



Educación



PLANES ESTRATÉGICOS 2025

Somos la Revolución del Cambio

Tabla de contenido

Introducción.....	3
Objetivo general	7
Objetivos específicos	7
Marco normativo.....	8
Alcance	9
Diagnóstico.....	10
Caracterización servidores MEN 2024.....	10
Encuestas de satisfacción actividades 2024.....	14
Resultados medición Índice de Desempeño Institucional	20
Encuesta de detección de necesidades de bienestar 2025.....	23
Intervención de clima y cultura organizacional	30
Metas32	
Plan de actividades.....	33
Incentivos y estímulos	34
Apoyo educativo.....	34
Tiempo remunerado por transportarse en bicicleta.....	35
Banco de estrellas	35
Quinquenios	35
Incentivos mejor servidor	36
Incentivos equipos de trabajo.....	36
Mecanismos de evaluación	37
Recursos para la implementación del Plan	38

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 2025 con actividades que contribuyan con el mejoramiento de la calidad de la vida laboral, buscando un desempeño eficiente y eficaz de su talento humano 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 contempla como **propósito superior** la conexión entre el aporte profesional de sus colaboradores con la misión de la entidad, impactando el cambio y la construcción de la cultura organizacional del MEN. En ese sentido, se fundamenta en los siguientes pilares:

Eje - Ecología Emocional

A través de la ecología emocional se busca generar confianza en la creación de entornos profesionales donde todas las personas que interactúan puedan desarrollar sus máximas potencialidades éticas y emocionales.

Comportamiento asociado: Cuidan los espacios físicos y los territorios intangibles, el liderazgo y las relaciones, fortalecen los vínculos y el clima emocional que son los encargados de mover las conductas, así como también a las personas que las integran.

Desde este eje se identifica una estrecha relación con la Bioadministración pública la cual está orientada a garantizar el diseño de ecosistemas administrativos colaborativos, responsables y efectivos para identificar y estructurar adecuadamente la oferta institucional y las capacidades estratégicas y logísticas del Estado.

Eje - Vocación por el Desempeño Institucional

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.

Comportamiento asociado: Proporciona soluciones efectivas, que estén centradas en las necesidades y expectativas de las partes interesadas adaptándose y evolucionando a las situaciones del entorno institucional.

Desde este eje se abordan la gobernanza colaborativa, la estrategia, los procesos, riesgos e indicadores, los vínculos en la construcción de significados compartidos, los símbolos y relatos a partir de la narrativa institucional.

Eje – Desarrollo Organizacional

Se enfocan los esfuerzos en fortalecer las capacidades institucionales mediante la alineación entre la estrategia institucional y el modelo de operación por procesos, la estructura y la planta de personal, de manera que contribuyan como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y del vínculo Estado – Ciudadanía, impulsando su cumplimiento.

Comportamiento asociado: Contribuye en la medición y el análisis de la gestión personal, grupal e institucional para lograr el mejor desempeño en el cumplimiento de las funciones del Estado y garantizar así derechos ciudadanos.

Desde este eje se definen cuatro elementos que permiten responder a los desafíos en el desarrollo de la gestión pública tales como es la adaptación al

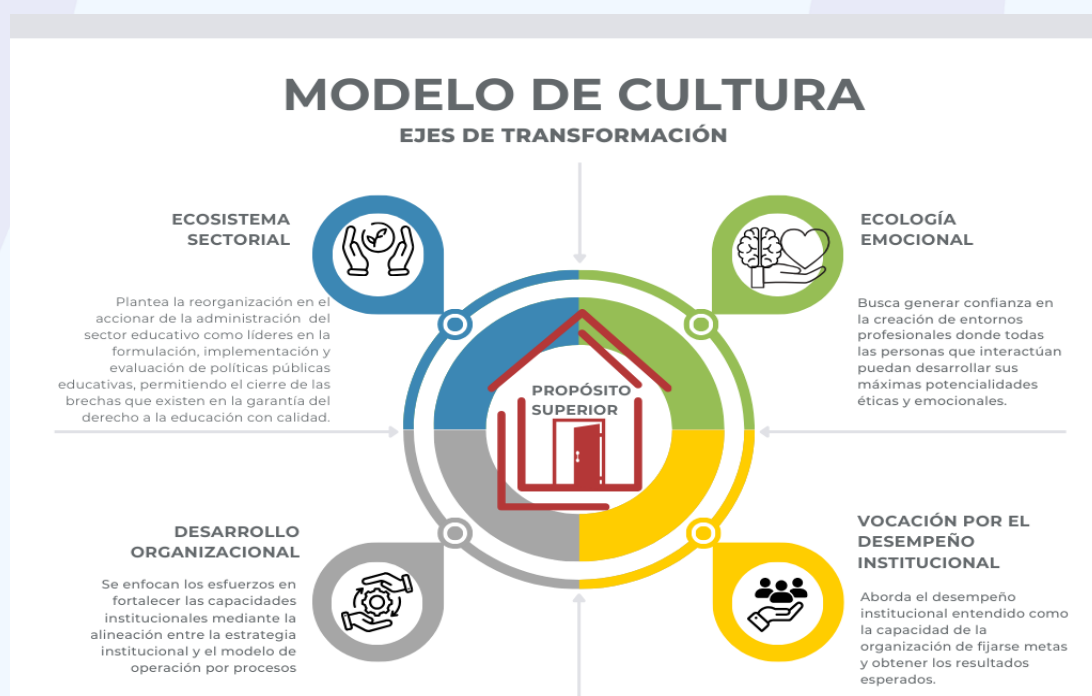
cambio, la gestión del conocimiento y la innovación, la transparencia y el aprendizaje organizacional.

Eje – Ecosistema sectorial

Plantea la reorganización en el accionar de la administración del sector educativo como líderes en la formulación, implementación y evaluación de políticas públicas educativas, permitiendo el cierre de brechas que existen en la garantía del derecho a la educación con calidad.

Comportamiento asociado: Orienta todos los elementos de los ejes primarios de este modelo y desempeña un papel técnico, estratégico y transversal en el ecosistema sectorial para ganar confianza social, a través de la sostenibilidad. Enfocando sus esfuerzos hacia la obtención de resultados oportunos, concretos, eficientes y eficaces para abordar las demandas sociales en la gestión pública.

Desde este eje se busca la sostenibilidad del ecosistema institucional y sectorial gracias al trabajo de los colaboradores del MEN y de sus EAV's las cuales aportan con su gestión al propósito de educar para transformar la vida de los colombianos, a través de la implementación de acciones definidas en el plan de acción sectorial y de estrategias para apalancar el proceso de transformación cultural en las entidades.



Modelo de cultura organizacional Ministerio de Educación Nacional 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 como elementos que buscan contribuir a mejorar la calidad de vida personal, laboral y familiar de las servidoras y los servidores públicos, teniendo en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En consecuencia, los cinco ejes que lo componen son los siguientes:

- **Equilibrio psicosocial:** Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19. A este componente se asocian los factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
- **Salud mental:** Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, a través de actividades que involucren hábitos de vida saludables, actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol.
- **Diversidad e inclusión:** Hace referencia a las acciones que se deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.
- **Transformación digital:** Está relacionado con las transformaciones que trajo consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, pues es a través del uso de herramientas digitales pueden obtener información de sus servidores, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar
- **Identidad y Vocación por el Servicio Público:** Se relaciona con aquellas acciones dirigidas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin promover los valores definidos en el Código de Integridad

Estos ejes de transformación hacen parte del Plan Estratégico de Talento Humano 2025, teniendo en cuenta que este tiene como objetivo principal aumentar la calidad de vida de los servidores 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. Dichas acciones apuntan al mejoramiento de la productividad y la satisfacción de las servidoras y los servidores con su trabajo y con su compromiso por cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, y de esta forma lograr su propio desarrollo personal y laboral.

Objetivo general

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, mediante iniciativas y estrategias de bienestar laboral 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 la identidad y la vocación por el buen servicio público.

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.
- Llevar a cabo acciones orientadas a promover la diversidad y la inclusión entre las servidoras y los servidores públicos.

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 de 2019 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.
- Directiva Presidencial 001 de 2023 y Circular Conjunta de Vicepresidencia de la República y el DAFP 01 de 2023
- Acuerdo Colectivo Ministerio de Educación Nacional - Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Educación Nacional SINTRAMEN – 2023

- Manual Operativo del Departamento Administrativo de la función Pública MIPG – Versión 6 Dic 2024

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.

Por otra parte, 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.



Fuente: Ministerio de Educación Nacional

Diagnóstico

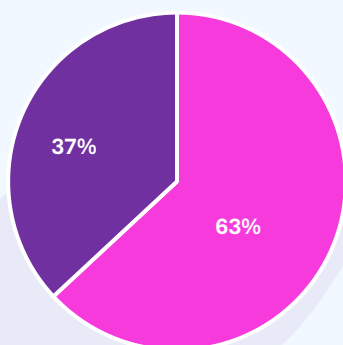
Caracterización servidores MEN 2024

Reconocer e identificar las características, necesidades e intereses de los 944 servidores que diligenciaron la encuesta de caracterización con corte a diciembre de la vigencia 2024, es el primer paso para diseñar estrategias orientadas a fortalecer el bienestar del talento humano de la Entidad. En este sentido, la caracterización permite a la Entidad ajustar la oferta institucional, ofrecer servicios focalizados, aumentar la participación para responder satisfactoriamente a las necesidades e incluso adecuar la comunicación con el fin de impactar de manera positiva a los servidores.

Un insumo fundamental para la construcción de los planes estratégicos de talento Humano del Ministerio de Educación, es la encuesta sociodemográfica. La encuesta, que hace parte también del proceso de caracterización, permite obtener datos de interés como rango de edades, composición del núcleo familiar, entre otros aspectos relevantes en el día a día de los funcionarios.

Es a partir de estos datos, que se diseña el presente Plan de Bienestar e Incentivos y se orientan las actividades que se contemplan desarrollar para el fortalecimiento de la cultura de bienestar integral.

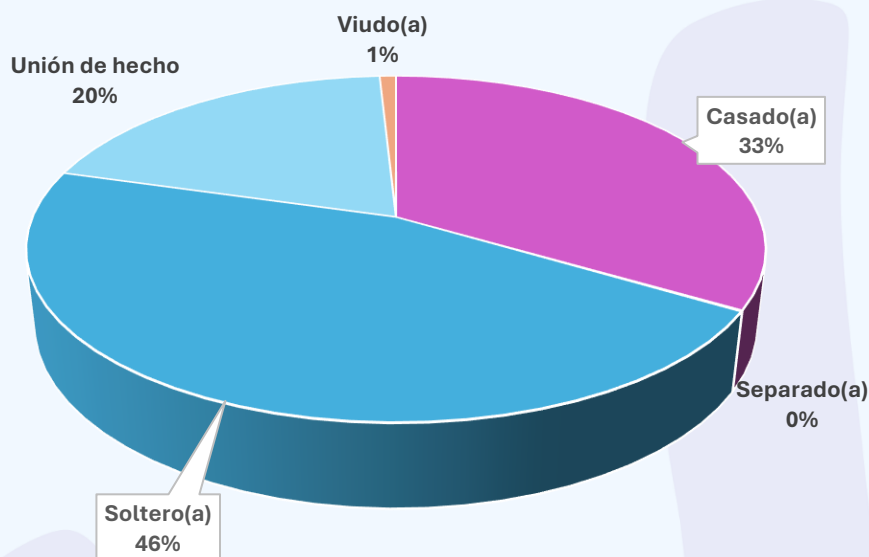
Los resultados frente a la primera variable indican que el 63% corresponde al género femenino y el 37% al masculino. Por tanto, se logra evidenciar que la Entidad cuenta con 591 mujeres, siendo un grupo importante de este género a quienes la oferta de servicios podría estar orientada a bienestar (carreras atléticas, gimnasio, yoga, danza...) mientras que la oferta dirigida a los hombres puede estar orientada a actividades de índole deportiva tales como fútbol, tenis de mesa, bolos.



■ Mujeres ■ Hombres

Fuente: encuesta sociodemográfica 2024

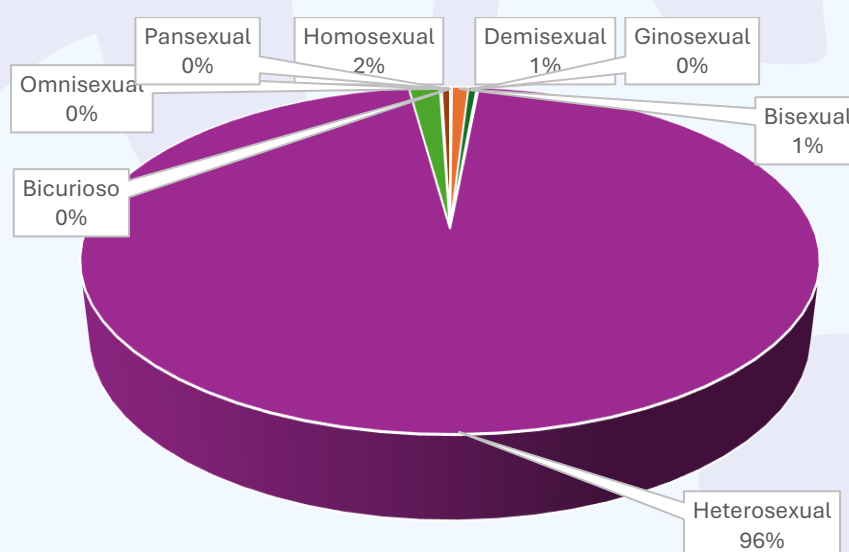
Para la segunda variable que corresponde al estado civil, se evidencia que el estado con mayor porcentaje representativo de 46%, son solteros, seguido por los casados que corresponden a un 33% de la población. Por lo que se concluye que, si bien el Plan de Bienestar precisa el incentivar fechas especiales como día del padre o de la madre; es importante adelantar estrategias para lograr que la población soltera no se sienta fuera del foco de las actividades.



Fuente: encuesta sociodemográfica 2024

Otro de las variables analizadas, es la correspondiente a la identidad sexual. Con esta variable se logra evidenciar que el 96% de los servidores se identifica como heterosexual, siendo el ítem más alto, seguida del ítem homosexual (2%),

bisexual (2%) y demisexual (1%). En este sentido, las actividades contempladas en el Plan de Bienestar e Incentivos, deben promover la integración de todos los grupos de interés, favoreciendo la participación activa en todos los ámbitos y eliminando las barreras estructurales y culturales que perpetúan la discriminación y la desigualdad; como también, la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. A esto se suma que para el Ministerio de Educación Nacional la diversidad, equidad de género e inclusión, son principios fundamentales para garantizar una sociedad justa y equilibrada, donde todas las personas sin importar su género tengan acceso a las mismas oportunidades, derechos y recursos.



Fuente: encuesta sociodemográfica 2024

Otro de los factores fundamentales al momento de diseñar experiencias de bienestar, es el rango de edades de los servidores. Según la encuesta sociodemográfica el grupo poblacional más amplio representa a las personas entre los 36 a 45 años (326), en su mayoría solteros. Si analizamos un segundo rango de edad de los servidores, 246 corresponden a personas entre los 46 a 55 años, respectivamente.

Por otro lado, la población más joven también representa un grupo de valor importante; en este sentido, parte de las experiencias propuestas se orientan a fortalecer los aspectos recreodeportivos y culturales.

Edad	No. de personas
18 a 25	15
26 a 35	169
36 a 45	326
46 a 55	246
56 a 65	151
66 en adelante	17
Total general	924

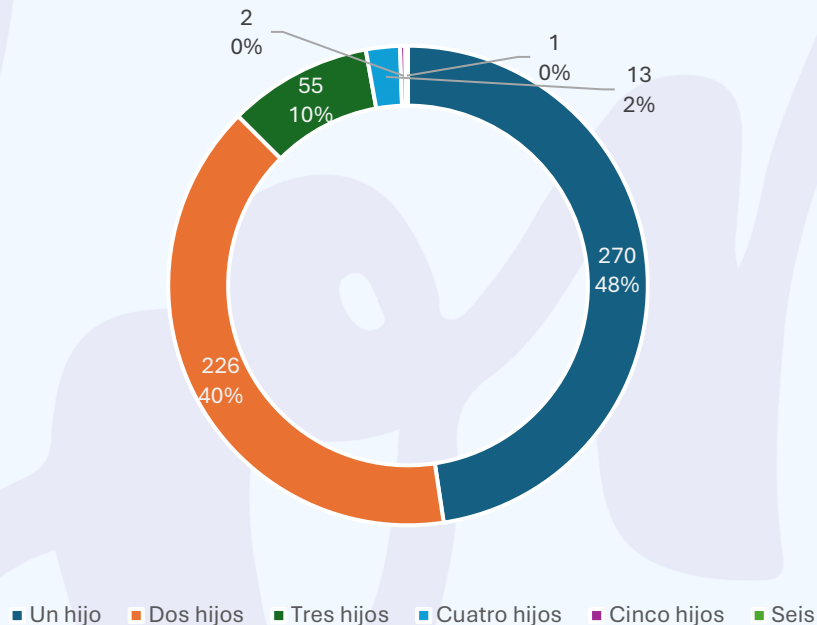
Fuente: encuesta sociodemográfica 2024

No obstante, hay un grupo poblacional que reviste mayor interés para el Ministerio de Educación, la cual comprende el rango de edad de 56 años, quienes inician su proceso de desvinculación laboral. Para facilitar esta transición, se deben implementar actividades de preparación para el retiro del servicio, en aspectos físicos y emocionales orientados a fomentar una adaptación positiva a esta nueva etapa de la vida.

Estas actividades incluyen desde programas de salud física y mental, hasta eventos sociales y de voluntariado, diseñados para mantenerlos activos, conectados y con una buena calidad de vida. Así mismo, se deberán desarrollar mecanismos para garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira, permanezca en la entidad y pueda ser transferido oportunamente.

Así, el Plan de Bienestar e Incentivos debe generar espacios de aprendizaje y recreación, que permita a los prepensionados seguir siendo parte de una comunidad, promoviendo su integración social y el desarrollo de nuevas habilidades, lo que contribuye a su bienestar integral.

El Ministerio de Educación Nacional, contempla la familia como el pilar fundamental para el desarrollo emocional y el equilibrio entre la vida laboral y persona; lo cual es importante para el Modelo de Cultura Organizacional del Ministerio de Educación Nacional. A continuación, se relacionan los datos asociados al número de hijos de los servidores, quienes tradicionalmente participan de espacios como las vacaciones recreativas, día del niño, Halloween y la navidad.



Fuente: encuesta sociodemográfica 2024

Encuestas de satisfacción actividades 2024

Como parte de los procesos de construcción con los grupos de interés y con el ánimo de conocer los aportes de cada servidor en la retroalimentación de las experiencias que se diseñan para aportar al bien ser y el bien estar de los equipos de trabajo. Es por ello que la Entidad, a través del aplicativo Microsoft Forms, promueve el diálogo y la participación de diferentes actores que aportan a la toma de decisiones, dando como resultado para la vigencia 2024, un promedio de 4.7 sobre 5 para las actividades realizadas.

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

Encuesta	Metodología	Promedio calificación actividad	Comentarios
Vacaciones Recreativas	Cuestionario con calificación de 1 a 5, siendo 1 el menor puntaje y 5 la mayor calificación	4,81	"Agradecerles por tan bonita labor realizada y por esta oportunidad tan hermosa para nuestros hijos que se

			la disfrutaron al máximo”. • “No tengo más que agradecimiento para el equipo de Talento Humano y de Compensar; mi hija disfrutó la semana de principio a fin. Espero que continúen con la programación de actividades cada vez que haya oportunidad, gracias.”
--	--	--	---

ER Fuente: encuesta de satisfacción vacaciones recreativas

Encuesta	Metodología	Promedio calificación actividad	Comentarios
Torneos de Tenis de Mesa	Cuestionario con calificación de 1 a 5, siendo 1 el menor puntaje y 5 la mayor calificación	4,95	• “Me encantó! ojalá haya más torneos de diferentes deportes para promover la integración de los servidores. ¡Muchas gracias!” • “Agradecimientos con Compensar y felicitaciones a la Subdirección de Talento Humano, por estas actividades que nos aportan bienestar”.

Fuente: encuesta de satisfacción torneos de tenis de mesa

Encuesta	Metodología	Promedio calificación actividad	Comentarios
Torneo de Fútbol	Cuestionario con calificación de 1 a 5, siendo 1 el menor puntaje y 5 la mayor calificación	4,76	• “Muy divertido el torneo, gracias por dejarnos participar”. • “Muy buen evento”

Fuente: encuesta de torneo de fútbol

	Metodología	Promedio calificación actividad	Comentarios
Torneo de Bolos	Cuestionario con calificación de 1 a 5, siendo 1 el menor puntaje y 5 la mayor calificación	4,62	• “Excelente actividad para generar espacios que fomenten un buen ambiente laboral. Ayuda a salir de la rutina y liberar estrés. Gracias por su gestión”. • “Muchas Gracias por estos espacios”

Fuente: encuesta de satisfacción torneo de bolos

Encuesta	Metodología	Promedio calificación actividad	Comentarios
Taller Experiencial	Cuestionario con calificación de 1 a 5, siendo 1 el menor puntaje y 5 la mayor calificación	4,86	• “Gracias por el espacio, fue muy edificante”. • “QUE SIGAN LAS CAPACITACIONES. EL APRENDIZAJE ES GRANDE, Y EL COMPARTIR”

Fuente: encuesta de satisfacción taller experiencial

Encuesta	Metodología	Promedio calificación actividad	Comentarios
Feria de Bienestar	Cuestionario con calificación de 1 a 5, siendo 1 el menor puntaje y 5 la mayor calificación	4,68	• “Excelente oportunidad para dar a conocer nuestros emprendimientos. Gracias por la organización y por todos los detalles que se tuvieron en cuenta para el éxito de la feria”. • “Gracias por impulsar los emprendimientos”.

Fuente: encuesta de satisfacción feria de bienestar

Encuesta	Metodología	Promedio calificación actividad	Comentarios
Día de la Secretaria y Secretario	Cuestionario con calificación de 1 a 5, siendo 1 el menor puntaje y 5 la mayor calificación	4,9	• “La actividad fue divertida los espacios adecuados y la alimentación muy buena” • “Gracias por estos espacios tan gratificantes y de una convivencia y experiencia exquisita”

Fuente: encuesta de satisfacción día de la secretaria y secretario

Encuesta	Metodología	Promedio calificación actividad	Comentarios
Día de la Madre	Cuestionario con calificación de 1 a 5, siendo 1 el menor puntaje y 5 la mayor calificación	4,90	• “Excelente actividad que nos ayuda a salir de la cotidianidad” • “La actividad me pareció super innovadora, los felicito, me divertí mucho”.

Fuente: encuesta de satisfacción día de la madre

Encuesta	Metodología	Promedio calificación actividad	Comentarios
Día de la Mujer	Cuestionario con calificación de 1 a 5, siendo 1 el menor puntaje y 5 la mayor calificación	4,20	• “Gracias a la Subdirección de Talento Humano por el desarrollo de estas actividades de bienestar, que une a sus servidores y servidoras.” • “Fue un evento interesante”

Fuente: encuesta de satisfacción día de la mujer

	Metodología	Promedio calificación actividad	Comentarios
Día el Padre	Cuestionario con calificación de 1 a 5, siendo 1 el menor puntaje y 5 la mayor calificación	4,49	• “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”

Fuente: encuesta de satisfacción día del padre

Encuesta	Metodología	Promedio calificación actividad	Comentarios
Día del Servidor Público	Cuestionario con calificación de 1 a 5, siendo 1 el menor puntaje y 5 la mayor calificación	4,05	• “Gracias por estos espacios tan necesarios para el bienestar de los servidores” • “Gracias por el tiempo y la organización”.

Fuente: encuesta de satisfacción día del servidor público

Encuesta	Metodología	Promedio calificación actividad	Comentarios
Cierre de Gestión	Cuestionario con calificación de 1 a 5, siendo 1 el menor puntaje y 5 la mayor calificación	4,50	• “Gracias, que manera diferente de mostrar gestión. Me siento orgulloso de pertenecer al Parche MEN” “Excelente espacio para reconocer el aporte al sector educativo y fomentar la cultura organizacional en el Ministerio” • “Fue una actividad muy bien ejecutada. Permitió que saliéramos del estrés

			del trabajo e interactuáramos con nuestros compañeros de trabajo en otro espacio. Felicitaciones”
--	--	--	--

Fuente: encuesta de satisfacción cierre de gestión

Encuesta	Metodología	Promedio calificación actividad	Comentarios
Halloween	Cuestionario con calificación de 1 a 5, siendo 1 el menor puntaje y 5 la mayor calificación	4,61	• “Agradezco inmensamente a todo el equipo que preparó esa actividad para nuestros hijos, salieron felices” • “Estuvo muy bien organizado, los niños estuvieron felices, gracias por siempre tener en cuenta a los contratistas y nuestras familias”.

Fuente: encuesta de satisfacción halloween

Encuesta	Metodología	Promedio calificación actividad	Comentarios
Feria Navideña	Cuestionario con calificación de 1 a 5, siendo 1 el menor puntaje y 5 la mayor calificación	4,88	• “Gracias por permitirnos en estos espacios más que compartir conocer y poder interactuar con compañeras que no conocemos es una forma de integrar a la familia MEN, y ayudarnos a explorar más allá de nuestros oficios. Mil Graciasss” • “Gracias por estos espacios son muy buenos para los emprendedores.”

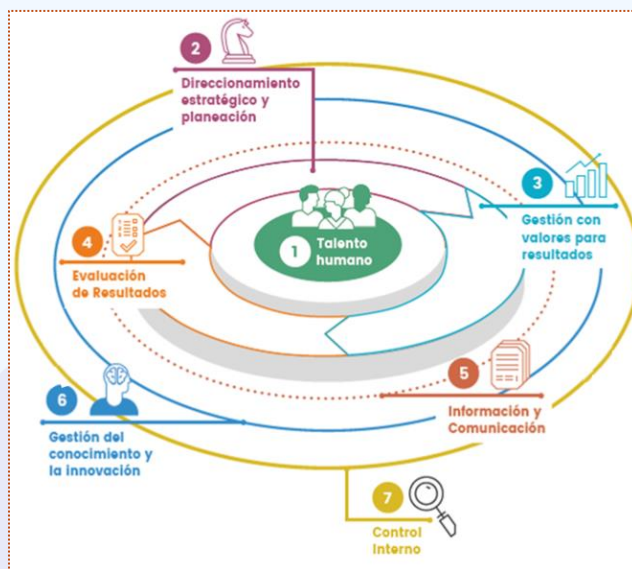
Fuente: encuesta de satisfacción feria navideña

Encuesta	Metodología	Promedio calificación actividad	Comentarios
Feria de Bienestar Pet Friendly	Cuestionario con calificación de 1 a 5, siendo 1 el menor puntaje y 5 la mayor calificación	4,82	• Es muy bonito que se tenga a nuestras mascotas en cuenta para las familias que las tenemos, fue una actividad y experiencia bonita, divertida y única, Gracias por el espacio • Agradezco al Ministerio de Educación Nacional en cabeza de la Subdirección de Talento Humano, este tipo de actividades, esta oportunidad de poder compartir con nuestras mascotas en nuestro sitio de trabajo es muy significativo porque nuestros peludos forman parte de nuestra vida diaria. Infinitas gracias!!!!

Fuente: encuesta de satisfacción feria de bienestar pet friendly

Resultados medición Índice de Desempeño Institucional

A través del Formulario Único de Reportes de Avances en la Gestión – FURAG, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP se evalúa los avances en la implementación de políticas públicas con el fin de identificar las oportunidades de mejora y así fortalecer la gestión institucional.



Fuente: Modelo Integrado de Planeación y Gestión – Departamento Administrativo de la Función Pública

Dicho ejercicio contempla la evaluación de los resultados de la gestión 2023 de las 7 dimensiones a través de las cuales el MIPG se implementa; Ahora bien, MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

La dimensión de Talento Humano tiene como propósito gestionar adecuadamente el recurso humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo, retiro) y para su desarrollo debe tener en cuenta los lineamientos de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y de la Política de Integridad.

La implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano permite alienar las capacidades, competencias y el *bienestar* de los servidores a través de la planificación, selección, desarrollo, evaluación y retención del talento humano promoviendo así un ambiente laboral que fomente el desempeño, la innovación y el compromiso de los servidores.

Para la medición del FURAG 2023, el Ministerio de Educación Nacional obtuvo, en esta dimensión, una puntuación de **97,8**. En esta dimensión se enmarcan además 2 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional: la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la Política de Integridad.

Frente a la primera de ellas, la entidad obtuvo una calificación de **99,3** con un incremento de 3,5 comparado con los resultados de la medición para la vigencia 2022 en la cual se había obtenido un puntaje de 95,8.



*Fuente: Resultados desempeño institucional Nación – Rama Ejecutiva, 2022-2023
Departamento Administrativo de la Función Pública*

Lo que evidencia una gestión importante que ha aportado a la excelencia y el desarrollo integral del capital humano. No obstante, una de las principales recomendaciones entregadas por el ente evaluador es implementar un programa de reinducción que incluya un proceso de actualización sobre inhabilidades e incompatibilidades que regulan la moral administrativa.

Por su parte, la Política de Integridad, que obtuvo una puntuación de **96,8**, con un aumento muy significativo de 7 puntos por encima, en comparación a la calificación obtenida en el año inmediatamente anterior con un **89,8**. Evidencia el compromiso de la entidad por institucionalizar la cultura de integridad como eje transversal al servicio público para garantizar el desempeño institucional responsable y el comportamiento de los servidores en función del interés general a partir de la apropiación de los valores del servicio público, la idoneidad en la prestación de los servicios a la ciudadanía y la apertura al diálogo con sus partes interesadas.



*Fuente: Resultados desempeño institucional Nación – Rama Ejecutiva, 2022-2023
Departamento Administrativo de la Función Pública*

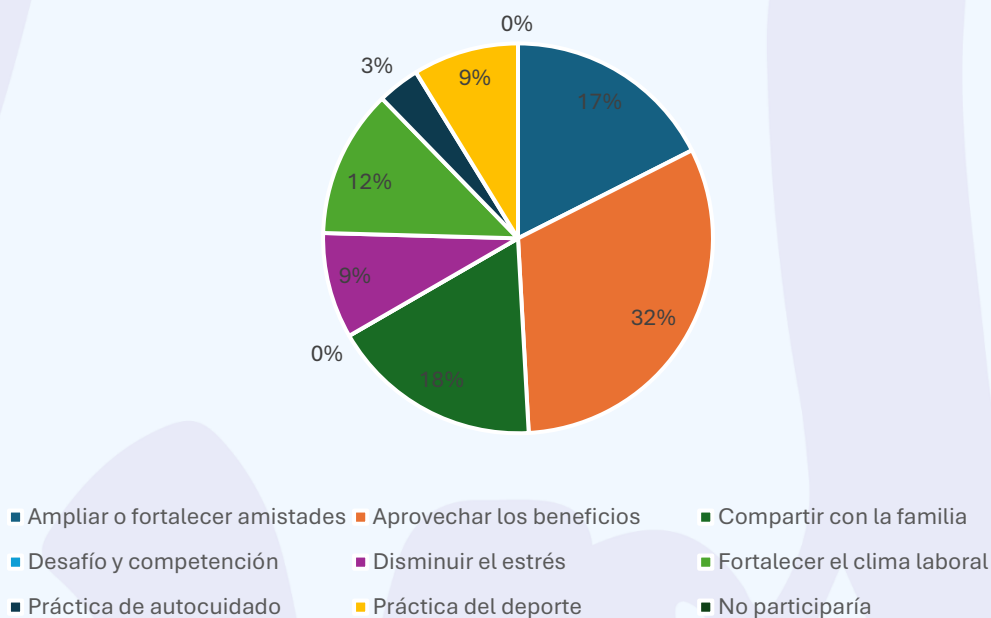
En ese sentido, también contempla algunas recomendaciones para tener presente en el marco de las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos 2025, entre las que se destacan: Desarrollar las actividades propuestas en materia de integridad en la caja de herramientas dispuestas por Función Pública, para los servidores y contratistas.

Encuesta de detección de necesidades de bienestar 2025

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 2025". Con corte al 27 de diciembre de 2024, **58** servidores de planta participaron 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 y en articulación con las propuestas en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2024 son orientadas en: actividades deportivas, recreativas con la familia, de esparcimiento, entre otras.

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 32% de la población encuestada considera que su activa participación estaría orientada al aprovechamiento de los beneficios.



Fuente: Encuesta de satisfacción de necesidades de bienestar 2025

Entre los beneficios más destacados se encuentran la mejora de la salud física a través de la actividad física regular, que fortalece el sistema cardiovascular, aumenta la flexibilidad y reduce el riesgo de enfermedades crónicas.

En el ámbito emocional, estas actividades favorecen la reducción del estrés, la ansiedad y la depresión, promoviendo una mayor estabilidad emocional y una sensación general de calma y bienestar. Además, las actividades de bienestar fomentan la socialización, lo que mejora la conexión interpersonal, especialmente en etapas como la jubilación o en contextos laborales.

También impulsan el desarrollo personal y la autoestima, permitiendo a las personas explorar nuevos intereses, habilidades y pasatiempos, lo que contribuye a una vida más plena y satisfactoria. En resumen, las actividades de bienestar son esenciales para mantener un equilibrio saludable en diversos aspectos de la vida.

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 de satisfacción de necesidades de bienestar 2025

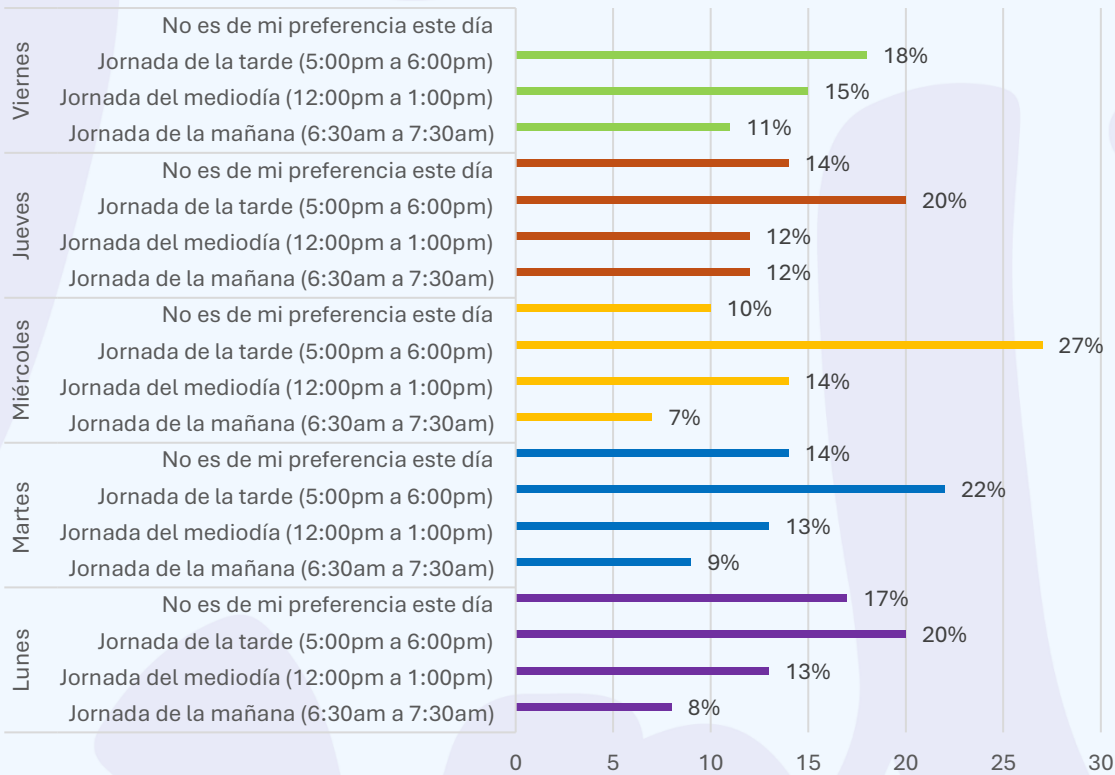
Lo anterior, conllevó a que se consultara a los servidores sobre la preferencia de los momentos y los días de la jornada laboral adecuados para las actividades de

bienestar, evidenciando que los días martes y miércoles son días en los que habría mayor participación en las actividades, teniendo, además, que el Ministerio cuenta con un número importante de servidores, a quienes les fue aprobada la modalidad de teletrabajo, como se evidencia en la siguiente tabla:

POSTULACIONES, INGRESOS Y FINALIZACIÓN MODALIDAD TELETRABAJO VIGENCIA 2024						
POSTULACIONES PARATELETRABAJO	MODALIDAD		SERVIDORES CON RESOLUCIÓN DE TELETRABAJO	EN PROCESO DE INGRESO	TERMINACIÓN TELETRABAJO POR LAS CAUSALES REFERIDAS EN EL ARTICULO 21 DE LA RESOLUCIÓN 018444 DE 2021	APROBACIONES TELETRABAJO AUTÓNOMO POR LA MESA TÉCNICA DE TELETRABAJO (A servidores de planta permanente)
	SUPLEMENTARIA	AUTÓNOMA (Servidores del PTAFI 3.0)				
54	44	10	38	16	26	18

Fuente: datos Subdirección de Talento Humano

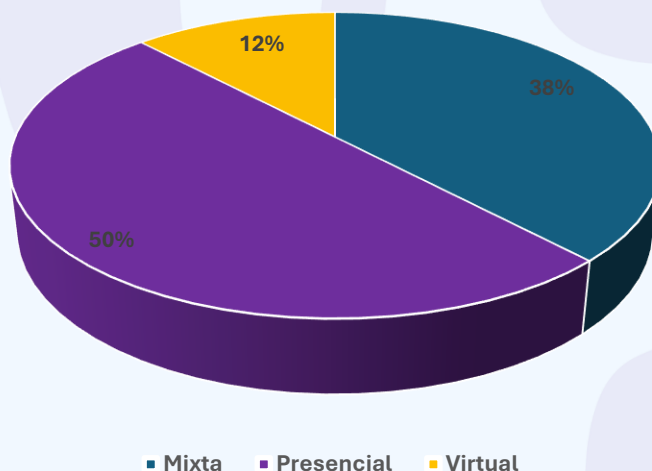
Para fomentar la participación de los servidores en actividades de bienestar, es fundamental implementar estrategias que promuevan la accesibilidad, el interés y la motivación.



Fuente: encuesta de satisfacción de necesidades de bienestar 2025

Para fomentar la participación de los servidores en actividades de bienestar, es fundamental implementar estrategias que promuevan la accesibilidad, el interés y la motivación. Por esta razón, el Plan de Bienestar debe ofrecer una variedad de actividades adaptadas a los diferentes intereses y necesidades de los servidores asegurando que no interfieran con las responsabilidades laborales y teniendo en cuenta, tanto la población presencial como en teletrabajo; por eso se consultó sobre la modalidad de las actividades.

De acuerdo con la gráfica, se demuestra que el 50% de los encuestados, manifiesta que su preferencia serían las actividades presenciales, el 38% indican que prefieren las actividades mixtas (presencial – virtual) y el 12% estarían de acuerdo con que las actividades sean virtuales.



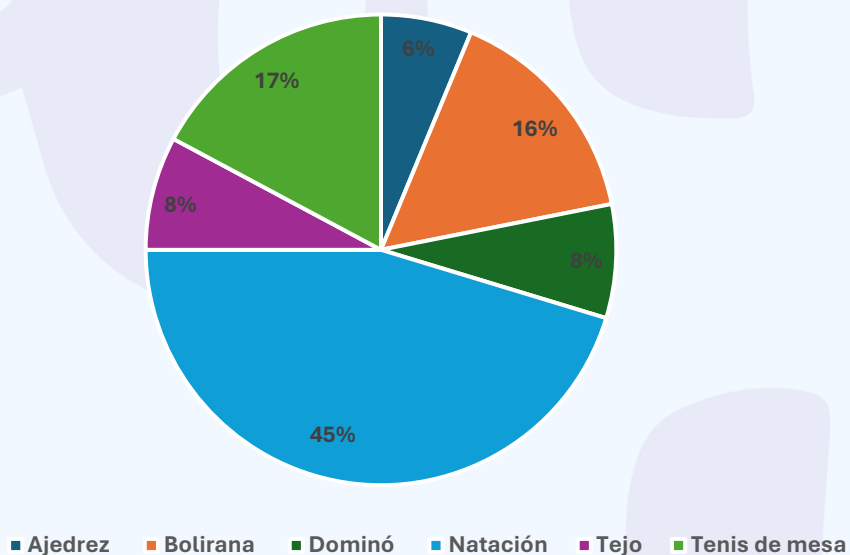
Fuente: encuesta de satisfacción de necesidades de bienestar 2025

Adicionalmente, otra estrategia clave es involucrar a los líderes y directivos, quienes pueden servir como modelos a seguir y motivar a sus equipos a participar. Asimismo, ofrecer incentivos puede promover la participación activa y el compromiso con el bienestar integral.

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.

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, bolirana, tejo y dominó** hicieron parte de la propuesta institucional para 2025. El mayor porcentaje de interés se concentra en la **natación**, que propenden por mejorar el estado físico y aporta beneficios al bienestar emocional. Ver gráfica.



Fuente: encuesta de satisfacción de necesidades de bienestar 2025

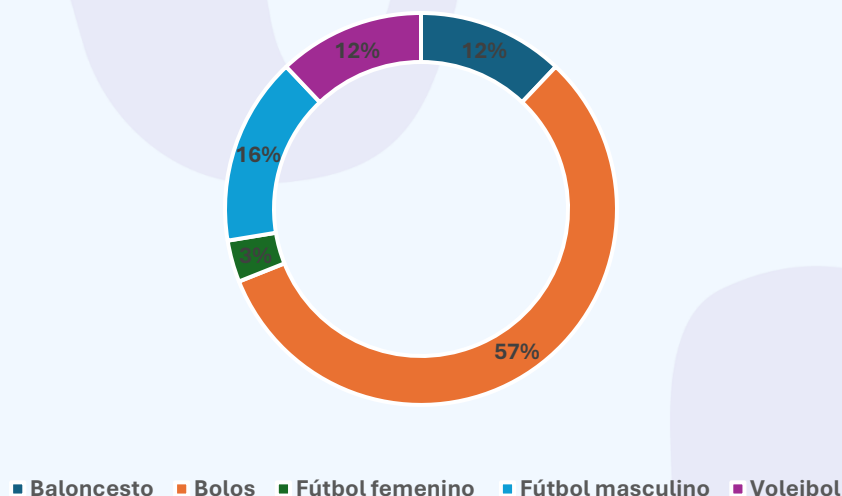
De acuerdo con el resultado se intuye que, la natación es una actividad física integral que favorece la salud de los servidores al proporcionar beneficios tanto físicos como mentales. Al ser un ejercicio de bajo impacto, mejora la fuerza muscular, la flexibilidad y la capacidad cardiovascular, reduciendo el riesgo de enfermedades crónicas como la hipertensión y la diabetes.

Además, la natación ayuda a aliviar el estrés, promoviendo la relajación y mejorando la salud mental, lo que contribuye a una mayor productividad y bienestar en el entorno laboral. Incorporar sesiones de natación en la rutina diaria de los servidores no solo mejora su salud física, sino que también puede reducir el ausentismo y aumentar la satisfacción laboral, conforme a lo

establecido en el cronograma que hará parte del anexo técnico que se adjudica al contrato de bienestar.

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.

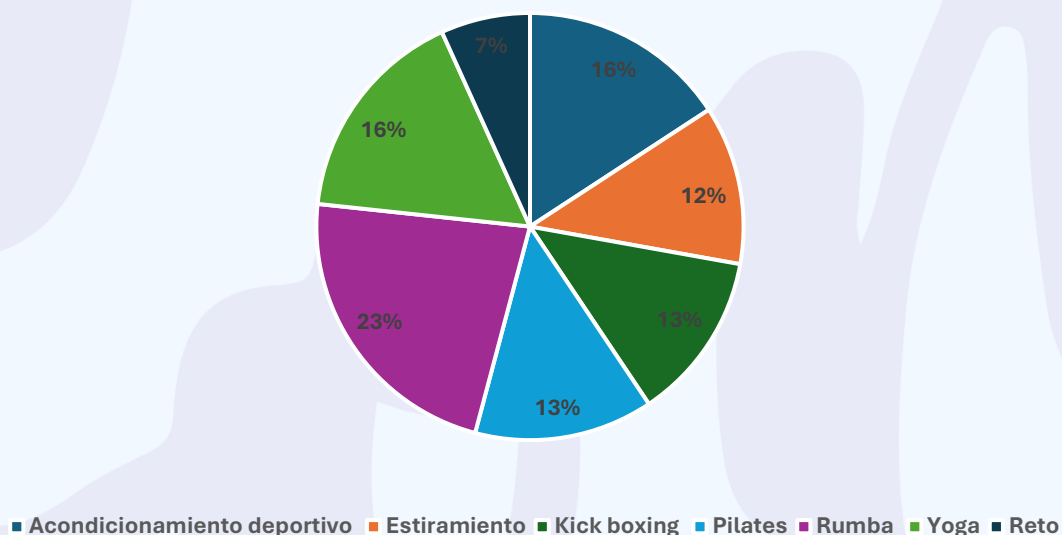
Las actividades deportivas dieron como resultado una inclinación hacia las actividades de orden grupal como **bolos** y **fútbol**. Como se ha evidenciado en encuestas de detección de necesidades de bienestar de otras vigencias, estas actividades han facilitado la integración entre los equipos de trabajo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



Fuente: encuesta de satisfacción de necesidades de bienestar 2025

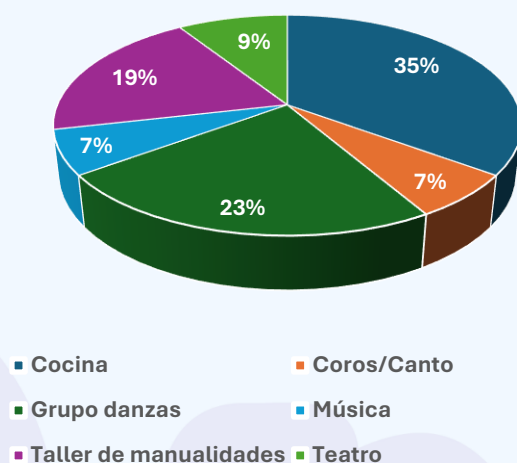
En relación con las actividades asociadas a bienestar emocional, se consultó sobre el desarrollo de experiencias entre las que se destacan pilates, rumba, yoga, aeróbicos, entre otros.

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.



Fuente: encuesta de satisfacción de necesidades de bienestar 2024

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 y cocina.**



Fuente: encuesta de satisfacción de necesidades de bienestar 2025

Con un 35% 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.

Una vez consolidados los aportes de los servidores y servidoras del Ministerio de Educación Nacional en la encuesta de detección de necesidades de bienestar, la entidad aportará al bienestar físico y emocional teniendo en cuenta que este se constituye en un factor clave para garantizar el desempeño eficiente, lo cual se reflejará en la atención y el servicio a la ciudadanía.

Finalmente, el Plan de Bienestar e Incentivos 2025 buscará fomentar un entorno laboral saludable, con políticas de inclusión, desarrollo profesional, equilibrio entre la vida personal y la vida laboral, para hacer del Ministerio de Educación una institución más humana, resiliente y comprometida con el progreso colectivo.

Intervención 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 de 2023.

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 facilitaran el ejercicio comparativo de los resultados.

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 entre servidores y contratistas, 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*

Producto de la medición, y de acuerdo con los resultados obtenidos el Ministerio de Educación Nacional, revisó las diferentes propuestas allegadas con el fin de contar con el apoyo de un equipo de expertos para desarrollar un proceso de transformación cultural que permitiera fortalecer el propósito de la entidad. En ese sentido, fue aprobado el proyecto de evolución cultural que comprendía el desarrollo de una metodología que proponía transitar el proceso de conocer la cultura actual de la entidad, proyectar la cultura meta y en consecuencia de lo anterior, ajustar el plan de evolución cultural apartir de las brechas identificadas en el proceso.

Es por esto que la firma **Anagrama** por medio de su equipo de consultores expertos en el diseño de estrategias para el fortalecimiento de la Cultura Organizacional del MEN, lideró la primera fase del plan de intervención que se desarrolló durante la vigencia 2024; dicho plan contempló, entre otras, las siguientes actividades:

- Dos talleres de co-creación para definir la cultura meta y los habilitadores deseables. El primero con el objetivo de definir los comportamientos meta, y el segundo para establecer los habilitadores culturales deseables que definen que la Entidad sea un entorno que promueva e inspire los comportamientos definidos la sesión anterior.
- Herramientas de investigación que constaron de 40 entrevistas virtuales a profundidad con servidores públicos y contratistas de distintos niveles dentro de la entidad, 10 jornadas de observación incógnita para entender comportamientos cotidianos de los servidores y 5 jornadas de observación abiertas para tener una visión transversal de las distintas dependencias en su interacción diaria.

Adicionalmente, la intervención permitió establecer esa cultura meta (ideal) a la que se quiere transitar aún en los tiempos de cambio. Por eso, Anagrama estableció una matriz de perfilación con los arquetipos que permitirán movilizar la cultura del MEN.



Fuente: Informe de resultados 2024 - Anagrama

Metas

- Lograr el **100% de ejecución** de todas las actividades programadas del Plan de Bienestar e Incentivos 2025.
- Implementar y consolidar el Plan de Bienestar que promueva el equilibrio emocional y mental asegurando que el **80%** de los servidores participen en las actividades.
- Promover un ambiente laboral equitativo y libre de discriminación que aporte al bienestar de las servidoras y servidores, a través de espacios de formación o actividades lúdico-recreativas.
- Lograr un promedio de calificación de las actividades de bienestar **igual o superior a 4.7/5.0**.

Plan de actividades

A continuación, se detalla el plan de actividades y las fechas estimadas para la ejecución de estas. Es importante precisar, que a partir de las observaciones y sugerencias de los servidores frente a la elección de los días y horas en que consideran habría mayor participación, la oferta de servicios y actividades está sujeta a posibles cambios que se pueden presentar, para evitar la afectación en el servicio.

SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO			
Eje Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026	Atributo Modelo de Cultura	Componente	Actividad
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Ecología emocional Vocación por el Desempeño Institucional	Institucionales	Reinducción
			Día del servidor público
			Día del secretario y secretaria
			Día del conductor
			Feria de bienestar y de servicios (oferta vivienda, salud y educación)
			Actividad Pet friendly
			Vacaciones recreativas
			Cierre de gestión
Diversidad e inclusión	Ecología emocional	Celebraciones especiales	Día de la madre
			Día del padre
			Día de la mujer
			Día del hombre
			Día de la familia MEN
			Amor y amistad
			Halloween
			Navidad
Diversidad e inclusión	Ecología emocional	Equidad y género	Día del niño
			Día de la no violencia contra la mujer
			Día LGTBQ+
			Día de la diversidad étnica y cultural
Equilibrio psicosocial	Ecología emocional	Actividades deportivas	Semana de la inclusión, diversidad y equidad
			Acondicionamiento deportivo
			Olimpiadas deportivas (fútbol, voleibol, tenis de mesa, bolos)
			Natación
			Carreras de atletismo

SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO			
Eje Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026	Atributo Modelo de Cultura	Componente	Actividad
Equilibrio psicosocial	Ecología emocional Desarrollo Organizacional	Actividades culturales	Club de lectura
			Talleres de manualidades
			Talleres de cocina
Identidad y vocación	Ecología emocional Desarrollo Organizacional	Actividades transversales	Quinquenios
			Banco de Estrellas
			Bonos pensionales
			Bonos condolencias
			Incentivos mejores servidores
			Incentivos equipos de trabajo
			Incentivo Gerentes públicos
Transformación digital	Ecología emocional	Seguridad y salud en el trabajo	Intervención resultados encuesta riesgo psicosocial y de clima y cultura
			Gimnasio
			Madres lactantes
Transformación digital	Ecología emocional Desarrollo Organizacional	Gestión emocional	Programas líderes
			Plan de desvinculación asistida

Incentivos y estímulos

Apoyo educativo

Para la vigencia 2025, 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 de Calidad de vida laboral y el conocimiento, de conformidad con lo señalado en el eje de Equilibrio Psicosocial del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

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 2025 se continuará incentivando a los colaboradores del MEN a participar en todas las actividades adelantadas en la entidad, a partir de lo que se establezca en la Política del Banco de Estrellas.

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 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 2025, 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 2025 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».*

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.

Finalmente, y 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.

Mecanismos de evaluación

La Subdirección de Talento Humano realiza seguimiento trimestral a la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos a través de instancias y espacios de diálogo y participación, como parte de los procesos de construcción colectiva. En este sentido, el Comité de Gestión y Desempeño Institucional es un primer escenario donde la Alta Dirección realiza seguimiento al cumplimiento de las actividades planteadas y por supuesto vela por la adecuada ejecución de los recursos asignados.

Adicionalmente, en el marco del Sistema Integrado de Gestión, como líder de política y de proceso, la Subdirección de Talento Humano reporta el avance de su gestión frente a los indicadores propuestos, con el fin de garantizar la adecuada gestión del sistema a través de las acciones de Planear, Hacer, Verificar y Actuar.

Finalmente, desde el Grupo de Fortalecimiento a la Calidad de Vida Laboral mensualmente se realiza el seguimiento de cada una de las actividades, así como de la ejecución contractual con la Caja de Compensación. A partir de las orientaciones y retroalimentación el Plan se va ajustando de manera que se garantice la calidad en las experiencias y el aporte al bienestar de los Grupos de interés del Ministerio de Educación Nacional.

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
Seguimiento actividades Grupo Fortalecimiento a la Calidad de Vida Laboral	Mensual	Líder de proceso

Tabla Evaluación del Plan Estratégico de Bienestar

Recursos para la implementación del Plan

Para el desarrollo de las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos 2025, se destinará un presupuesto que se ejecutará en el marco de un contrato para la prestación de servicios de apoyo a las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Seguridad Social y Salud en el Trabajo y el fortalecimiento y desarrollo de competencias de los servidores del Ministerio de Educación Nacional y del Sector Educativo, con la Caja de Compensación a quien se adjudique el contrato.

De otra parte, el recurso humano que liderará la ejecución de las actividades hace parte del Grupo de Fortalecimiento a la Calidad de Vida Laboral, de la Subdirección de Talento Humano. El equipo de profesionales y contratistas aportarán desde diferentes ámbitos de conocimientos y los distintos procesos de talento humano, sus capacidades técnicas para lograr el cumplimiento del plan y aumentar los niveles de satisfacción de los servidores del Ministerio de Educación Nacional.

Control de Cambios

Versión	Fecha	Descripción
1.0	17 de enero de 2025	Se crea el documento de conformidad con los lineamientos institucionales establecidos y la normatividad vigente.