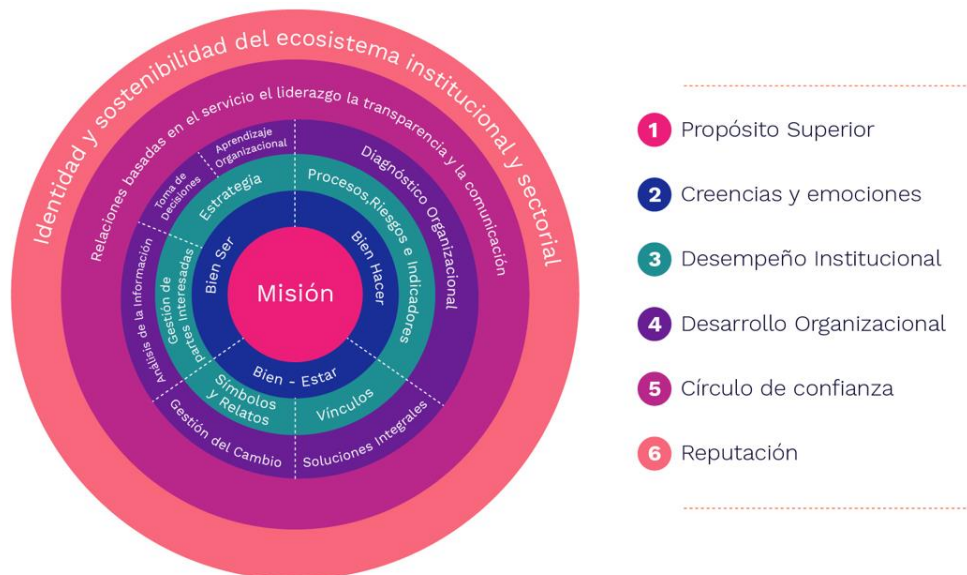
## 12. COMPONENTE DE LA DIMENSIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO Y CULTURA

El documento denominado "Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022: Pacto por Colombia, pacto por la equidad" que hace parte integral de la Ley 1955 de 2019, establece como objetivo ***mejorar la eficiencia y productividad en la gestión y las capacidades de las entidades públicas, mediante la consolidación Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)***, fijando como meta para el índice de gestión y desempeño institucional el incremento de diez puntos, a partir de la línea base de 2018.

Por lo anterior, el Ministerio de Educación Nacional en la vigencia 2020 fortalecerá las estrategias para impulsar el desempeño en todas las dimensiones de MIPG, entre ellas, la de Talento Humano. Dado que el MIPG- entiende la cultura como un conjunto de costumbres, creencias, suposiciones, tradiciones, actitudes, normas sociales y conocimientos socialmente construidos y compartidos, que orientan el comportamiento y otorgan sentido al mundo entre las personas de una sociedad o un grupo social, el Ministerio de Educación diseñó en 2019 su propio modelo conceptual para articular elementos tangibles e intangibles que le permitan gestionar su cultura organizacional.

Con el modelo diseñado se busca sistematizar los esfuerzos para fortalecer determinados comportamientos en función del direccionamiento estratégico, mediante la construcción de significados compartidos y el diseño de las estrategias más adecuadas para incorporarlos en el ADN institucional.

Diagrama 2: Modelo para Gestión de la Cultura Organizacional del Ministerio de Educación Nacional



Fuente: Subdirección de Desarrollo Organizacional

A continuación se describen los significados compartidos que se establecieron a partir de seis anillos:

**Primer anillo:** desarrolla el sentido de propósito, la conexión con la misión del sector: *trabajamos para aportar a la construcción del proyecto personal y familiar de millones de colombianos*. El principal comportamiento que se promueve desde este anillo es la **escucha activa** para desarrollar la capacidad de comprender las necesidades y expectativas de los otros desde una perspectiva diferente a la propia.

**Segundo anillo:** comprende las **creencias** y **emociones** sobre el bien-ser, el bien-estar y el bien-hacer y la posibilidad que tenemos para transformar la realidad cuando empezamos desde adentro hacia afuera. El principal comportamiento que se promueve desde este anillo es el **reconocimiento** de las creencias y emociones que movilizan la mejora y los valores institucionales, así como de las que generan resistencia, limitación o desalineación con el código de integridad, para poder gestionarlas de manera tal que la energía vital se dirija **al cuidado propio, de las relaciones con los demás y del ambiente**, en sincronía con los valores adoptados por la entidad.

**Tercer anillo:** aborda el **desempeño institucional** entendido como la capacidad de la organización de **fijarse metas y obtener los resultados**

**esperados**, contando con indicadores para hacer seguimiento al cumplimiento de los objetivos operativos, tácticos y estratégicos. El principal comportamiento que se promueve desde este anillo es la **medición y el análisis de la gestión** personal, grupal e institucional para **aumentar la eficiencia, la eficacia y la calidad** de los productos y servicios que se entregan a las partes interesadas y de la narrativa que prima en la entidad.

**Cuarto anillo:** trabaja el **desarrollo organizacional** desde la perspectiva de la **gestión del cambio**, la **innovación y el aprendizaje** como determinantes de la adaptación al ecosistema. El principal comportamiento que se promueve desde este anillo es la **disposición a desaprender y aportar** a la implementación de nuevas perspectivas, objetivos y formas de trabajo para resolver problemas o **adaptarse a cambios del contexto interno y externo**.

**Quinto anillo:** representa las relaciones de confianza que se construyen a partir de un liderazgo con habilidades blandas bien desarrolladas, inspirado en el servicio, la comunicación y la transparencia. El principal comportamiento que se promueve desde este anillo es el **uso estratégico y responsable de los recursos tangibles e intangibles** necesarios para movilizar los resultados y satisfacer las expectativas de los grupos de interés, creando valor y rindiendo cuentas permanentes.

**Sexto anillo:** recoge todos los elementos de los anillos primarios y los replica en el ecosistema sectorial para darle identidad y sostenibilidad, generando una onda expansiva que detone el potencial transformador de la educación en todos sus niveles y componentes. El principal comportamiento que se promueve desde este anillo es la **generación y transferencia de conocimiento** para crear sinergia y avanzar en los objetivos que convocan a todo el sector.

Para la implementación de la primera fase del modelo de gestión cultural, durante la vigencia 2019 se llevaron a cabo **59** actividades institucionales, entre ellas, **los diez Cafés para Conversar e Inspirar** anteriormente mencionados.

También se elaboraron, como parte de la primera fase del modelo, **cuatro documentos técnicos**: 1. Protocolo para la atención de cuatro tipos de alertas tempranas de ambiente laboral. 2. Manual de Inducción. 3. Manual de Reinducción. 4. Estructura del Programa de Formación de Coordinadores en Gestión Emocional.



Por último, para el modelamiento de los comportamientos deseados en la cultura se desarrolló un programa de formación en liderazgo saludable con la participación del **89% de los directivos de la entidad**.

Durante la vigencia 2020, las actividades de este componente seguirán articuladas con el Plan de Bienestar 2020: Experiencias que Unen y Mueven en razón a que desde allí se aborda de manera integral a cada colaborador, como ya se explicó, y por tanto, se facilita el despliegue de estrategias conjuntas a nivel institucional y sectorial para movilizar los comportamientos deseados a través de las siguientes actividades:

- Acciones de intervención a áreas, según resultados de encuesta de clima y cultura
- Cafés para conversar e inspirar
- Primer Encuentro Cultural del sector
- Estrategias para el desarrollo del plan de trabajo establecido en el procedimiento Toma de Conciencia del SIG
- Implementación del Sistema de Alerta Tempranas de Ambiente Laboral (formación y despliegue en los protocolos para el manejo de situaciones recurrentes y de fenómenos sistémicos y sesiones de coaching individual).
- Curso de Gestión Emocional para coordinadores
- Concurso Integral para impulsar la mejora del desempeño institucional.
- Desarrollo de habilidades y competencias de liderazgo para directivos

### 13. COMPONENTE DE FORMACIÓN Y DESARROLLO (Ley 909 de 2004)

Las actividades que conforman cada uno de los dos componentes anteriormente explicados, incluirán como mínimo un objetivo formativo, que permita el fortalecimiento de habilidades y competencias. Así mismo, se abordarán de manera transversal los elementos del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Adicionalmente, el presente plan se articulará con el Plan Institucional de Capacitación 2020, en distintos frentes, uno de ellos, el Banco de Experiencias, mediante el cual se incentivará la participación en la oferta de capacitación, según los términos y condiciones definidos.



## 14. HISTORIAL DE CAMBIOS

Historial de Cambios		
Versión	Fecha	Observaciones
1	24 de enero de 2020	Borrador para consulta ciudadana
2	Enero 30 de 2020	<p>Se realizan las modificaciones dadas en el Comité de Gestión y Desempeño Institucional para la aprobación del mismo, en el sentido de incluir lo siguiente: “Mediante la Resolución 010491 de 2019 el Ministerio de Educación Nacional adopta la política de <b>Talento Humano</b> a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro. Las estrategias para la apropiación y aplicación de ruta 2020-2022 de la mencionada política están consignadas en la Guía de Implementación de Política publicada en la sección de Transparencia de la página web de la entidad, para que los ciudadanos puedan conocerla, en este documento se plasman las líneas principales.”</p> <p>Inclusión del componente de cultura.</p>