



Plan de **Bienestar** e **Incentivos**

Ministerio de Educación Nacional de Colombia

Aurora Vergara Figueroa

Ministra de Educación Nacional

Constanza Pardo García

Subdirectora de Talento Humano

BORRADOR CONSULTA CIUDADANA

Tabla de contenido



Tabla de contenido

1. Introducción	6
2. Objetivo general	10
3. Objetivos específicos	12
4. Marco normativo	14
5. Alcance	16
6. Diagnóstico	18
Encuestas de satisfacción 2023	18
Encuesta de detección de necesidades de bienestar social laboral 2024 de Talento Humano	28
Medición de clima y cultura organizacional	36
7. Metas	40
8. Plan de actividades	42
9. Incentivos y Estímulos	45
10. Apoyo educativo	45
Tiempo remunerado por transportarse en bicicleta	45
Banco de estrellas	45
Quinquenios	46
Incentivos mejor servidor	46
Incentivos equipos de trabajo	51
Mecanismos de evaluación	55
11. Control de cambios	56

1.

Introducción



Introducción

Para el Ministerio de Educación Nacional la dignidad humana y las condiciones para el bienestar y la calidad de vida de sus colaboradores reviste la mayor importancia, por tal razón se formula el desarrollo de experiencias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral y a su vez que hagan posible un desempeño eficiente y eficaz en la entidad con un ambiente laboral que impacte positivamente a nuestros colaboradores.

Con base en lo anterior, y con el propósito de impactar de manera positiva el bien ser, el bien estar y saber 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), formuló el plan de bienestar e incentivos 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 claves de la cultura organizacional del Ministerio y de las entidades adscritas y vinculadas.

Las actividades y ejes estratégicos definidos en el siguiente plan se enmarcan en lo dispuesto en el documento denominado "Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida" que estableció el diseño de un *Plan Nacional de Bienestar* que contempla la implementación de estrategias que permitan mejorar las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de todas las servidoras y los servidores públicos, y que apunten a incrementar el bienestar, la felicidad y su identidad. En razón a lo anterior, el Plan Nacional de Bienestar 2023 – 2026 define, los programas de bienestar como herramientas que deben estar encaminados a contribuir en el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos, con el propósito de mejorar su calidad de vida.

Finalmente, el Ministerio de Educación Nacional aprobó, a través de la Mesa de Transformación Cultural, el Modelo de Cultura Organizacional que busca generar experiencias para promover una cultura basada en el bienestar, el cuidado de la salud mental y la generación de nuevos conocimientos, como agentes de transformación social. El modelo se fundamenta en los siguientes pilares:

- **Innovación:** creatividad para que transformemos positivamente nuestro modelo de servicio hacia nuestros grupos de valor.
- **Excelencia:** a través de métodos innovadores orientamos nuestros procesos a la mejora continua para generar valor.
- **Humanización:** desarrollamos los mejores equipos de trabajo promoviendo ambientes colaborativos de trabajo enmarcados en los valores del código de integridad.
- **Inclusión:** el respeto por la diversidad, el compromiso con la dignidad humana y la igualdad de derechos para todas las personas de la familia del MEN.
- **Transformación:** con la generación de buenas ideas buscamos soluciones a los retos que enfrentamos como líderes del sector educativo.



Modelo de cultura organizacional Ministerio de Educación 2022 - 2026

Para la presente vigencia, el Plan de Bienestar e Incentivos se elabora a partir de los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar a saber "Equilibrio psicosocial", "Salud mental", "Diversidad e inclusión", "Transformación digital" e "Identidad y vocación por el servicio público" estructurados en el Plan Estratégico de Talento Humano 2024 que tiene como objetivo principal aumentar la calidad de vida de los colaboradores a través de un enfoque diverso y equitativo.

El plan incorpora entonces acciones formativas, recreativas y deportivas, encaminadas a fortalecer vínculos, la socialización, el intercambio de conocimientos y experiencias, teniendo en cuenta como segunda opción la virtualidad de acuerdo con las necesidades de los servidores y de la entidad.

BORRADOR CONSULTA CIUDADANA

2.

Objetivo general



Objetivo general

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, mediante experiencias programas de bienestar que fomenten el desarrollo integral a través de espacios de aprendizaje, diversión e integración, teniendo en cuenta las necesidades de los servidores en su entorno profesional, social y familiar, promoviendo un entorno laboral para la vida y el conocimiento.



3.

Objetivos específicos



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.
- Fomentar alternativas que permitan el desarrollo del ciclo de vida del servidor público en armonía con la protección del medioambiente y el entorno.

4.

Marco normativo



Marco normativo

- Constitución Política de Colombia que consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen todos los ciudadanos.
- Ley 909 de 2004, en su artículo 16, establece la función de la Comisión de Personal de participar en el Plan de Estímulos. En el parágrafo del Artículo 36. Establece que las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
- Decreto Ley 1567 de 1998, crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 1960 Art. 3 y 4, reforma la Ley 909 de 2004 y señala que todos los servidores públicos independiente de su vinculación podrán beneficiarse de los programas de bienestar.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual compila los decretos reglamentarios del sector que contiene lo establecido en temas de bienestar y estímulos.
- Decreto 612 de 2018, fija directrices para la publicación de los Planes de Talento Humano.
- Código Disciplinario Único, dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.
- Guía de estímulos para los servidores públicos, DAFP, 2018.
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, DAFP, 2023.

5.

Alcance



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 que concurren diferentes actores del ecosistema, como, por ejemplo, las entidades adscritas y vinculadas.



6.

Diagnóstico



Diagnóstico

Encuestas de satisfacción 2023

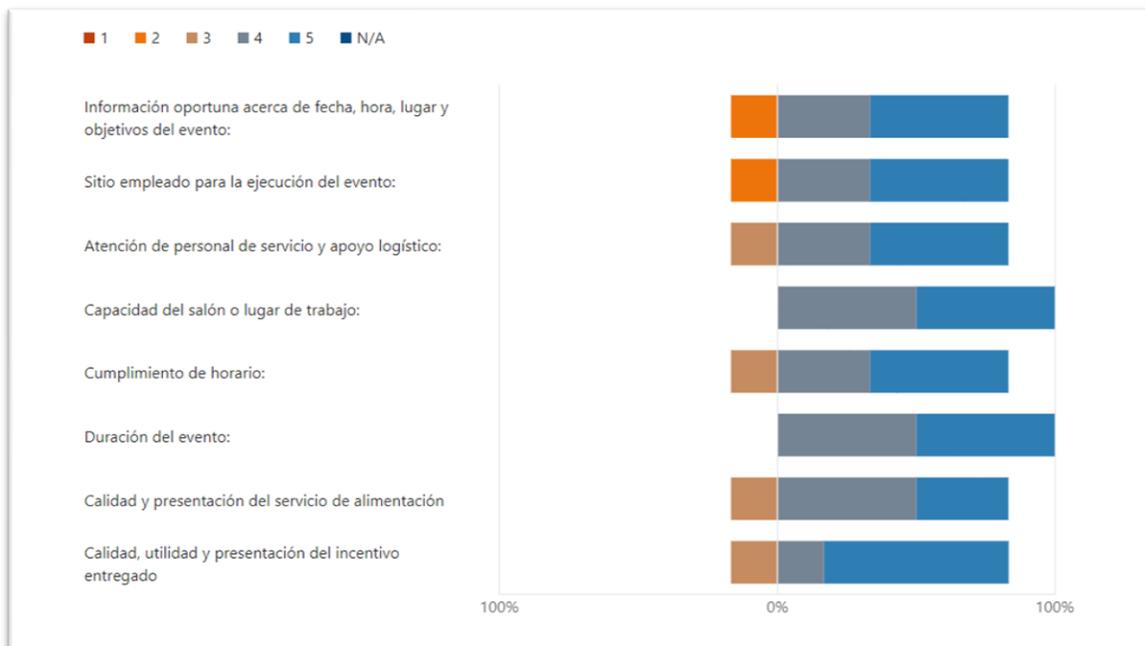
Como parte de los procesos de construcción con los grupos de interés, la Entidad promueve el diálogo y la participación de diferentes actores que aportan a la toma de decisiones. Es desde los aportes de cada servidor que se logra retroalimentar el resultado de las experiencias que se diseñan para aportar al bien ser y el bien estar de los equipos de trabajo.

Por eso, y con el objetivo de medir la satisfacción de los grupos de interés, a través del aplicativo Microsoft Forms se evaluaron las actividades contempladas en el Plan de Bienestar para la vigencia 2023; el resultado promedio de las actividades fue de **4,6** sobre 5.

A continuación, se comparten los resultados y aportes de los servidores frente al desarrollo de las mismas:

Encuesta	Metodología	Promedio calificación actividad
Día del conductor	Cuestionario con calificación de 1 a 5, siendo 1 el menor puntaje y 5 la mayor calificación	4,5

Felicitaciones
Seguir con estos talleres
Excelente Capacitación y Homenaje
Muchas Gracias



Fuente: Resultados encuesta de satisfacción Día del conductor

Encuesta	Metodología	Promedio calificación actividad
Día de la madre	Cuestionario con calificación de 1 a 5, siendo 1 el menor puntaje y 5 la mayor calificación	4,5

Excelente

Incluir CNA

Ampliar espacios

Gracias por aportar y reconocer la labor diaria de las mujeres hermosa decoración y el detalle muy útil. Gracias por su compromiso y entrega, para q estos eventos sean todo un éxito con bonita huella de vida

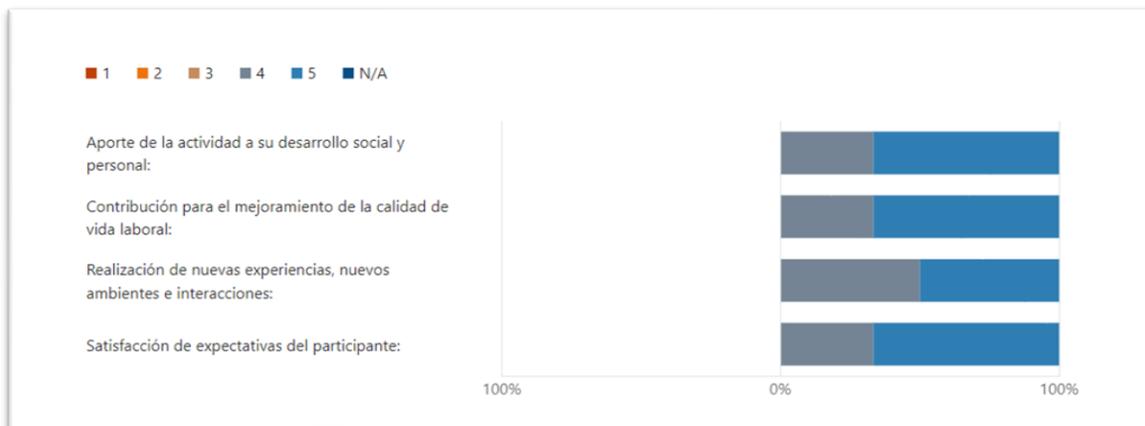
Mil gracias por la actividad, la cual es importante dentro de los procesos de bienestar laboral

Útil detalle

Incluir madres contratistas

Lindo homenaje

Maravilloso detalle



Fuente: Resultados encuesta de satisfacción Día de la madre

Encuesta	Metodología	Promedio calificación actividad
Día del padre	Cuestionario con calificación de 1 a 5, siendo 1 el menor puntaje y 5 la mayor calificación	4,4

Gracias
EL REGALO FUE BIEN BONITO
 Muchas gracias por la iniciativa. Para nosotros los hombres también es importante que nos tengan en cuenta en estas actividades
Muy amables por el detalle entregado, es práctico y muy servicial
Excelente
 Maravilloso detalle

Encuesta	Metodología	Promedio calificación actividad
Vacaciones recreativas I semestre 2023	Cuestionario con calificación de 1 a 5, siendo 1 el menor puntaje y 5 la mayor calificación	4,6

Gracias fue una experiencia maravillosa

Felicitaciones por la organización y el compromiso por nuestros hijos

Muy agradecida con este espacio, mi hijo sin duda alguna fue muy feliz

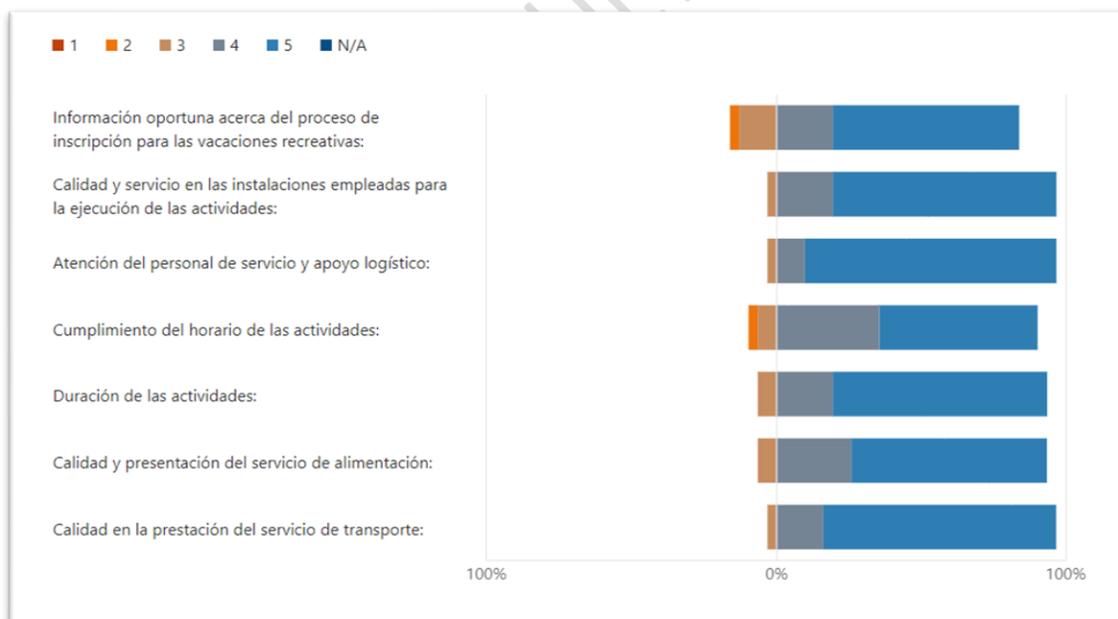
Excelente actividad, inmensamente agradecido con el área de Talento Humano

Les agradezco este tipo de iniciativas que mejoran el bienestar de nuestros hijos. Gracias

Muchas gracias, excelentes actividades para los niños, se divierten mucho

gracias por el esfuerzo y cariño en el evento

Excelente



Fuente: Resultados encuesta de satisfacción Vacaciones recreativas 2023 - I

Encuesta	Metodología	Promedio calificación actividad
Vacaciones recreativas II semestre 2023	Cuestionario con calificación de 1 a 5, siendo 1 el menor puntaje y 5 la mayor calificación	4,5

Me gustó la organización general de las actividades, se desarrollaron superando expectativas. todo conforme

Agradecimiento total a todo el equipo de la Subdirección de Talento Humano, la actividad fue de total agrado para mi hijo
Fue una jornada espectacular, a nombre de mis hijas Laura y Darro y en nombre propio, solo me resta agradecerles, todo fue muy coordinado y organizado

Un espacio maravilloso para nuestros hijos, donde disfrutaron de cada actividad. Muchas gracias por la atención, comprensión, empatía y compromiso
Las actividades fueron muy bonitas y bien organizadas, gracias a la gran labor del personal de la Subdirección de talento humano

Muy agradecida con la subdirección de talento humano por la dedicación y el desarrollo de las actividades

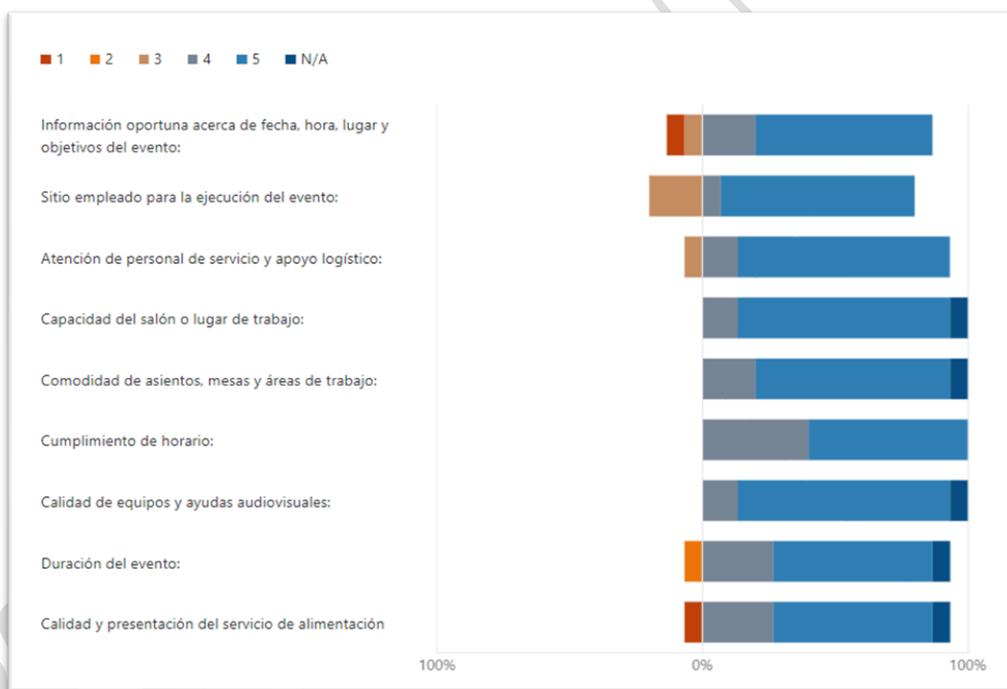
Todo excelente



Fuente: Resultados encuesta de satisfacción Vacaciones recreativas 2023 - I

Encuesta	Metodología	Promedio calificación actividad
Día de la secretaria y el secretario	Cuestionario con calificación de 1 a 5, siendo 1 el menor puntaje y 5 la mayor calificación	4,5

Muchas gracias por el detalle
 Me pareció un excelente reconocimiento a nuestra labor y la recibí con mucho cariño
Considero que este tipo de celebraciones son muy importantes para el fortalecimiento del talento humano del MEN
 El acompañamiento de la señora ministra en la celebración, muy significativo, gracias
Todo me pareció acorde con la celebración



Fuente: Resultados encuesta de satisfacción Celebración día de la secretaria y el secretario

Encuesta	Metodología	Promedio calificación actividad
Feria de Bienestar II semestre 2023	Cuestionario con calificación de 1 a 5, siendo 1 el menor puntaje y 5 la mayor calificación	5

excelente contar con estos espacios

muchas gracias por la actividad, estuvo muy bien organizada y fortalece el sentido de pertenencia con la entidad
Muchas gracias por el espacio, que no solo permite hacer conocer nuestros productos, si no generar y reforzar contacto con otras personas del MEN

Muy agradecida por la oportunidad. La organización estuvo excelente!

Que se siga teniendo este espacio



Fuente: Resultados encuesta de satisfacción Feria de bienestar II semestre 2023

Encuesta	Metodología	Promedio calificación actividad
Carrera de la mujer Pastas la Muñeca	Cuestionario con calificación de 1 a 5, siendo 1 el menor puntaje y 5 la mayor calificación	4,8

Excelente iniciativa y organización del equipo de la STH

Excelente actividad para los servidores del MEN, atención y servicio excelente

Fue una experiencia enriquecedora. Gracias al Ministerio por esta actividad que lleno mi corazón de cumplimiento de metas y alegría. La Carrera de la Mujer fue una actividad que me aportó beneficios para mi salud física y mental. Muchas gracias Ministerio de Educación Nacional.

Muchas Gracias por brindarnos esta oportunidad, fue una experiencia enriquecedora



Fuente: Resultados encuesta de satisfacción Carrera de la Mujer Pastas La Muñeca

Encuesta	Metodología	Promedio calificación actividad
Torneo de tenis de mesa	Cuestionario con calificación de 1 a 5, siendo 1 el menor puntaje y 5 la mayor calificación	4,7

Simplymente gracias

Estuvo espectacular el evento

Me gustan mucho estos espacios, nos integran de manera interdisciplinaria y salimos un poco de la rutina

Excelente actividad, Felicitaciones
Estuvo muy bien organizado

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ N/A

Información oportuna acerca del torneo

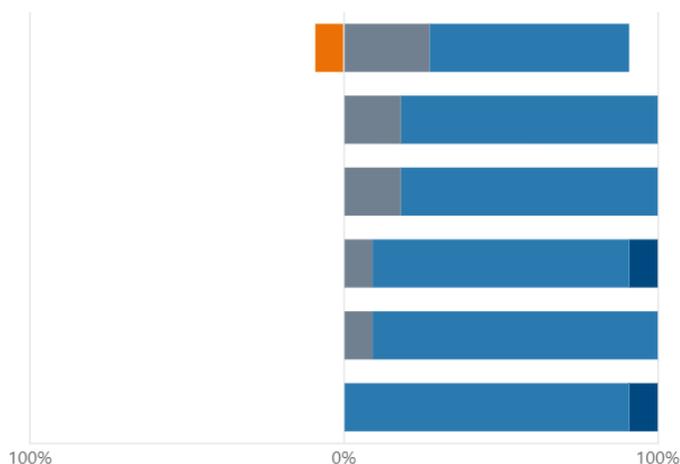
Calidad y servicio en las instalaciones empleadas para la ejecución del torneo

Atención del personal de juzgamiento

Cumplimiento del horario de los partidos

Calidad y presentación del servicio de refrigerio

Calidad de los insumos para el desarrollo del torneo (mesas, raquetas, pelotas)



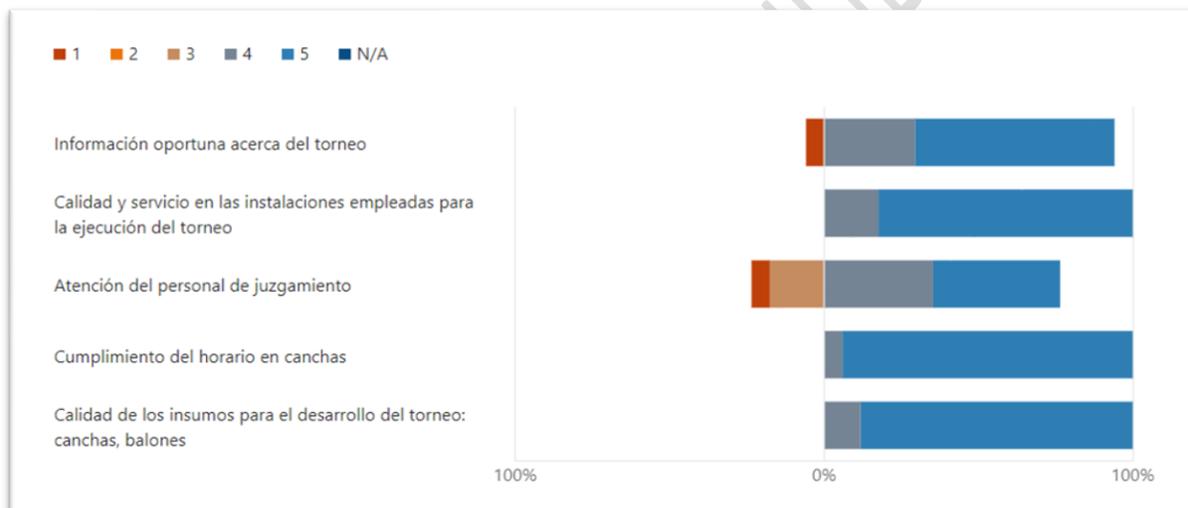
Fuente: Resultados encuesta de satisfacción Torneo de tenis de mesa

Encuesta	Metodología	Promedio calificación actividad
Torneo de fútbol 5	Cuestionario con calificación de 1 a 5, siendo 1 el menor puntaje y 5 la mayor calificación	4

Gracias por este espacio y que sigan gestionando más campeonatos muchas gracias

Agradecimiento ante todo, a la STH, por la oportunidad de poder participar y considero la posibilidad de ampliar la cantidad de deportistas que puedan participar en este emotivo torneo. Se notó continuamente el acompañamiento de TH en el torneo, excelente ejercicio de recreación y sano esparcimiento.

Muy agradecido



Fuente: Resultados encuesta de satisfacción Torneo de fútbol 5

Encuesta	Metodología	Promedio calificación actividad
Torneo de bolos	Cuestionario con calificación de 1 a 5, siendo 1 el menor puntaje y 5 la mayor calificación	4,7

Gracias por estos espacios
Excelente actividad de bienestar
Es una muy buena actividad que se debe conservar por lo menos 2 veces al año
Muchas gracias, muy buena actividad!!!
excelente actividad



Fuente: Resultados encuesta de satisfacción Torneo de bolos

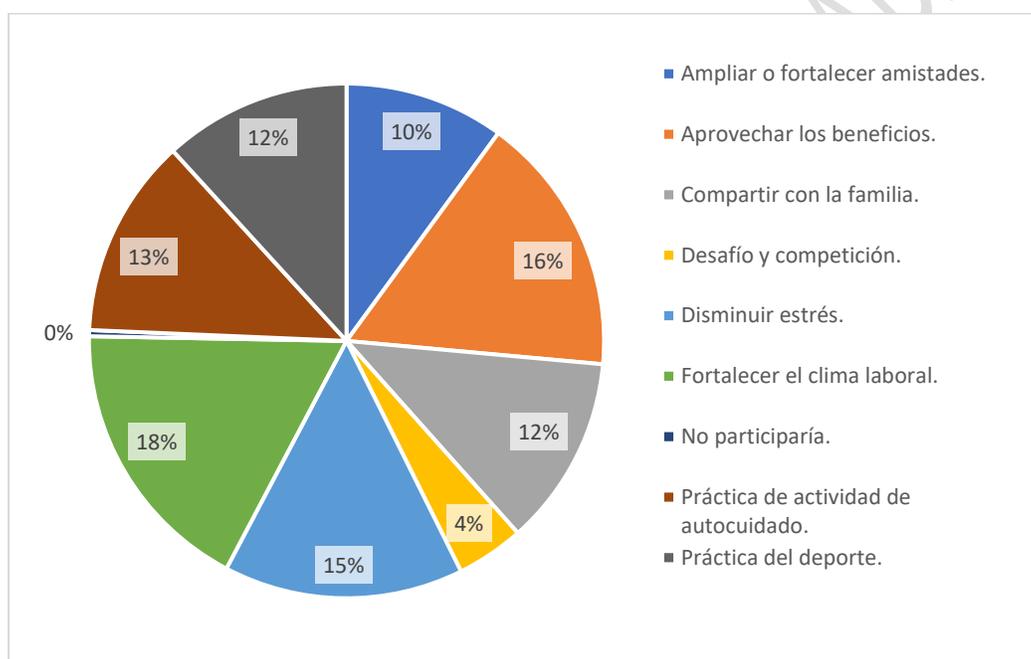
Encuesta de detección de necesidades de bienestar social laboral 2024 de Talento Humano

El Ministerio de Educación Nacional, a través de la Subdirección de Talento Humano, desarrolló una encuesta orientada a identificar las necesidades de bienestar denominada "Encuesta de necesidades de bienestar 2024". Con corte al 11 de enero de la presente vigencia, **148** servidores han participado en el diligenciamiento de la encuesta.

A través de este instrumento, la Subdirección de Talento Humano logró identificar las actividades de mayor afinidad para los servidores en el campo deportivo y personal. A continuación, se dan a conocer los resultados:

En primera medida, para medir el interés de los servidores frente al desarrollo de las actividades contempladas en el marco del Plan de Bienestar, la Entidad consultó cuáles serían los **motivos por los que los servidores participarían** de las experiencias diseñadas para aportar al bien ser y el bien estar, encontrando que el 18% de la población encuestada considera que su activa participación estaría orientada a fortalecer el clima organizacional.

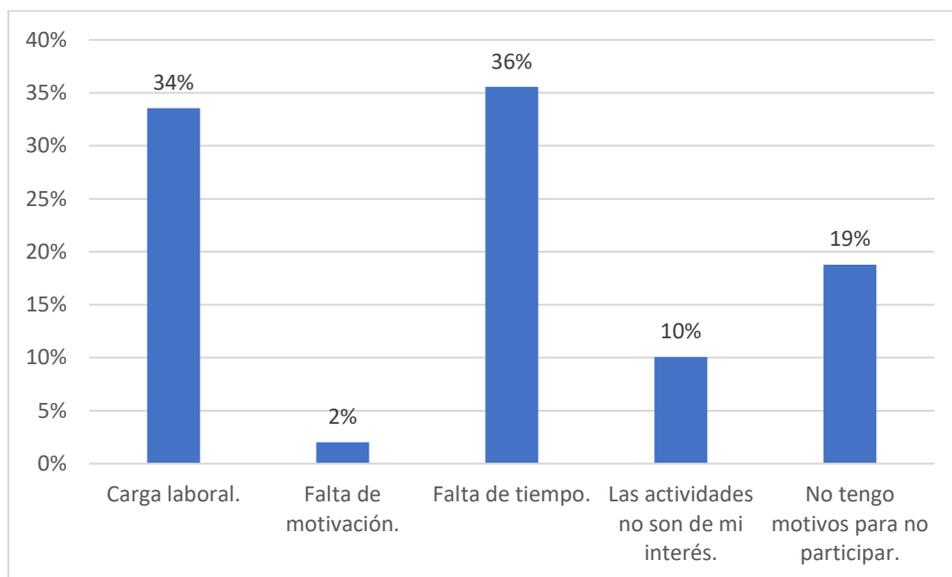
Ello implica un esfuerzo importante del Ministerio para seguir consolidando el Modelo de Cultura Organizacional que genere espacios en equipo y fortalezca vínculos laborales.



Fuente: encuesta detección de necesidades de bienestar 2024 -

Subdirección de Talento Humano

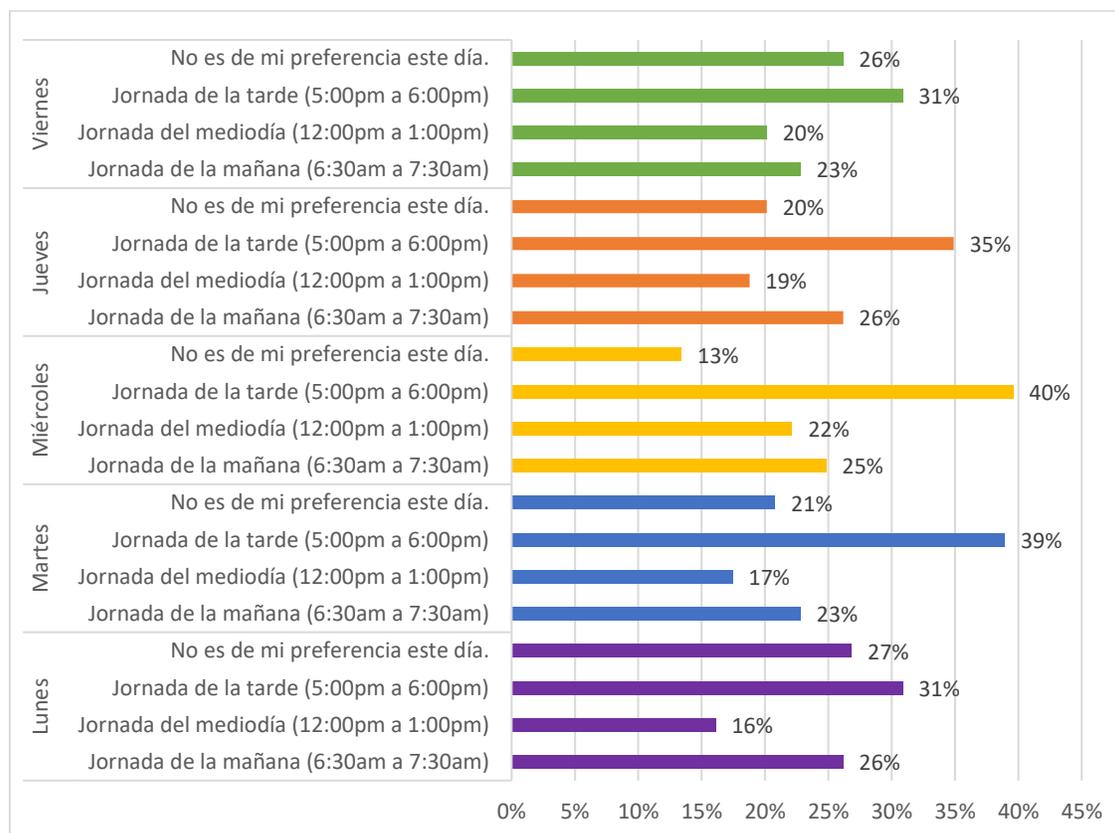
En contraste, la falta de tiempo y la carga laboral son los **motivos por los que los servidores no participarían** de las actividades que se lideran desde la Subdirección de Talento Humano que cuentan con el acompañamiento, en términos de metodología y logística, de la Caja de Compensación. Ante este escenario, la Entidad tiene el reto de establecer un cronograma que permita la participación de los servidores sin generar afectación en la prestación del servicio.



Fuente: encuesta detección de necesidades de bienestar 2024 – Subdirección de Talento Humano

Por eso, se consultó sobre la preferencia de **los momentos y los días de la jornada laboral adecuados para las actividades de bienestar**, evidenciando que los días martes y miércoles con un 39% y 40%, respectivamente, en la jornada de la tarde, son días en los que habría mayor participación en las actividades.





Fuente: encuesta detección de necesidades de bienestar 2024 –
Subdirección de Talento Humano

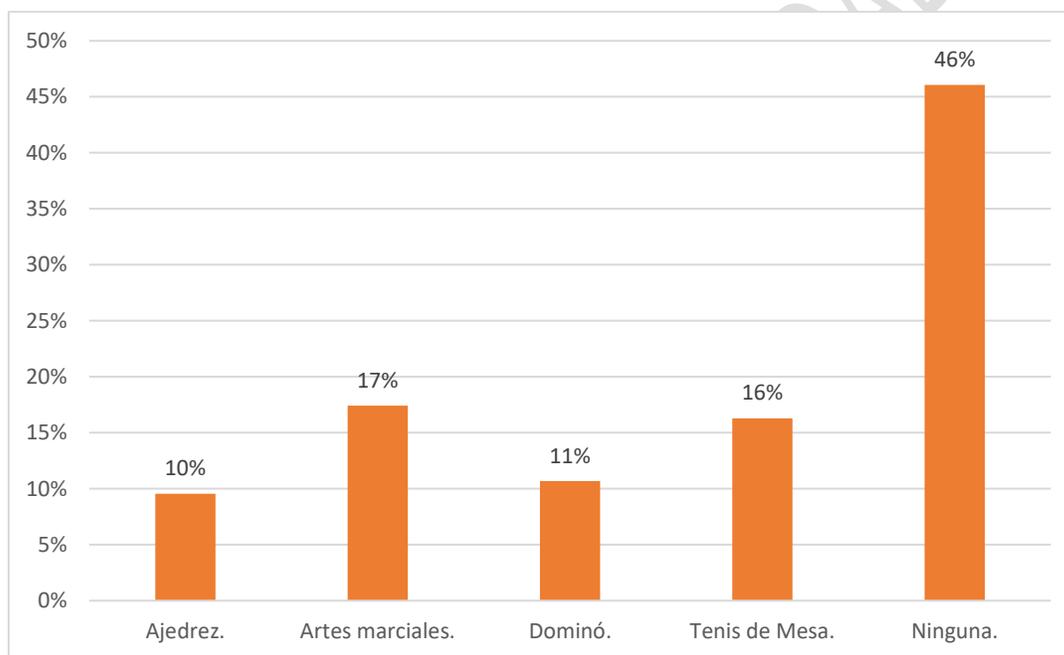
No obstante, es importante mencionar que el plan de actividades puede variar de acuerdo con el comportamiento de factores como las fechas en que se emita oferta institucional pública, las agendas de los eventos del sector, cambios normativos, resultados de los estudios de riesgo psicosocial y clima laboral arrojen condiciones importantes a tener en cuenta, cambios en los planes y metas institucionales, implementación del rediseño institucional, entre otros.

De otra parte, y teniendo en cuenta el propósito de fomentar la práctica de actividades deportivas en el MEN para estimular el mejoramiento de la salud física y mental de los servidores y sus familias mediante el fomento de la cultura deportiva, se consultó sobre **cuáles serían las actividades en la que participarían.**

Buscando innovar a través de nuevas disciplinas, actividades como **ajedrez, artes marciales, dominó** hicieron parte de la propuesta institucional para 2024. El mayor porcentaje de interés se concentra en las artes marciales, que

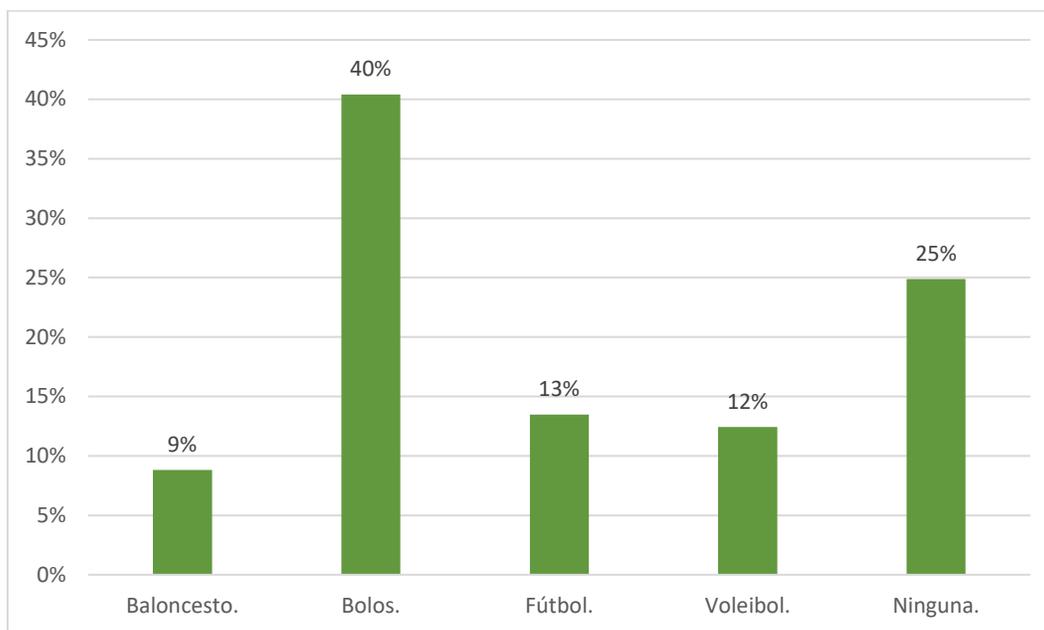
propenden por mejorar el estado físico y aporta beneficios al bienestar emocional.

Sin embargo, el **tenis de mesa**, con un 16% sigue siendo una de las actividades de mayor acogida, teniendo en cuenta que, como parte de la motivación en la práctica de esta disciplina, durante la vigencia 2023 el MEN adquirió dos mesas con sus respectivos insumos. No es menor el porcentaje que representa a los servidores que no denotan afinidad por esta oferta de actividades, por lo que su interés puede verse representado en otro tipo de experiencias.



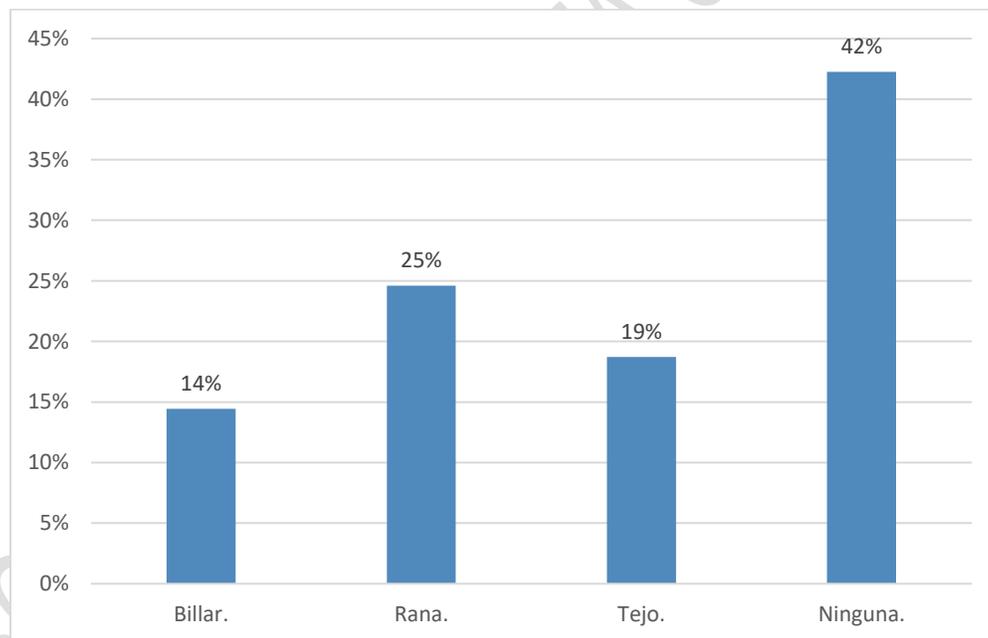
Fuente: encuesta detección de necesidades de bienestar 2024 – Subdirección de Talento Humano

Las actividades deportivas dieron como resultado una inclinación hacia las actividades de orden grupales como **bolos y fútbol**. Como se ha evidenciado en encuestas de detección de necesidades de bienestar de otras vigencias, estas actividades han facilitado la integración entre los equipos de trabajo y han tenido mayor acogida al ser reconocidas como espacios de tradición al interior de la Entidad.



*Fuente: encuesta detección de necesidades de bienestar 2024 –
Subdirección de Talento Humano*

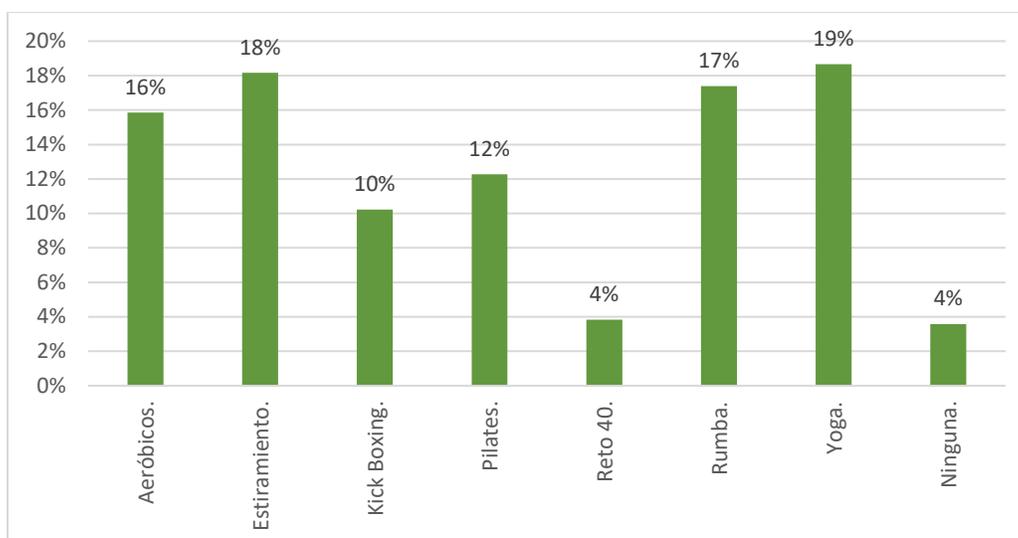
Finalmente, y en atención a observaciones recibidas a través de las encuestas de satisfacción de las actividades 2023, otra alternativa de actividades contempla el desarrollo de espacio para **rana**, **billar** y **tejo**. Si bien el porcentaje de personas que no estarían interesadas en alguna de estas actividades, se refleja un interés preliminar frente al juego de rana.



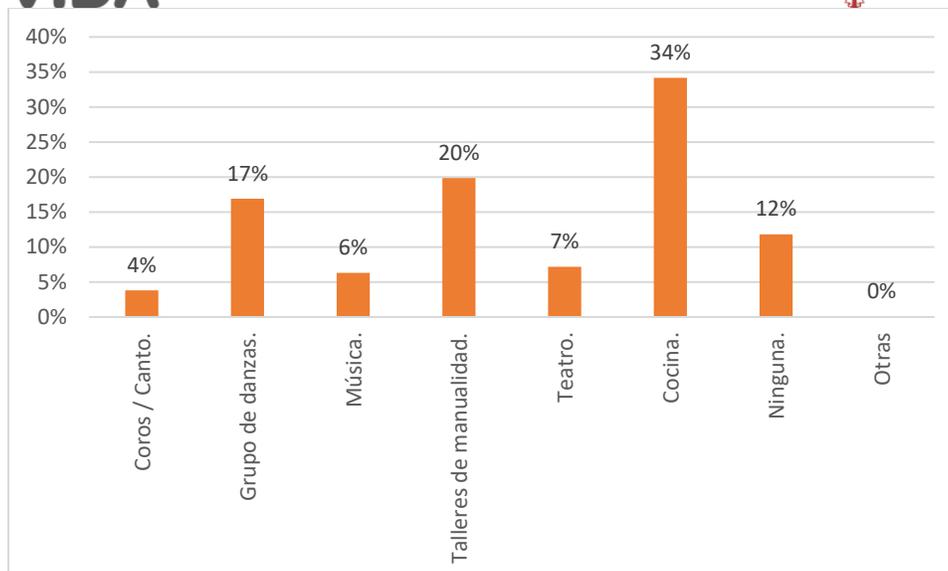
Fuente: encuesta detección de necesidades de bienestar 2024 – Subdirección de Talento Humano

En relación a las actividades asociadas a bienestar emocional, se consultó sobre el desarrollo de experiencias entre las que se destacan pilates, rumba, yoga, aeróbicos, entre otros. A través de estas buenas prácticas se busca estimular el mejoramiento de la salud física y mental de los servidores, fomentando la

recreación y el uso adecuado del tiempo libre, como espacio de crecimiento personal.



Igualmente, con el propósito de desarrollar actividades artísticas, culturales y literarias que permitan estimular un óptimo aprovechamiento del tiempo libre, mejor desempeño laboral y reafirmar el sentido de identidad y pertenencia de los servidores hacia la entidad, se preguntó sobre la preferencia e interés en actividades tales como **coro, música, taller de manualidades, teatro, danza y cocina**. Con un 34% la cocina es una actividad que estaría dentro de las pioneras a implementar en la oferta de bienestar para la actual vigencia, lo cual supone el reto de generar espacios de team building para fomentar la cultura del trabajo en equipo, la comunicación asertiva y el liderazgo.



Fuente: encuesta detección de necesidades de bienestar 2024 – Subdirección de Talento Humano

Medición de clima y cultura organizacional

El Ministerio de Educación Nacional en la vigencia 2023 a través de la Caja de Compensación Familiar Compensar realizó el Estudio de Clima Laboral y Cultura Organizacional, que inició con seis (6) jornadas de sensibilización realizadas los días 18 y 19 de octubre. Como parte del trabajo inicial, se realizó la homologación de variables con el estudio realizado en la vigencia 2021 por la misma entidad para tener insumos que facilitarían el ejercicio comparativo de los resultados. La medición culminó con la aplicación de la encuesta entre el 26 de octubre y el 10 de noviembre de 2023.

El estudio tuvo como objetivo medir la forma cómo los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo siendo este el determinante de su comportamiento al interior del Ministerio; además de comprender las percepciones de cada uno de los servidores, se incluyeron sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, para lograr un diagnóstico de la situación del clima laboral y un plan de intervención para potenciar las percepciones favorables y desarrollar las posibilidades de mejora.

En la encuesta participaron 860 personas de una población objetivo de 1.092 colaboradores del Ministerio de Educación Nacional, es decir, el estudio tuvo una cobertura del 78,75% y un margen de error del 1,14 de 100, como se observa en la siguiente ficha técnica:

Ficha Técnica

MEDICIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	
Población Objetivo	1092
Población encuestada	860
Cobertura	78,75%
Método de Recolección	Virtual
Fecha de Aplicación	Noviembre 2023
Tiempo de Aplicación Promedio	16 Minutos
Margen de Error (IC 95%)	1,14 de 100
Número de ítems	Clima: 48, Cultura: 11 y Inclusión: 6
Confiabilidad	0,975 Alfa de Cronbach
Validez de constructo	69,22%

Margen de error

Porcentaje de error estimado con base en la cantidad personas encuestadas, sobre la totalidad de la población.

Confiabilidad del instrumento

Consistencia interna: Valores de Alfa iguales o mayores a 0.7 se consideran aceptables, mayores a 0.8 son buenos, y mayores a 0.9 son excelentes

Validez de constructo

Exactitud con la que el instrumento mide lo que se propone medir. Varianza explicada por Análisis de componentes principales.

Fuente: Informe de resultados medición clima y cultura organizacional MEN
– Caja de Compensación Compensar

En lo que refiere al clima laboral, a nivel organizacional se lograron identificar los mejores indicadores de Clima que representan las principales ventajas y elementos a destacar dentro del MEN, así como los indicadores cuya percepción a nivel general dentro del MEN fueron percibidos de manera no tan favorable. El resultado global de clima se situó en un **84,68**, que de acuerdo con la escala de calificación de Compensar, indica un **clima favorable**.

Escala de Interpretación

La calificación obtenida en cada una de las variables se encuentra dentro de la siguiente Escala de Interpretación, tenga en cuenta que cada puntaje representa un nivel distinto de percepción del clima laboral y la cultura.

100	Clima/Cultura general muy favorable
90	Clima/Cultura general favorable donde se puede perfeccionar una categoría como reto organizacional
80	Clima/Cultura general propicio donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional
70	Clima/Cultura general conveniente para un funcionamiento armónico pero con categorías por fortalecer
60	Clima/Cultura general admisible para un funcionamiento estable pero con categorías por fortalecer
50	Clima/Cultura general debilitado y categorías por fortalecer
40	Clima/Cultura general deteriorado con involucramiento de varias categorías o dimensiones
30	Afectación importante del Clima/Cultura general con involucramiento de varias categorías o dimensiones
25	Afectación severa del Clima/Cultura general con involucramiento de varias categorías o dimensiones



Fuente: Informe de resultados medición clima y cultura organizacional MEN
– Caja de Compensación Compensar

De igual forma, en relación a la medición de cultura organizacional se registró una calificación de **87,56**. Si bien ambos resultados indican una percepción favorable de los servidores frente al clima y cultura al interior de la Entidad, se deben orientar los esfuerzos en las variables que hayan tenido una baja calificación.

Producto del estudio, y atendiendo las recomendaciones generales de la Caja de Compensación, durante el primer semestre de la actual vigencia, se realizará la socialización de los resultados e iniciarán los procesos de intervención a los equipos de trabajo en aras de continuar con la construcción de clima aún mejor para todos los actores, reforzando esta identidad organizacional y el valor por lo público.

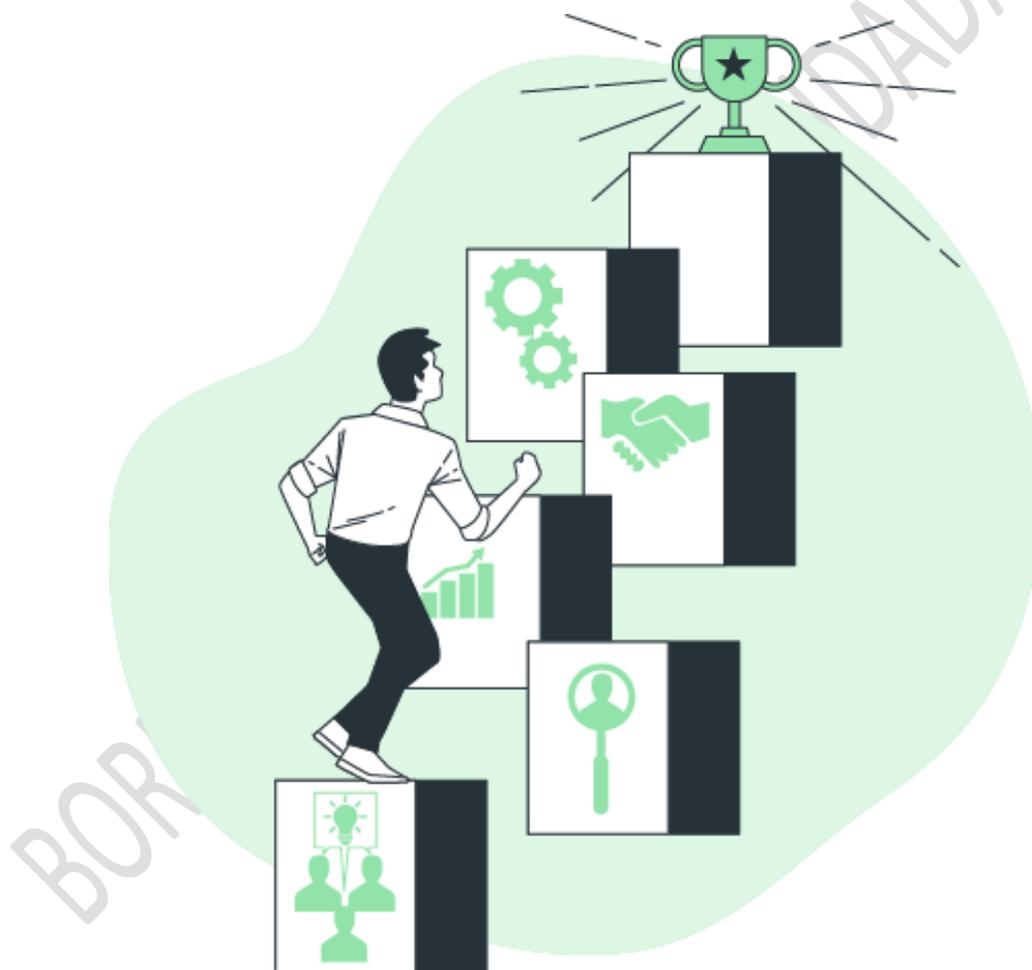
7.

Metas



Metas

- Lograr el **100% de ejecución** de todas las actividades programadas del Plan de Bienestar e Incentivos 2024.
- Lograr un promedio de calificación de las actividades de bienestar **igual o superior a 4.6/5.0**.



8.

Plan de actividades



Plan de actividades

SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO			
Eje Plan de bienestar DAFP	Atributo Modelo de Cultura	Actividad	Evento
Identidad y vocación	Innovación	Institucionales	Inducción
			Día del servidor público
			Día del secretario y secretaria
			Día del conductor
			Feria de bienestar/Bazar en familia
			Vacaciones recreativas
			Cierre de gestión
Diversidad e inclusión	Innovación	Celebraciones especiales	Día de la madre
			Día del padre
			Día de la mujer
			Día del hombre
			Amor y amistad
			Halloween
			Navidad
			Novena
			Mascotas
			Día del niño
Diversidad e inclusión	Inclusión	Equidad y género	Día de la no violencia contra la mujer
			Día LGTBQ+
			Poblaciones diversas
			Semana de la inclusión, diversidad y equidad
Equilibrio psicosocial	Humanización	Actividades deportivas	Acondicionamiento deportivo
			Olimpiadas deportivas (fútbol, voleibol, tenis de mesa, bolos, bolirana, ajedrez)
			Gimnasio
			Carreras de atletismo
Equilibrio psicosocial	Humanización	Actividades culturales	Club de lectura
			Talleres de manualidades
			Talleres de cocina
Identidad y vocación	Humanización	Actividades transversales	Quinquenios
			Banco de Estrellas
			Bonos pensionales
			Bonos condolencias
			Incentivos mejores servidores
			Incentivos equipos de trabajo
Transformación digital	Excelencia	Seguridad y salud en el trabajo	Intervención resultados encuesta riesgo psicosocial y de clima y cultura
			Madres lactantes
Transformación digital	Excelencia	Gestión emocional	Programas líderes
			Pre pensionados

SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL			
Eje Plan de bienestar DAFP	Atributo Modelo de Cultura	Actividad	Evento
Identidad y vocación	Innovación	Institucionales	Conversaciones con la Ministra
Diversidad e inclusión	Humanización	Institucionales	Expo MEN: estrategia para apropiar los valores del Código de Integridad
Identidad y vocación	Excelencia	Actividades transversales	Socialización resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional y plan de intervención
Equilibrio psicosocial	Excelencia	Institucionales	VIERNEStar: estrategia que busca la movilización de mensajes claves de la estrategia a través de metáforas, historias y experiencias de entretenimiento
Equilibrio psicosocial	Excelencia	Institucionales	Fase I- Desarrollo de habilidades y competencias de liderazgo para equipos de trabajo: sesiones de acompañamiento para equipos de trabajo con el fin de fortalecer habilidades de liderazgo, escucha activa, trabajo en equipo, generando motivación para desafiar sus dinámicas cotidianas y promover nuevos hábitos gerenciales que desarrollen las competencias y comportamientos esperados
Equilibrio psicosocial	Excelencia	Gestión emocional	Talleres de intervención a las áreas: facilitación de talleres de intervención a las áreas, para la movilización de la cultura organizacional
Identidad y vocación	Excelencia	Gestión emocional	Plan de incentivo para reconocer los resultados obtenidos frente a los retos propuestos con los enlaces e reporte y los Gestores de conocimiento
Identidad y vocación	Humanización	Institucionales	Día Nacional de Lucha contra la Corrupción: evento que tiene como objetivo ratificar el apoyo institucional y compromiso de los servidores y contratistas para la lucha contra la corrupción.

9.

Incentivos y estímulos



Incentivos y Estímulos

Apoyo educativo

Para la vigencia 2024, se continuará con el desarrollo de las convocatorias semestrales con el fin de otorgar un incentivo pecuniario dirigido a los servidores del Ministerio de Educación y sus familias, para contribuir con la financiación de la educación formal, esto con el objetivo de propiciar condiciones para el establecimiento de un entorno laboral para la vida y el conocimiento.

Tiempo remunerado por transportarse en bicicleta

El Ministerio de Educación Nacional, en cumplimiento de la Ley 1811 del 21 de octubre de 2016, a través de la cual se incentiva el uso de la bicicleta como medio de transporte, que en su artículo 5 establece los incentivos para los servidores públicos que usen la bicicleta, a saber: recibir medio día laboral libre remunerado por cada 30 días que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta y pueden recibir hasta 8 medios días remunerados al año.

Este incentivo se reglamentó en el Ministerio con la Resolución 03554 del 9 de marzo de 2017 "Por la cual se establece el incentivo de uso de la bicicleta para los servidores públicos del Ministerio de Educación Nacional" Este incentivo ha permitido disminuir el tiempo de desplazamiento hacia y desde la Entidad a los servidores, demostrando economía en el desplazamiento y fortalecimiento en el cuidado del medio ambiente.

De otra parte, al ser una actividad física, es considerada como una de las variables protectoras para el cuidado de la salud de quien hace uso de ella y es allí donde el SGSST visualiza que esta práctica cada vez es más utilizada, y se espera que el riesgo de enfermedad cada vez sea más bajo.

Banco de estrellas

A través de esta estrategia se pretende reconocer e incentivar la participación dentro de las actividades institucionales, garantizando el acceso a servicios que satisfacen necesidades o intereses personales y/o familiares. Para el año 2024 se continuará incentivando a los colaboradores del MEN a participar en todas las actividades adelantadas en la entidad.

Quinquenios

El Ministerio de Educación Nacional a través de la estrategia de quinquenios, exalta la labor de los servidores por su tiempo de servicio en la entidad. A través de la implementación de este tipo de estímulos, la Entidad aporta al óptimo desempeño individual y colectivo, así como a los aspectos relacionados con el crecimiento y la felicidad de su talento humano.

En este sentido, y para la vigencia 2024, en desarrollo del eje estratégico 'Bienestar, incentivos y reconocimiento' se continuará reconociendo la labor de todos los servidores del MEN.

Incentivos mejor servidor

Otros de los incentivos contemplados en el Plan de Bienestar 2024 son los incentivos a los mejores servidores de Carrera Administrativa, al mejor servidor de Libre Nombramiento y Remoción y a los Mejores Equipos de Trabajo del MEN.

Estos incentivos se enmarcan en la normatividad vigente como el Decreto Ley 1567 de 1998, el cual dispone en sus artículos 19 y 34 el deber de adoptar y desarrollar en las entidades planes anuales de bienestar social e incentivos para sus empleados, también el artículo 36 de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 señala 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 y las que desarrollan la presente Ley».*

Por otro lado el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, dispone que *«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».*

Por su parte, el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, prevé que de conformidad con el artículo 24 del Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998 y con el fin mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán adelantar, entre otros, programas de incentivos, el artículo 2.2.10.8 del citado decreto, establece en relación con los planes de incentivos enmarcados dentro de los planes de bienestar social, que estos tienen por objeto *«otorgar reconocimientos por el buen desempeño. Propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades».* El artículo 2.2.10.9 de este mismo decreto señala que: *«El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan*

de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo». Este mismo decreto en el artículo 2.2.10.10 señala que "Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral, y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo..."

De conformidad con la ley 909 de 2004 en su artículo 16 numeral h las Comisiones de personal participarán en la elaboración del Plan anual de Bienestar y Estímulos y en el seguimiento.

De acuerdo con la normatividad anterior se propone para la vigencia 2024 para seleccionar a los mejores servidores de Carrera Administrativa de los distintos niveles jerárquicos, los cuales deberán reunir los siguientes requisitos para participar en el plan de Incentivos.

- a) Acreditar tiempo de servicios continuo en el Ministerio de Educación Nacional no inferior a un (1) año.
- b) No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- c) Acreditar nivel de excelencia (calificación sobresaliente- Acuerdo 617 de 2018) en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Se entenderá que el servidor está en el nivel de excelencia, cuando su calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral del período 2023 - 2024 esté en el nivel sobresaliente, es decir entre el 90% y el 100%.

En caso de que exista pluralidad entre los servidores de carrera administrativa, por cada nivel jerárquico, que cumplan con los requisitos para ser beneficiarios del Plan de Incentivos, a fin de seleccionar el mejor servidor de cada nivel y de establecer el orden en que se otorgará el incentivo, se aplicarán en estricta secuencia los siguientes criterios de desempate:

1. Quien haya obtenido un mayor puntaje en la evaluación del desempeño laboral en el período 2022 - 2023 y que acredite el nivel sobresaliente (90 - 100).

2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año de servicio.
3. No haber recibido el premio en los últimos 5 años.
4. El servidor de mejor desempeño, de acuerdo con la evaluación de las áreas realizado por la oficina de Control Interno.
5. Ser integrante activo de comités o cuerpos colegiados del MEN de participación voluntaria o de equipos voluntarios a saber: Comité de Convivencia laboral, Comisión de Personal, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - (COPASST), auditores internos, voceros ambientales, gestores de conocimiento y brigadas de emergencia. La participación voluntaria debe ser certificada por el líder o presidente del respectivo comité o grupo según sea el caso. Esta debe ser al menos el 70% de las actividades o reuniones programadas.
6. El de mayor antigüedad en el Ministerio de Educación Nacional.
7. Haber votado en las últimas elecciones, para lo cual se le solicitará al servidor el certificado electoral.
8. De persistir el empate, éste se dirimirá por sorteo con la presencia de todos los interesados y de un delegado por parte de la Oficina de Control Interno.

Los incentivos entre los que deberá escoger cada servidor de carrera administrativa de cada nivel para la vigencia 2024 son no pecuniarios a saber:

- Beca de educación formal
- Bono de turismo
- Beca de educación para el trabajo y el desarrollo humano
- Financiación de una publicación y/o una investigación (La publicación o investigación deberá estar relacionada con las funciones del cargo, de la dependencia y/o del Ministerio de Educación Nacional).
- Comisión de estudios por dos semestres académicos

COMISIÓN DE ESTUDIOS Las comisiones de estudio se concederán para cursar programas de pregrado o posgrado en una Institución de educación superior seleccionada por el beneficiario y acreditada por el Ministerio de Educación Nacional; en el caso de que el servidor beneficiado vaya a adelantar estudios en el exterior, deberá garantizar que la institución o el programa

cursado cuenten con acreditación o reconocimiento por parte de una entidad gubernamental o estatal competente (país al que pertenezca la Universidad).

En todo caso, los estudios deberán estar relacionados con las funciones del cargo, de la dependencia y/o del Ministerio de Educación Nacional.

Los trámites de inscripción, admisión y matrícula para aplicar a la comisión de estudios correrán a cargo del servidor beneficiario del incentivo, y en ningún momento se entregará dinero en efectivo para este propósito.

Esta comisión se otorgará por dos (2) semestres académicos (Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, artículo 2.2.5.5.35), tiempo dentro del cual temporalmente el servidor dejará de prestar sus servicios para adelantar su formación. Si la comisión es para adelantar estudios en Colombia, el servidor deberá reintegrarse en el periodo de recesos académicos. En el caso de ser comisión para adelantar estudios en el exterior, durante el receso de la universidad, deberá acreditar servicio social con la misma.

El otorgamiento de la comisión de estudios estará sujeta a las condiciones y requisitos contemplados en el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 o la norma que lo modifique o sustituya, por lo que el servidor que elija este incentivo deberá tenerlas en consideración previamente.

FINANCIACIÓN DE PUBLICACIÓN O INVESTIGACIÓN. La publicación o investigación deberá estar relacionada con las funciones del cargo, de la dependencia y/o del Ministerio de Educación Nacional. Los trámites requeridos correrán a cargo del servidor beneficiario; en ningún momento se entregará dinero en efectivo para este propósito. El dinero de la financiación de la publicación o investigación se cancelará directamente a la entidad correspondiente (institución educativa, centro de investigación o medio de comunicación).

BONOS DE TURISMO SOCIAL. Los bonos por otorgar serán los incluidos en las obligaciones del contrato suscrito entre el Ministerio de Educación Nacional y la Caja de Compensación Familiar Compensar vigencia 2024.

El valor de los incentivos por conferir a los mejores servidores de Carrera Administrativa de cada nivel para la vigencia 2024, serán los siguientes:

1. Mejor servidor de carrera administrativa del nivel asistencial, once salarios mínimos mensuales legales vigentes (11 SMLMV).
2. Mejor servidor de carrera administrativa del nivel técnico, nueve salarios mínimos mensuales legales vigentes (9 SMLMV).
3. Mejor servidor de carrera administrativa del nivel profesional, ocho salarios mínimos mensuales legales vigentes (8 SMLMV).

4. Mejor servidor de carrera administrativa del nivel Asesor, cinco salarios mínimos mensuales legales vigentes (5 SMLMV)..

La decisión del incentivo se debe tomar en el momento en que los servidores elegidos como los mejores servidores de Carrera Administrativa, se reúnan con la Subdirección de Talento Humano para seleccionar el incentivo de su preferencia.

Mejor servidor de carrera administrativa del Ministerio de Educación Nacional.

Entre los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico, se elegirá al mejor servidor del Ministerio de Educación Nacional, para lo cual se aplicarán los criterios de desempate contemplados para los de nivel jerárquico.

Al mejor servidor de carrera administrativa de la Entidad se le conferirá un (1) bono de turismo equivalentes a ocho (8) salarios mínimos mensuales legales vigentes SMLMV.

Incentivo al mejor servidor de Libre Nombramiento y Remoción del Ministerio de Educación Nacional.

Los servidores de libre nombramiento y remoción, no gerentes públicos del Ministerio de Educación Nacional deberán reunir los siguientes requisitos para participar en el Plan de Incentivos de la Entidad:

- a) Acreditar tiempo de servicios continuo en el Ministerio de Educación Nacional no inferior a un (1) año.
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- c) Acreditar evaluación del desempeño sobresaliente en la evaluación de desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Serán beneficiarios los servidores de libre nombramiento y remoción no gerentes del Ministerio de Educación Nacional que acrediten los requisitos señalados anteriormente.

En caso de que exista pluralidad de servidores de Libre Nombramiento y remoción que cumplan con los requisitos para ser beneficiarios del Plan de Incentivos, a fin de seleccionar el mejor servidor, se aplicarán en estricta secuencia los siguientes criterios de desempate:

1. Quien haya obtenido un mayor puntaje en la evaluación del desempeño laboral en el período 2022 – 2023 y que acredite el nivel sobresaliente (90 – 100).
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año de servicio.
3. No haber recibido el premio en los últimos 5 años.
4. El servidor de mejor desempeño de acuerdo con la evaluación de las áreas realizado por la oficina de Control Interno.
5. Ser integrante activo de comités o cuerpos colegiados del MEN de participación voluntaria o de equipos voluntarios a saber: Comité de Convivencia laboral, Comisión de Personal, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST-, Auditores Internos, Voceros Ambientales, Gestores de Conocimiento y Brigadas de Emergencias. La participación voluntaria debe ser certificada por el líder o presidente del respectivo comité o grupo según sea el caso. Esta debe ser al menos el 70% de las actividades o reuniones programadas.
6. El de mayor antigüedad en el Ministerio de Educación Nacional.
7. Haber votado en las últimas elecciones, para lo cual se le solicitará al servidor el certificado electoral.
8. De persistir el empate, éste se dirimirá por sorteo con la presencia de todos los interesados y de un delegado por parte de la Oficina de Control Interno.

Al mejor servidor de libre nombramiento y remoción no gerentes públicos de la entidad se le conferirá un bono de turismo, el valor será el correspondiente al incentivo del nivel de carrera administrativa.

Incentivos equipos de trabajo

De conformidad con lo señalado en el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias del Ministerio de Educación Nacional.

De acuerdo con el artículo 2.2.10.13 del Decreto 1083 de 2015 los proyectos institucionales desarrollados por los equipos de trabajo deben haber concluido el año inmediatamente anterior.

De acuerdo con el artículo 2.2.10.14 del mentado decreto el proyecto inscrito para ser evaluado debe haber concluido y los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

En tal sentido, el proyecto presentado debe estar encaminado a la mejora institucional, al mejoramiento de procesos, procedimientos o servicios.

Los requisitos para los servidores interesados en participar en el incentivo de equipos de trabajo serán los siguientes:

1. Ser servidor de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar tiempo de servicio continuo en la entidad no inferior a un año.
4. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación de desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior.
5. El equipo deberá estar conformado por un mínimo de tres (3) y un máximo de cinco (5) integrantes.
6. Un servidor solo podrá hacer parte de un equipo de trabajo.

Para la selección de los equipos de trabajo beneficiarios de los incentivos, se tendrán en cuenta como mínimo, las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los evaluadores designados por el Ministerio de Educación Nacional y servidores del MEN.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificación. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito con base en las evaluaciones obtenidas.
4. La ministra, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador asignará, mediante acto

administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios de bonos de turismo.
6. El documento del proyecto presentado por los equipos de trabajo deberá contener como mínimo los siguientes ítems:
 - Objetivo general
 - Objetivos específicos
 - Línea temática.
 - Orientaciones conceptuales.
 - Orientaciones Metodológicas
 - Ejecución o desarrollo.
 - Área del MEN donde se ejecutó el proyecto
 - Impacto del proyecto
 - Conclusiones.

En caso de empate, éste se dirimirá por sorteo con la presencia de todos los interesados y de un delegado por parte de la Oficina de Control Interno.

A los mejores equipos de trabajo durante la vigencia 2024 les serán otorgados los siguientes incentivos.

- Primer lugar. Un incentivo pecuniario equivalentes a diecinueve salarios mínimos mensuales legales vigentes (19 SMLMV).
- Segundo lugar. Un bono de turismo social equivalentes a once salarios mínimos legales vigentes (11) SMLMV.
- Tercer lugar. Un bono de turismo social equivalente a siete salarios mínimos legales vigentes (7) SMLMV.

A todos los servidores reconocidos en el marco del Plan de Incentivos se les otorgarán adicionalmente los siguientes incentivos no pecuniarios.

1. Mención especial y publicación en los medios de comunicación internos con que cuenta el Ministerio de Educación Nacional.
2. Reconocimiento público a la labor meritoria.

El otorgamiento de los incentivos se efectuará mediante acto administrativo.

10.

Mecanismos de evaluación



Mecanismos de evaluación

Mecanismos de evaluación	Periodicidad	Responsable
Comité de Gestión y Desempeño Institucional	Trimestral	Subdirector/a de Talento Humano
Planes operativos (Medios de Verificación)	Trimestral	Líder de proceso/procedimiento
Seguimiento de indicadores de gestión	Mensual, trimestral, anual	Líder de proceso/procedimiento

Tabla Evaluación del Plan Estratégico de Bienestar

BORRADOR CONSULTA CIUDADANA

11.

Control de cambios



Control de Cambios		
Versión	Fecha	Observaciones
1	Enero 2024	Se crea el documento según los lineamientos institucionales establecidos y la normatividad vigente.

BORRADOR CONSULTA CIC



Educación



[mineducacion](#)



[@mineducacion](#)



[Ministerio de Educación Nacional](#)



[mineducacioncol](#)



[@mineducacion](#)