

Plan de Bienestar e Incentivos 2022

Ministerio de Educación Nacional

Versión 2



La educación
es de todos

Mineducación

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	1
1. INTRODUCCIÓN	2
2. OBJETIVO GENERAL.....	3
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
4. ALCANCE	4
5. DIGNÓSTICO	4
5.1 RESULTADOS DE COBERTURA.....	4
5.2 ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN	5
5.3 ENCUESTA DE NECESIDADES DE TALENTO HUMANO.....	5
5.4 ENCUESTA DE SATISFACCIÓN CON ESTRATEGIAS DE CULTURA	10
6. METAS.....	11
7. ESTRATEGIAS	12
8. DESARROLLO.	12
8.1 EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	12
8.2 EJE 2: SALUD MENTAL.....	17
8.3 EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL	17
8.4 EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	18
8.5 EJE TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	19



1. INTRODUCCIÓN

Con el propósito de impactar de manera positiva el ser, estar y hacer de sus servidores, el Ministerio de Educación Nacional **en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), formula anualmente un plan de bienestar¹ con actividades que contribuyan con el mejoramiento de la calidad de la vida laboral, buscando un desempeño eficiente y eficaz de la entidad y a la vez impactando aspectos clave de la cultura organizacional de la entidad y de las entidades adscritas y vinculadas.**

Teniendo en cuenta las necesidades y los retos a los cuales se enfrentó la entidad en la vigencia 2020 y 2021, donde el equilibrio entre la vida laboral y personal fue clave tanto en el bienestar de cada uno de los servidores, como en la interacción positiva en actividades semipresenciales, en el plan de bienestar 2022 se incorporan estrategias para dar respuesta a las necesidades de los servidores desde la perspectiva de su desarrollo integral y buscando que esto redunde en el logro de los objetivos institucionales y organizacionales.

Lo anterior, teniendo en cuenta el “Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022” que aporta lineamientos para abordaje incluyente en la estrategia de bienestar considerando las diferentes modalidades de trabajo existentes, ocasionadas con la transformación digital e implementadas con mayor ímpetu durante la emergencia sanitaria: teletrabajo, trabajo en casa o remoto. Por esta razón, el Plan de Bienestar e Incentivos ofrecerá actividades que puedan adaptarse a las condiciones vigentes en la entidad y del contexto externo, de acuerdo con las directrices establecidas por el Gobierno Nacional.

¹ El Plan de Bienestar 2022 hace parte de los planes que complementan el Plan de Acción Anual de la entidad y está alineado con Plan Estratégico de Talento Humano 2018-2022 y con las metas del Plan Nacional de Desarrollo: Pacto por la Equidad.



El Plan de Bienestar e Incentivos 2022: “*Experiencias que Unen y Mueven*”, se estructura a partir de cinco ejes:

1. Equilibrio psicosocial
2. Salud mental
3. Convivencia
4. Alianza Interinstitucionales
5. Eje de cultura organizacional y sectorial
6. Eje transversal: transformación digital

2. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, mediante programas de bienestar que fomenten el desarrollo integral a través de espacios de aprendizaje, diversión e integración -virtuales, semipresenciales y presenciales- en el marco del modelo de cultura organizacional, teniendo en cuenta las necesidades de los servidores en su entorno profesional, social y familiar, identificadas a través de los diferentes espacios de participación y de los instrumentos para la evaluación de los resultados de los planes de cada vigencia.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Ejecutar actividades de bienestar e incentivos, alineadas a las necesidades de los servidores en su contexto familiar, laboral y social, que mejoren su calidad de vida.
- Promover la política de integridad como eje articulador de la gestión pública en el marco de los valores adoptados por la Entidad, generando compromiso institucional, sentido de pertenencia y transparencia, en un entorno institucional favorable al comportamiento integro que contribuya a la construcción de confianza y a la transformación de las relaciones entre la entidad y la ciudadanía.
- Generar experiencias significativas que fomenten la innovación, la comunicación, el trabajo en equipo y el reconocimiento al aporte que hacen los servidores al logro de los objetivos institucionales.

4. ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos está dirigido a los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la entidad en sus distintas modalidades: carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad y temporales. En el eje de cultura organizacional se incluyen estrategias en las concurren diferentes actores del ecosistema, como, por ejemplo, las entidades adscritas y vinculadas.

5. DIGNÓSTICO

Para la formulación de actividades del Plan de Bienestar e Incentivos 2022, se tuvieron en cuenta los resultados de cobertura, las encuestas de satisfacción de las actividades de bienestar, la encuesta de necesidades de talento humano y la encuesta de satisfacción con las estrategias de cultura organizacional. Estos instrumentos sirvieron como insumo en la toma de decisiones, asignación de recursos y definición de las acciones a las que se les da continuidad, las que se replantean y las que se potencializan.

5.1 Resultados de cobertura

Con base en el reporte de participación en las actividades de bienestar, el nivel de cobertura promedió el 71% durante la vigencia 2021. A pesar de que hubo un cumplimiento de la meta en la participación por parte de los servidores, se ve claramente que hubo actividades deportivas que demostraron bajos niveles de asistencia y otras como las institucionales con alta asistencia.

Tipo Actividad	Participación Promedio
Cultural	69%
Institucional	78%
Recreación y Deportes	63,7%

5.2 Encuestas de Satisfacción

Una vez finalizada cada una de las actividades, a través de herramientas informáticas, en este caso Microsoft Forms, se diseñó una encuesta por actividad para calificar y medir el nivel de satisfacción de acuerdo con los criterios de logística, tiempo, formación y receptividad. El resultado promedio de todas las actividades de bienestar de la vigencia 2021 fue de **4,7 / 5.0**.

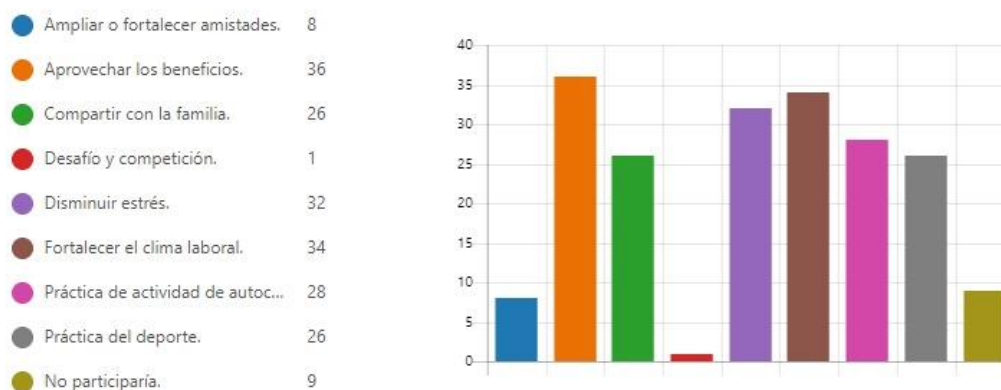
5.3 Encuesta de Necesidades de Talento Humano

El Ministerio de Educación Nacional, a través de la Subdirección de Talento Humano, desarrolló una encuesta orientada a identificar las necesidades de capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo, denominada “Encuesta de Necesidades de Talento Humano”. En total hubo una participación de 200 servidores en su diligenciamiento. Sin embargo, hubo una gran cantidad de preguntas en las que el servidor podía seleccionar más de una opción y dichas cifras se apreciarán en los resultados.

Desde la Subdirección de Talento Humano se buscó reconocer más específicamente las necesidades y gustos de los servidores desde el ámbito deportivo, social, competitivo y de desarrollo comportamental. A continuación, se dan a conocer los resultados:

En primera medida, se preguntó si participaría o no en las actividades de bienestar. El resultado indica que los servidores participarían principalmente para aprovechar los beneficios del plan de bienestar, disminuir el estrés y fortalecer el clima laboral.

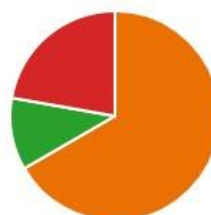
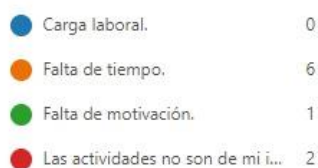
44. ¿Participaría en las actividades de Bienestar Social por alguno de los siguientes motivos?



Fuente: Resultados Encuesta de Necesidades de Talento Humano 2021

Por otro lado, la Subdirección buscó indagar los motivos por los cuales las personas no participarían en actividades de bienestar. Por ello, únicamente se tuvieron 9 respuesta, identificando que la falta de tiempo es la razón principal. Por esto, en la vigencia 2022 se busca diversificar horarios y fechas para realizar las actividades.

45. ¿Qué motivos le impedirían participar en las actividades de Bienestar Social?

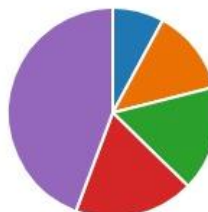


Fuente: Resultados Encuesta de Necesidades de Talento Humano 2021

Para las actividades de ocio, o no deportivas de mayor rendimiento, se propusieron actividades como ajedrez, artes marciales, domino y tenis de mesa. Sin embargo, la respuesta dominante fue que los servidores indican que no participarían en ninguna de ellas, por lo tanto, para la vigencia actual no se tendrán en cuenta las actividades mencionadas dado que no son de gran impacto para los servidores.

46. ¿Le gustaría participar en las siguientes actividades?

● Ajedrez.	18
● Artes marciales.	30
● Dominó.	37
● Tenis de Mesa.	42
● Ninguna.	101

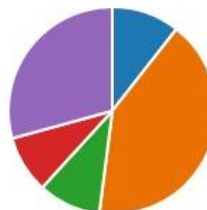


Fuente: Resultados Encuesta de Necesidades de Talento Humano 2021

Las actividades deportivas dieron como resultado una inclinación hacia los bolos. Por ello, la Subdirección de Talento Humano continuará programando dos torneos de bolos anualmente.

47. ¿Le gustaría participar en las siguientes actividades?

● Baloncesto.	26
● Bolos.	102
● Fútbol.	24
● Voleibol.	22
● Ninguna.	72

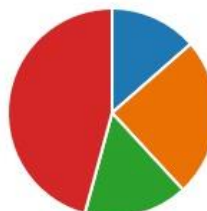


Fuente: Resultados Encuesta de Necesidades de Talento Humano 2021

En la encuesta de necesidades se buscó llegar a los gustos de cada servidor, por lo que se pregunta si la población tiene afinidad en deportes nacionales como la rana, el billar y el tejo. La respuesta con mayor votación fue "Ninguna".

48. ¿Le gustaría participar en las siguientes actividades?

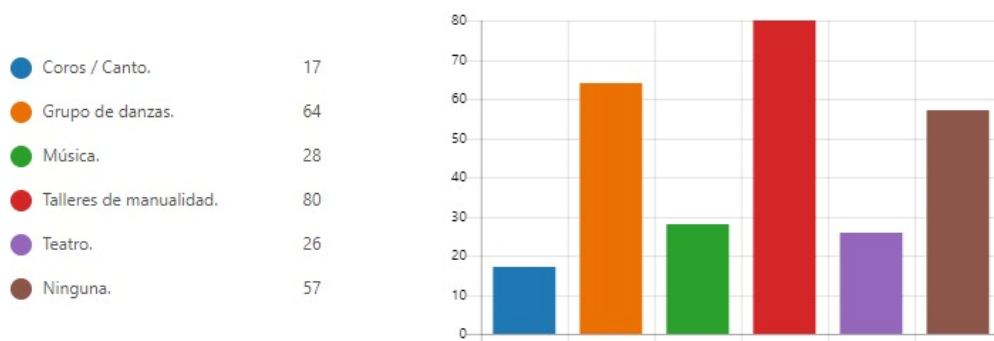
● Billar.	32
● Rana.	58
● Tejo.	38
● Ninguna.	108



Fuente: Resultados Encuesta de Necesidades de Talento Humano 2021

Como en toda entidad hay servidores que no participan o no son de su interés las actividades deportivas, se buscó generar actividades alternas para complementar la oferta. Con base en los resultados, se pretende crear el taller de manualidades y el grupo de danzas para la vigencia 2022.

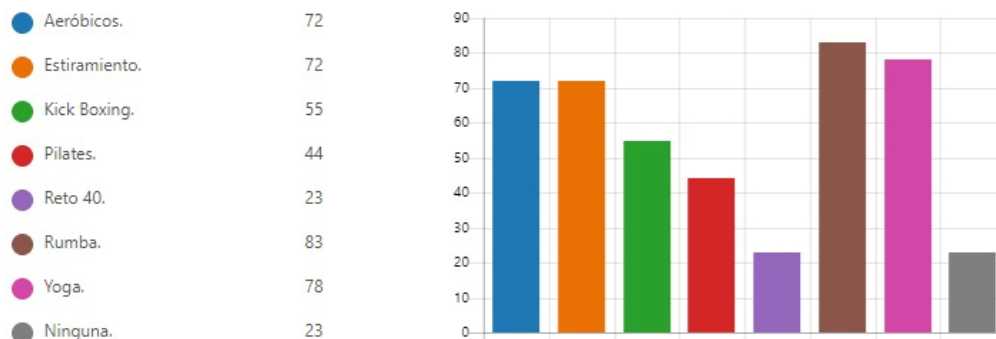
49. ¿Le gustaría participar en alguna(s) de las siguientes actividades culturales?



Fuente: Resultados Encuesta de Necesidades de Talento Humano 2021

Durante las últimas tres vigencias, se ofrecieron diversas actividades en el gimnasio. Teniendo en cuenta que la rumba y el yoga son las preferidas por los servidores se mantendrán y se combinarán manera aleatoria las diferentes clases.

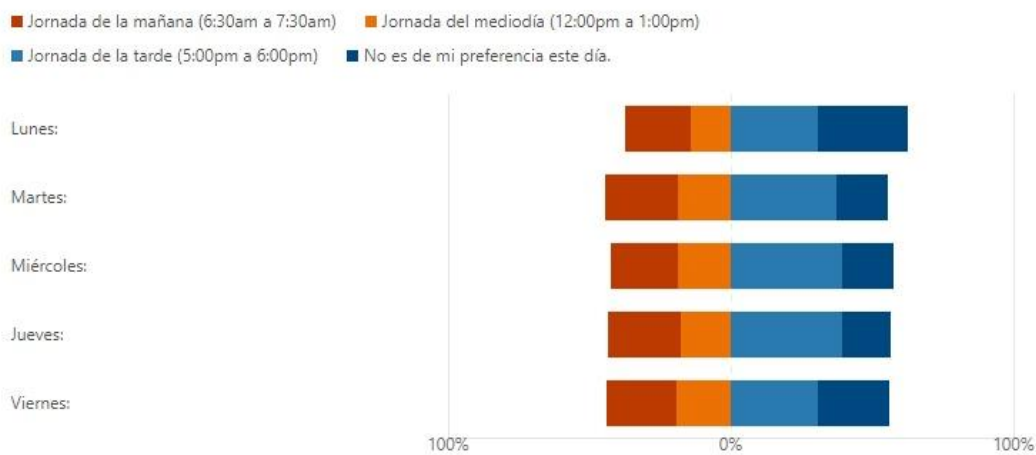
50. ¿Le gustaría participar en la(s) siguientes actividades de auto cuidado?



Fuente: Resultados Encuesta de Necesidades de Talento Humano 2021

Finalmente, para establecer la parte logística es necesario saber la intensidad horaria en la que los servidores están dispuestos a participar en las actividades de bienestar. De acuerdo con los resultados, la jornada preferida es la de la tarde 5:00 pm a 6:00 pm.

51. En su opinión, ¿cuáles son los momentos y los días de la jornada laboral adecuados para las actividades de bienestar?



Fuente: Resultados Encuesta de Necesidades de Talento Humano 2021

Para operar cada una de las actividades se debe tener la línea del ¿cómo? operarlas. La respuesta con más votaciones fue la mixta, es decir, participar tanto presencial como virtualmente en cada una de las actividades, lo cual se validará con las directrices dadas por Gobierno Nacional para la vigencia 2022.

52. ¿Qué metodología desearía usted que fuese empleada en las actividades?



Fuente: Resultados Encuesta de Necesidades de Talento Humano 2021

De acuerdo con los resultados, junto con la retroalimentación individual por cada una de las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos 2021, se presentaron las siguientes conclusiones:

- ✓ Respecto a la modalidad de asistencia, los servidores prefieren participar en actividades mixtas.
- ✓ En cuanto al tipo de actividad se deduce que la participación en actividades es mayor en las de contenido institucional; por otra parte, son de menor participación las de contenido deportivo virtual.
- ✓ La actividad que se acerca más al nivel de expectativa planteado es la del Torneo de Bolos (1º y 2º semestre).
- ✓ Se implementarán el taller de manualidades y el grupo de danzas.
- ✓ La actividad que más se aleja al nivel de expectativa es la de los entrenamientos y actividades virtuales.
- ✓ Las actividades de cierre demostraron que el acompañamiento por parte del MEN influyó positivamente a todos los servidores, incluyendo a sus familias, situación que genera el cumplimiento de uno de los fines del plan de bienestar y propiciar en el servidor una sensación de confort y sentido de pertenencia con la entidad.
- ✓

5.4 Encuesta de Satisfacción con Estrategias de Cultura

En el marco de la implementación del Modelo de Cultura Organizacional, el Ministerio de Educación implementó en 2021 actividades que fortalecieron los vínculos, los valores y los aprendizajes. Las estrategias planteadas fueron evaluadas a través de la Encuesta de Cultura aplicada en el mes de diciembre, que fue respondida por 670 personas (367 servidores de planta y 303 contratistas).

El 99% de las personas que respondieron la encuesta afirma haber participado en el Café para Conversar e Inspirar. El 94% de ellos considera que esta estrategia genera compromiso alrededor de las metas institucionales y facilita la comprensión de los objetivos estratégicos. El 95% está de acuerdo con que la estrategia inspira orgullo sobre la gestión que está realizando la entidad y visibiliza a contribución que hacen los diferentes equipos al logro de los objetivos. El 94,6% reconoce que el Café moviliza los

valores de la entidad. El 93,6% considera que estimula la participación de todas las dependencias.

De las 397 personas que respondieron haber participado en el Concurso “Actitudes que Engrandecen”, el 94,5% de ellas está de acuerdo en que el concurso creó oportunidades para reconocer el saber y las experiencias y la contribución de los equipos y que promueve nuevos aprendizajes.

De las 337 personas que afirmaron haber participado en los espacios de conexión emocional, el 91.4% considera que esta estrategia facilita la adaptación al cambio y promueve una comunicación abierta.

De las 268 personas que indicaron haber participado en los espacios mensuales de HOY ES VIERNES, el 97.7% afirmó que los mismos sirven para compartir momentos de expansión, cultura y entretenimiento. El 96.3% reconoció que esta estrategia estimula el bienestar emocional y fortalece el vínculo de las personas con la entidad.

A partir de estos resultados, en la vigencia 2022 se dará continuidad a las estrategias buscando una mayor participación en las mismas, teniendo en cuenta la retroalimentación recibida.

6. METAS

- Lograr el 100% de ejecución de todas las actividades programadas del Plan de Bienestar e Incentivos 2022: Experiencias que Unen y Mueven.
- Ampliar la participación en dos puntos porcentuales en el promedio de las actividades de bienestar.
- Lograr un promedio de calificación de las actividades de bienestar igual o superior a 4.7 / 5.0.
- Socializar con el 96% de los servidores y contratistas los resultados de la gestión 2018-2022
- Aumentar en dos puntos porcentuales la participación promedio en las estrategias para movilizar la cultura organizacional

7. Estrategias

Para la vigencia 2022 se busca:

- Definir nuevos canales de difusión y fortalecer los existentes, que permitan que todos los servidores conozcan e identifiquen las actividades que se van a desarrollar o que se están ejecutando dentro del Plan de Bienestar.
- Fortalecer la atención periódica y personalizada de la Caja de Compensación Familiar para cada uno de los servidores, atendiendo las inquietudes sobre servicios.
- Plantear acciones alternativas 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 el bienestar personal, social y familiar.
- Fortalecer la atención a los servidores, frente a las inquietudes de manera oportuna y de fondo.
- Consolidar el rol de la mesa Transformación Cultural (adscrita al Comité Institucional de Gestión y Desempeño), de planear las acciones de intervención en cultura y alinearlas con la estrategia de comunicaciones y con las necesidades de toma de conciencia del sistema integrado de gestión y sus modelos referenciales.
- Incluir un componente experiencial en las estrategias de cultura para facilitar la comprensión y recordación del mensaje central de los espacios de conversación, co-creación, expansión y colaboración y su vez apalancar la gestión del cambio organizacional.

8. Desarrollo.

A continuación, se presentarán las actividades de bienestar que se desarrollarán en la vigencia 2022, articuladas con el Programa Nacional de Bienestar acorde con los ejes de la guía.

8.1 Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral. (DAFP, 2020).

COMPONENTE MEN	ÁREA LÍDER	ACTIVIDAD DESARROLLADA	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
Bienestar	STH	Olimpiadas Recreodeportivas	Por medio de actividades, se busca desarrollar competencias.	Todos los servidores
Bienestar	STH	Torneo de Bolos (1º y 2º semestre)	Generar trabajo en equipo y juego limpio.	Todos los Servidores
Bienestar	STH	Torneo de Fútbol	Generar trabajo en equipo y juego limpio.	Todos los servidores
Bienestar	STH	Torneo de Tenis de Mesa	Generar trabajo en equipo y juego limpio.	Todos los servidores
Bienestar	STH	Vacaciones Recreativas (Junio y Diciembre)	Salarios Emocionales	Todos los servidores
Bienestar	STH	Halloween	Salarios Emocionales	Todos los servidores
Bienestar	STH	Teletrabajo	Impulsar nuevas formas de organización laboral a través del uso de las TIC, contribuir a la optimización de recursos y promover la adaptación a las nuevas realidades.	Cargos que apliquen a Teletrabajo
Bienestar	STH	Informe de Gestión	Reconocer el esfuerzo de los equipos de trabajo en la gestión de la vigencia.	Todos los servidores

COMPONENTE MEN	ÁREA LÍDER	ACTIVIDAD DESARROLLADA	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
Bienestar	STH	Día del Conductor	Exaltar la labor y la orientación al servicio.	Todos los servidores
Bienestar	STH	Día de la Familia (1º y 2º semestre)	Propiciar espacios para compartir con la familia	Todos los servidores
Bienestar	STH	Taller de Mascotas	Reconocer a la mascota como un apoyo para el bienestar emocional de las personas.	Todos los servidores
Bienestar	STH	Quinquenios	Reconocer el tiempo de servicio a la entidad.	Todos los servidores
Bienestar	STH	Programa de Prepensionados	Preparar a los servidores próximos a pensionarse de manera financiera, emocional y espiritual.	Servidores Próximos a Pensionarse
Bienestar	STH	Día de la Secretaria	Reconocer el aporte de las secretarías a los equipos y a la entidad	Secretarios de la Entidad
Bienestar	STH	Día del Servidor Público	Exaltar los valores del servicio público e inspirar una gestión orientada a la excelencia.	Todos los servidores
Bienestar	STH	Apoyo Condolencias	Acompañar a los servidores en el proceso de duelo por la pérdida de los seres queridos.	Todos los servidores

COMPONENTE MEN	ÁREA LÍDER	ACTIVIDAD DESARROLLADA	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
Bienestar	STH	Taller de Manualidades	Generar espacios de ocio creativo y fomentar el desarrollo de nuevas habilidades y talentos	Todos los servidores
Bienestar	STH	Grupo de Danza	Generar espacios de ocio creativo y fomentar el desarrollo de nuevas habilidades y talentos	Todos los Servidores
Bienestar	STH	Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	Promover la movilidad sostenible y la política ambiental del Ministerio	Todos los servidores
Bienestar	STH	Celebración de Cumpleaños	Reconocer por medio de los canales de comunicación el día del cumpleaños del servidor.	Todos los servidores
Bienestar	STH	Programa de incentivos	Reconocer a los mejores servidores por niveles de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción. Seleccionar y Premiar los mejores proyectos presentados por los equipos de trabajo	Servidores que apliquen con los requisitos
Bienestar	STH	Horario Flexible	Generar condiciones que faciliten el equilibrio de la vida familiar y laboral	Todos los servidores
Bienestar	STH	Gimnasio	Promover el bienestar físico de los servidores y el autocuidado.	Todos los servidores

COMPONENTE MEN	ÁREA LÍDER	ACTIVIDAD DESARROLLADA	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
Bienestar	STH	Equipo de Fútbol	Promover el bienestar físico de los servidores y la sana competencia	Todos los Servidores
Bienestar	STH	Equipo de Voleibol	Promover el bienestar físico de los servidores y la sana competencia	Todos los servidores
Bienestar	STH	Día del Amor y la Amistad	Promover camarería y buena relación a los servidores de la entidad.	Todos los servidores
Cultura	SDO	Hoy es Viernes	Movilizar de mensajes claves de la estrategia a través de metáforas, historias y experiencias de entretenimiento	Todos los servidores
Cultura	SDO	Espacios de Conexión	Promover la comunicación asertiva y la adaptación al cambio, así como fomentar la reflexión acción sobre temas aplicables al contexto laboral y personal	Todos los servidores
Cultura	SDO	Concurso de cultura 2022: Oportunidad es...	Promover como parte de la cultura organizacional comportamientos que favorezcan identificar en cada situación, la oportunidad para aprender, mejorar, conectar y cooperar, así como para impulsar la gestión hacia un nivel superior	Todos los servidores

8.2 Eje 2: Salud Mental

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades. Así mismo, incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, entre otros. (DAFP, 2020).

COMPONENTE MEN	ÁREA LÍDER	ACTIVIDAD DESARROLLADA	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
Bienestar	SDO	Gestión Emocional para Líderes saludables	Promover la integración de mente, cuerpo y emoción para el bien- ser, el bien-estar y el bien- hacer	Directivos y Coordinadores

8.3 Eje 3: Convivencia Social

Desde Talento Humano se busca reconocer en igualdad de condiciones a cada uno de los servidores de la entidad, por medio de actividades y talleres que refuercen la inclusión, la diversidad y la tolerancia. (DAFP, 2020).

COMPONENTE MEN	ÁREA LÍDER	ACTIVIDAD DESARROLLADA	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
Bienestar	STH	Mes Equidad de Género	Reconocerse como iguales más allá de las diferencias.	Todos los servidores
Cultura	SDO	Intervenciones focalizadas en equipos de trabajo	Facilitar la resolución de situaciones de conflicto en los equipos de	Equipos focalizados



			trabajo a través de herramientas de comunicación asertiva	
Cultura	SDO	Café para Conversar e Inspirar	Movilizar la cultura organizacional, a través del cual se comunican los objetivos estratégicos y sus avances, se promueve la conexión de los colaboradores con los temas misionales y se brinda la oportunidad de dar aportes para mejorar la gestión	Todos los servidores

8.4 Eje 4: Alianzas Interinstitucionales

El eje establece alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de los objetivos de la política de Talento Humano en la entidad.

COMPONENTE MEN	ÁREA LÍDER	ACTIVIDAD DESARROLLADA	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
Bienestar	STH	Banco de Experiencias	Reconocer e incentivar la participación dentro de las actividades institucionales a través de acceso a servicios que satisfacen necesidades o intereses personales y/o familiares.	Todos los servidores

COMPONENTE MEN	ÁREA LÍDER	ACTIVIDAD DESARROLLADA	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
Bienestar	STH	Feria de Servicios	Dar a conocer a los servidores diferentes convenios o servicios que contribuyan a la mejora de su calidad de vida.	Todos los servidores
Bienestar	STH	Apoyo Educativo	Generar oportunidades para que el servidor o su familia fortalezcan sus conocimientos y habilidades a través de la educación formal	Servidores de carrera
Cultura	SDO	Segundo encuentro Naranja del Sector	Reconocer el talento de las entidades adscritas y vinculadas del sector educación para la creación de valor simbólico alrededor de los valores del código de integridad del servidor público, a través de productos tangibles, contenidos digitales, servicios y experiencias, que fortalezcan el sentido de identidad y la cultura organizacional.	Servidores del Ministerio de Educación y entidades adscritas y vinculadas

8.5 Eje transversal: Transformación digital

La Transformación digital se enfoca en adoptar a las entidades públicas en el uso de herramientas tecnológicas y aplicarlas en las actividades de bienestar buscando fortalecer y adaptar a todos los servidores, teniendo en cuenta las herramientas digitales con las que ya cuenta el Ministerio.

COMPONENTE MEN	ÁREA LÍDER	ACTIVIDAD DESARROLLADA	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
Bienestar	STH	Talleres Código de integridad	A través de una plataforma digital se dio a conocer y reforzar cada uno de los valores del código de integridad por medio de actividades didácticas.	Todos los Servidores
Bienestar	STH	Inducción	A través de una plataforma digital se aplicó la inducción del 2º semestre por medio de actividades didácticas	Todos los servidores
Bienestar	STH	Reinducción	A través de una plataforma digital se aplicó la jornada de reinducción de manera virtual por medio de actividades didácticas	Todos los Servidores

Historial de Cambios		
Versión	Fecha	Observaciones
1	Enero 27 de 2022	Se crea el documento de conformidad con los lineamientos institucionales establecidos y la normatividad vigente.
2	Enero 28 de 2022	Versión aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

RESOLUCIÓN No.

(000779 25 ENE 2022)

"Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación - PIC del Ministerio de Educación Nacional, para la vigencia 2022"

LA MINISTRA DE EDUCACIÓN NACIONAL

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las establecidas en el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el, el Decreto 1083 de 2015 y

CÓNSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia, consagra en su artículo 54 que *"Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran"*.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 en su artículo 3°, literal c) señala, **"Componentes del Sistema. El sistema está integrado por los componentes que se relacionan a continuación: (...) c) Planes institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación"(...)"**.

Que el mencionado Decreto en su artículo 11 literal b), establece como una de las obligaciones de las entidades (...) *"b) Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional"*.

Que la Ley 909 de 2004 en su artículo 36 establece como objetivos de la capacitación los siguientes:

- "1) La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios;*
- 2) Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño;*

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Educación Nacional para la vigencia 2022".

3) Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

Parágrafo. 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 y las que desarrollen la presente Ley."

Que el Decreto No. 1083 de 2015 en su artículo 2.2.9.1, establece que "Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (...)".

Que el Plan Institucional de Capacitación – PIC del Ministerio de Educación Nacional para la vigencia 2022, fue presentado y aprobado por la Comisión de Personal de la Entidad el día 20 de enero de 2022

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional de Capacitación - PIC del Ministerio de Educación Nacional para la vigencia 2022, aprobado por la Comisión de Personal del Ministerio de Educación el 20 de enero de 2022.

PARAGRAFO. El Plan Institucional de Capacitación, podrá ser modificado o actualizado en la presente vigencia, con el fin de dar cumplimiento a las necesidades institucionales que así lo requieran, de conformidad con la parte considerativa del presente acto.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C. a los

LA MINISTRA DE EDUCACIÓN NACIONAL


MARÍA VICTORIA ANGULO GONZÁLEZ

Aprobó: Miguel Alejandro Jurado Erazo - Secretario General
Revisó: María del Pilar Salgado Hernández - Subdirectora Talento Humano (E)
 Lorena Velásquez G. Contratista STH
Revisó: Diana Cecilia Torres- Coordinadora GFCVL – STH
Proyectó: Guillermo Rojas -Profesional Especializado – STH