



Educación



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

Ministerio de Educación Nacional



Somos la Revolución del Cambio

TABLA DE CONTENIDO

1	. INTRODUCCIÓN	4
2	. MARCO NORMATIVO.....	5
3	. OBJETIVOS.....	7
3.1	Objetivo general.....	7
3.2	Objetivos específicos	7
4	. ALCANCE Y/O ASPECTOS ORIENTADORES	9
5	. DIAGNÓSTICO.....	14
5.1	Caracterización servidores MEN 2025	14
5.2	Encuestas de satisfacción experiencias 2025.....	19
5.3	Resultados medición Índice de Desempeño Institucional (Gestión 2024).....	23
5.4	Encuesta de detección de necesidades de bienestar 2026.....	24
5.5	Medición cultura organizacional 2025	36
6	. PLAN DE ACTIVIDADES.....	40
6.1	Incentivos y estímulos	45
6.1.1	Apoyo educativo	45
6.1.2	Tiempo remunerado por transportarse en bicicleta.....	45
6.2	Banco de estrellas	46
6.2.1	Quinquenios.....	49
6.2.2	Incentivos mejor servidor.....	49
6.2.3	Incentivos equipos de trabajo	50
6.2.4	Compensación.....	50
7	. METAS E INDICADORES.....	51

8	. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	53
9	. RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN	55

1. INTRODUCCIÓN

Para el Ministerio de Educación Nacional, la dignidad humana, el bienestar y la calidad de vida de sus servidores y servidoras son ejes fundamentales en la gestión institucional. Por ello, se promueve el desarrollo de experiencias y estrategias que fortalezcan la creatividad, la identidad, la participación, el crecimiento profesional y la seguridad laboral, generando así un ambiente de trabajo positivo que favorezca el desempeño eficiente y eficaz de todos los servidores públicos.

En este marco, y con el propósito de impactar de manera integral el bien ser, el bien estar y el saber hacer de sus servidores, el Ministerio, en el contexto de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), formuló el Plan de Bienestar e Incentivos 2026. Este plan contempla actividades orientadas al fortalecimiento de la calidad de vida laboral, al impulso de un desempeño institucional efectivo y al fortalecimiento de la cultura organizacional tanto del Ministerio como de sus entidades adscritas y vinculadas.

El presente plan hace parte del Plan Estratégico del Talento humano y por ello se articula con la idea institucional de **lograr la consolidación de una conexión amable y saludable con el entorno laboral para la transformación personal e institucional**

2. 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 párrafo 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.
- 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.
- 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 Ley 1567 de 1998, crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado
- 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.
- Directiva Presidencial 001 de 2023 y Circular Conjunta de Vicepresidencia de la República y el DAFP 01 de 2023
- Guía de estímulos para los servidores públicos, DAFP, 2018.

- Manual Operativo del Departamento Administrativo de la función Pública MIPG – Versión 6.
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, DAFP, 2023.
- Acuerdo Colectivo Ministerio de Educación Nacional - Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Educación Nacional SINTRAMEN – 2025.

3. OBJETIVOS

3.1 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.

3.2 Objetivos específicos

- **Fortalecer la gestión del talento humano** mediante estrategias de bienestar que promuevan el desarrollo integral de las servidoras y los servidores, contribuyendo a su satisfacción, motivación y compromiso con los objetivos institucionales.
- **Impulsar la cultura organizacional** a través de acciones que consoliden los valores institucionales, promoviendo un entorno laboral basado en la confianza y el sentido de pertenencia.
- **Reconocer y valorar el desempeño sobresaliente** de las servidoras y los servidores mediante la implementación de incentivos que promuevan la excelencia, la innovación, la eficiencia y la mejora continua en la gestión pública.
- **Aportar a la sostenibilidad y mejora del ambiente laboral** mediante el diseño e implementación de actividades que favorezcan la participación, la integración y el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, fortaleciendo así la efectividad institucional.

- **Fortalecer la implementación de la Política de Integridad** en el MEN, mediante la promoción, apropiación y vivencia permanente de los valores del Código de Integridad por parte de los servidores públicos, con el fin de consolidar una cultura organizacional ética, transparente y orientada al servicio público.

4. ALCANCE Y/O ASPECTOS ORIENTADORES

El Plan de Bienestar Social 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.

Adicionalmente, desde la implementación del Modelo de Cultura del Ministerio de Educación Nacional, se incluyen estrategias en las que concurren diferentes actores del ecosistema, como, por ejemplo, las entidades adscritas y vinculadas.



Los ejes estratégicos y actividades que integran este Plan se articulan con lo establecido en las **“Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026:**

Colombia Potencia Mundial de la Vida", el cual dispone el diseño de un Plan Nacional de Bienestar enfocado en la implementación de estrategias que mejoren las condiciones personales, familiares y laborales de las servidoras y los servidores públicos, promoviendo su bienestar, felicidad e identidad.

En consonancia con ello, el "Plan Nacional de Bienestar 2023–2026" define los programas de bienestar como herramientas orientadas al desarrollo integral de los servidores públicos, con el fin de mejorar de manera sostenida su calidad de vida. En consecuencia, el Plan de Bienestar Social e Incentivos del Ministerio de Educación Nacional se constituye en un eje clave para fortalecer la cultura organizacional, al promover espacios, prácticas y estrategias que fomentan el equilibrio entre la vida laboral y personal, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia institucional.

A través de sus acciones, se busca consolidar entornos laborales saludables, colaborativos y motivadores, que impulsen mejores estilos de trabajo, potencien el talento humano y contribuyan al cumplimiento efectivo de los objetivos misionales de la entidad.

Sumado a lo anterior, el plan se articula con el Modelo de Cultura Organizacional, cuyo propósito es generar experiencias que promuevan una cultura basada en el bienestar, el cuidado de la salud mental y la creación de conocimiento como motor de transformación social. Este modelo busca conectar el aporte profesional de cada colaborador con la misión institucional, fortaleciendo el sentido de propósito y contribuyendo a la construcción de una cultura organizacional sólida y coherente.

MODELO DE CULTURA

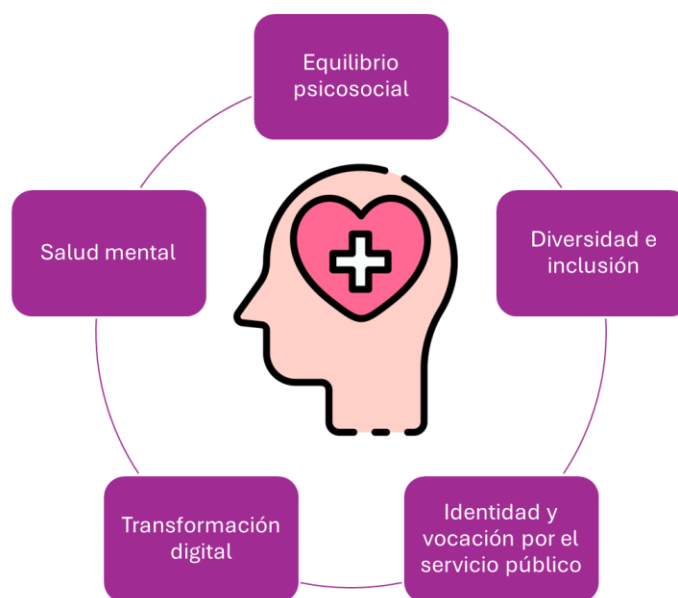
EJES DE TRANSFORMACIÓN



Fuente: Subdirección de Talento Humano MEN

Finalmente, las actividades que contempla el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se enmarcan también en 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.

Ilustración 2. Ejes Plan Nacional Bienestar 2022 -2026



Fuente: Subdirección de Talento Humano MEN

Los ejes están definidos como:

Equilibrio psicosocial: 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: 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: son 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 2026, 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 integra acciones formativas, recreativas y deportivas orientadas a fortalecer los vínculos entre los servidores y servidoras, fomentar la socialización y promover el intercambio de conocimientos y experiencias. Estas actividades podrán desarrollarse también en modalidad virtual, según las necesidades de los servidores y de la entidad. Con ello, se busca potenciar la productividad, la satisfacción laboral y el compromiso de las servidoras y los servidores con la misión institucional y los fines del Estado, promoviendo a la vez su desarrollo personal y profesional.

5. DIAGNÓSTICO

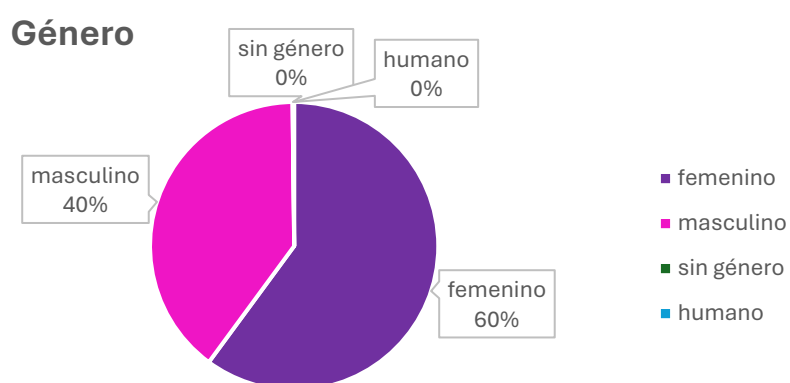
5.1 Caracterización servidores MEN 2025

El diagnóstico para la elaboración del plan de bienestar busca identificar las características, necesidades e intereses de los servidores de la entidad, por ello se realizó una encuesta, la cual fue diligenciada por 1.100 servidores a corte al 11 de diciembre de 2025, este insumo constituye el punto de partida para diseñar estrategias que fortalezcan el bienestar del talento humano de la Entidad. Este ejercicio permite ajustar la oferta institucional, focalizar servicios, promover una mayor participación, así como optimizar los canales de comunicación, con el propósito de generar impactos positivos y sostenidos en los servidores.

La encuesta sociodemográfica, permitió visualizar datos claves como rangos de edad, composición familiar, identificación de grupos étnicos, entre otros, para orientar la toma de decisiones y la priorización de acciones.

A partir de estos insumos, se estructura el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos, que define y orienta las actividades estratégicas destinadas a fortalecer una cultura de bienestar integral en la Entidad.

Grafica 1. Distribución de Género Ministerio de Educación Nacional

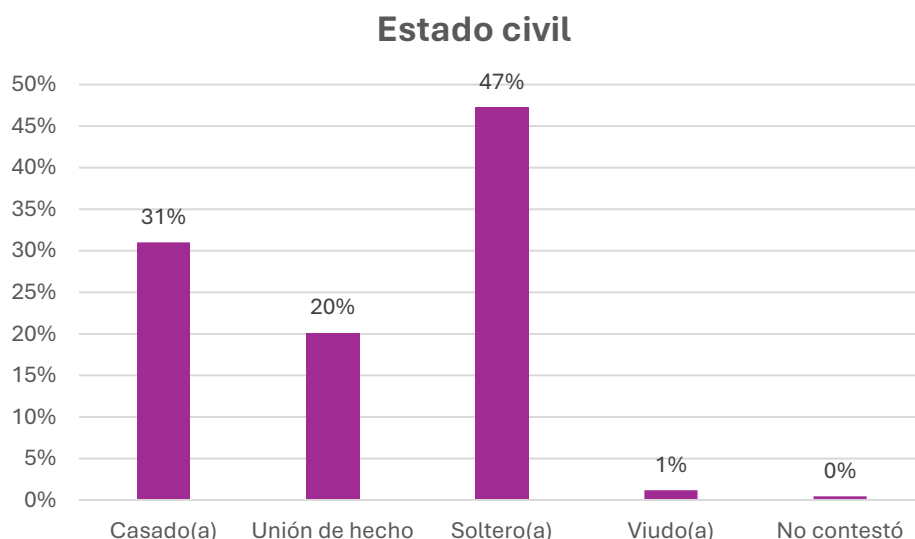


Fuente: Encuesta sociodemográfica Subdirección de Talento Humano MEN- 2025

La gráfica presenta que el 60% de las personas encuestadas se identifica con el género femenino, mientras que el 40% corresponde al género masculino. Las categorías “sin género” y “humano” no registran participación (0%). En este sentido, la mayoría de la población encuestada está compuesta por mujeres, lo que puede orientar la planeación de acciones de bienestar hacia necesidades, intereses y dinámicas frecuentemente asociadas a este grupo poblacional.

En relación con la segunda variable analizada, correspondiente al estado civil, se identifica que la mayor proporción de servidores un 47% son soltero(a), seguida por un 31% que reporta estar casado(a). Si bien el Plan de Bienestar contempla el impulso de actividades asociadas a fechas especiales como el Día del Padre o el Día de la Madre, resulta fundamental diseñar estrategias complementarias que garanticen la inclusión y participación de la población soltera.

Grafica 2. Estado Civil personal Min Educación

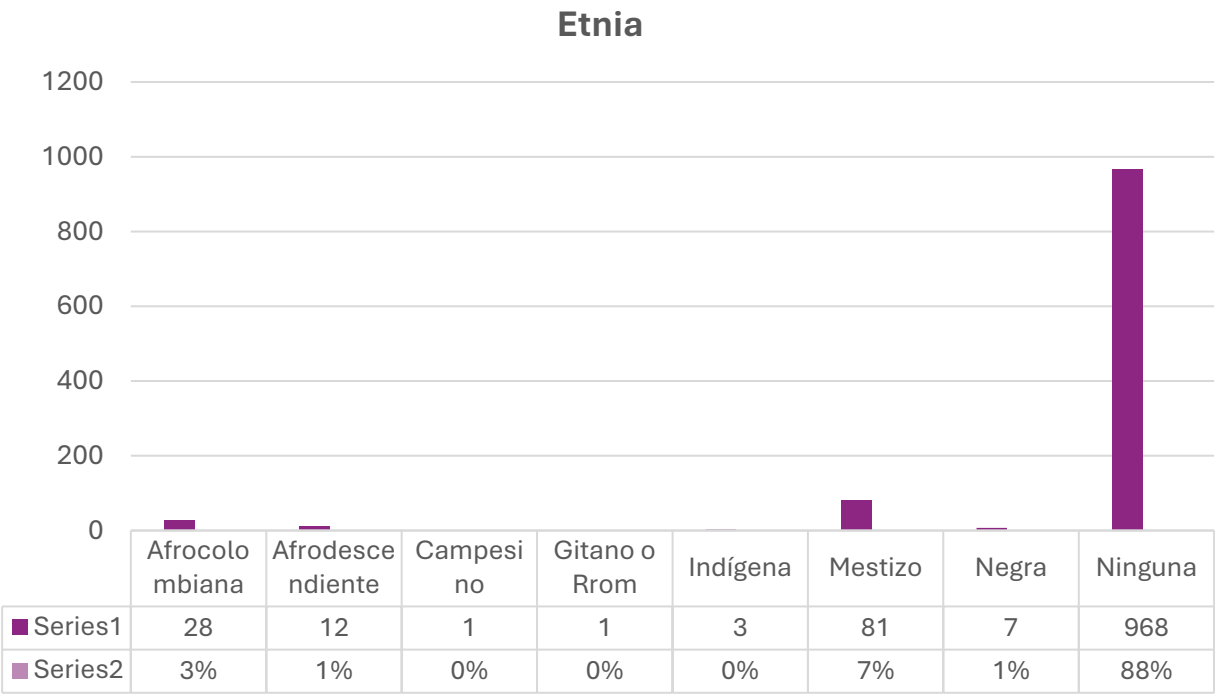


Fuente: Encuesta sociodemográfica Subdirección de Talento Humano MEN- 2025

De otra parte, la encuesta sociodemográfica permitió identificar que el 88% de los servidores no se considera parte de un grupo étnico específico, y que existe representación de poblaciones afrocolombianas (3%), afrodescendientes (1%), mestizas (7%), negras (1%) y en menor proporción indígenas, campesinas y gitanas.

Esta pluralidad demanda estrategias inclusivas y culturalmente pertinentes que garanticen igualdad de oportunidades, promuevan el respeto por las diferencias y fortalezcan una cultura organizacional que valore todas las identidades. Incorporar esta diversidad en el diseño y ejecución del Plan de Bienestar no solo mejora la pertinencia de las acciones, sino que potencia el sentido de pertenencia, la participación y el bienestar integral de quienes conforman la entidad.

Grafica 3. Referenciación porcentual de personas pertenecientes a grupos Étnicos Min-Educación

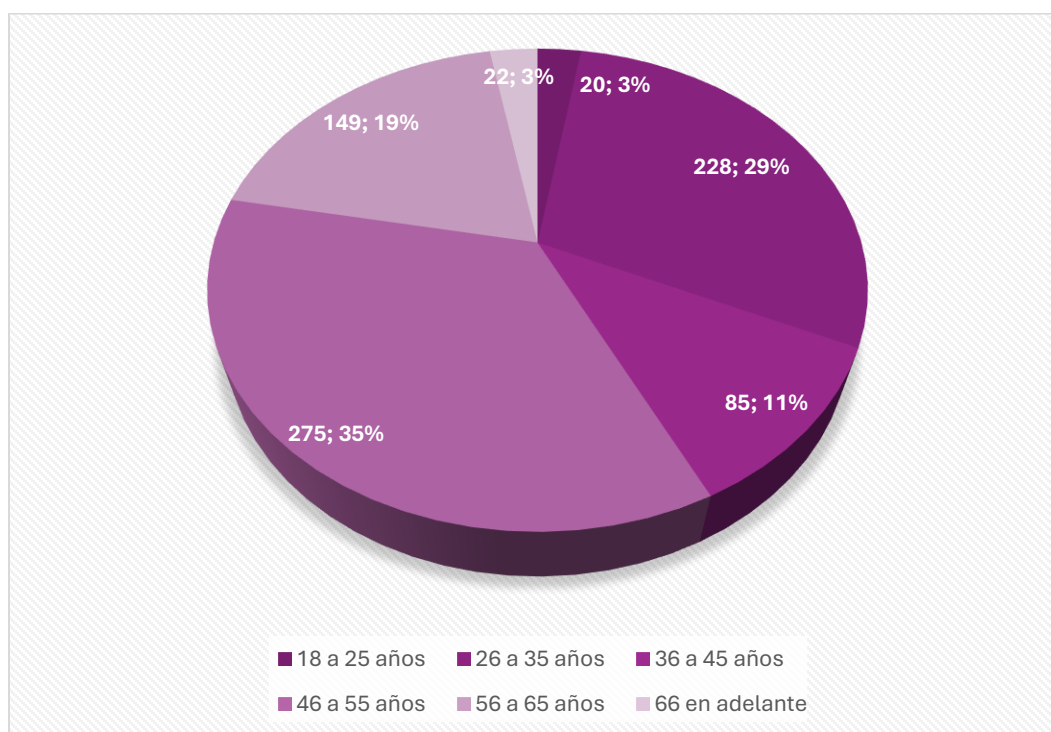


Fuente: Encuesta sociodemográfica Subdirección de Talento Humano MEN- 2025

Otro de los factores a analizar tiene que ver con el rango de edades de los servidores. La gráfica siguiente demuestra que la mayor concentración de la población se encuentra entre los 46 y 55 años, con 275 personas en el rango mencionado, lo que confirma una fuerza laboral mayoritariamente madura, le sigue el grupo de 26 a 35 años con 228 personas, reflejando una presencia significativa de talento joven, y el rango de 56 a 65 años con 149 personas, próximo a etapas de retiro. En menor proporción se ubican los rangos de 36 a 45 años (85 personas), 18 a 25 años (20 personas) y 66 años en adelante (22 personas).

Esta tendencia demográfica resalta la necesidad de que el Plan de Bienestar Social e Incentivos incorpore estrategias diferenciadas que atiendan tanto las expectativas de desarrollo y proyección del talento joven, como acciones orientadas al cuidado de la salud, la preparación para el retiro y la transferencia de conocimiento del personal con mayor trayectoria, garantizando así un enfoque integral e intergeneracional.

Grafica 4. Rango de edades de personal Min-Educación



Fuente: Encuesta sociodemográfica Subdirección de Talento Humano MEN- 2025

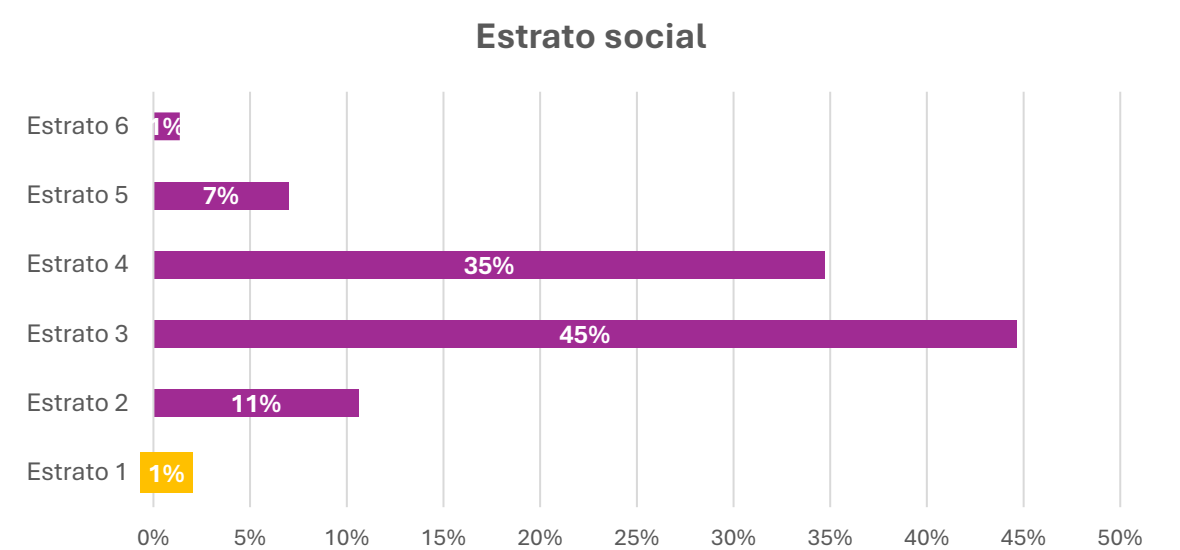
El análisis del rango etario de los servidores del Ministerio de Educación Nacional evidencia que la población adulta reviste un interés particular, lo cual refleja una planta con amplia experiencia, conocimiento institucional y trayectoria al servicio del sector educativo. Esta realidad posiciona a dicha población adulta como un eje estratégico para la sostenibilidad y continuidad de la gestión institucional.

En consecuencia, el Plan de Bienestar Social e Incentivos debe priorizar acciones integrales orientadas al cuidado del bienestar físico y emocional, con énfasis en la promoción de la salud, la prevención de riesgos y el

acompañamiento psicosocial. De manera especial, resulta fundamental fortalecer estrategias dirigidas a los servidores que inician su proceso de desvinculación o transición hacia el retiro, mediante programas de preparación para esta etapa, gestión del cambio, resignificación del proyecto de vida y transferencia de conocimiento, garantizando un cierre de ciclo laboral digno, humano y alineado con los principios de bienestar y responsabilidad social de la Entidad.

De otra parte, el estrato social es una variable clave para la construcción del Plan de Bienestar Social e Incentivos; este dato permite comprender las condiciones socioeconómicas y el contexto de vida de los servidores, más allá del ámbito laboral, y por supuesto permiten diseñar experiencias alineadas con las necesidades reales de la comunidad del MEN.

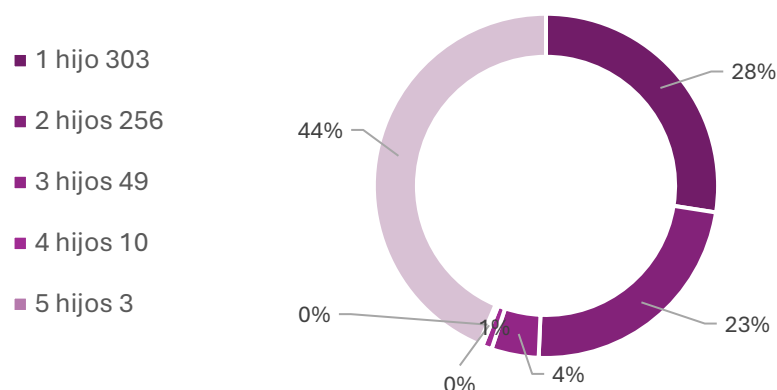
Grafica 5. Estratos sociales personal del Min-Educación



Fuente: Encuesta sociodemográfica Subdirección de Talento Humano MEN- 2025

Finalmente, la familia es uno de los pilares fundamentales para el Ministerio de Educación Nacional. En este sentido, el Plan debe propender por vincular en algunas de las actividades, el núcleo familiar de los servidores de la Entidad, teniendo en cuenta la siguiente estadística.

Grafica 6. Número de hijos personal Min Educación



Fuente: Encuesta sociodemográfica Subdirección de Talento Humano MEN- 2025

5.2 Encuestas de satisfacción experiencias 2025

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, a través del aplicativo Microsoft Forms, se promueve la participación de diferentes actores que aportan a la toma de decisiones, dando como resultado para la vigencia 2025, un promedio de **4.4** sobre 5 para las actividades realizadas.

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

Tabla 1. Retroalimentación experiencia conmemoración amor y amistad

Experiencia	Promedio calificación	Para resaltar	Oportunidades de mejora
Conmemoración Amor y Amistad	4,1	"Esta experiencia resultó afectivamente cercana, invitó a reconocer y escribir al otro y la otra, a expresar emociones y eso es clave en un momento en el que el país tiene cinco leyes que exigen que desde el sector educativo promovamos la educación socioemocional, por eso, estas acciones son	• "Vincular al personal en teletrabajo autónomo". • "Lograr mayor participación de las áreas; muchos compañeros no recibieron un mensaje."

		coherentes con una obligación que hace parte ahora de nuestra misionalidad y obligación. Que vengan más acciones que nos permitan vernos, reconocer la diversidad, abrazarla, expresar emociones. GRACIAS"	
--	--	--	--

Fuente: Encuesta de satisfacción- Subdirección de Talento Humano MEN

Tabla 2. Retroalimentación experiencia conmemoración día de la Mujer

Experiencia	Promedio calificación	Para resaltar	Oportunidades de mejora
Conmemoración Día de la Mujer	4,6	"La conmemoración 2025 rompió el esquema tradicional en el cual el verdadero significado del Día Internacional de la Mujer se estaba olvidando y este año se rescató: Se sustentó en una muy significativa e importante campaña comunicativa centrada en los 30 años de la Declaración de Beijing, denominada "30 días de empoderamiento" con imágenes innovadoras recordando los principales compromisos a través de frases y de videos que mostraron voces de nuestras mujeres MEN sobre el empoderamiento"	• "Mayor difusión". • "Promover aún más la equidad de género".

Fuente: Encuesta de satisfacción- Subdirección de Talento Humano MEN

Tabla 3. Retroalimentación experiencia conmemoración día de la Madre

Experiencia	Promedio calificación	Para resaltar	Oportunidades de mejora
Conmemoración Día de la Madre	4,5	"Agradecimiento por la celebración esto da cuenta que la entidad piensa en nuestro bienestar, llevarlo a cabo requiere de la dedicación de los compañer@s y el interés de los directivos."	• "Faltó vincular a las personas que se encuentran el teletrabajo". • "Generar actividades más formales para este tipo de celebraciones".

Tabla 4. Retroalimentación experiencia conmemoración día del conductor

Experiencia	Promedio calificación	Para resaltar	Oportunidades de mejora
Conmemoración Día del conductor	3,8	"Gracias por el reconocimiento como todos los años."	"Que la invitación se realizará en un lugar diferente al ministerio, ya que la mayor parte de nuestro tiempo la pasamos en el misterio, y que realmente lo que se celebra es la fiesta de la virgen del Carmen y si nos hizo falta la eucaristía como todos los años en agradecimiento".

Fuente: Encuesta de satisfacción- Subdirección de talento Humano- Min-Educación

Tabla 5. Retroalimentación experiencia conmemoración día de la niñez

Experiencia	Promedio calificación	Para resaltar	Oportunidades de mejora
Conmemoración Día de la Niñez	4,4	"Una estrategia diferente que nos permitió compartir en familia; este tipo de actividades vinculan a los niños en procesos de aprendizaje importantes."	"Se recomienda celebrar el día de los niños con actividades durante el mes que corresponde".

Fuente: Encuesta de satisfacción- Subdirección de Talento Humano MEN

Tabla 6. Retroalimentación experiencia conmemoración dial del servidor

Experiencia	Promedio calificación	Para resaltar	Oportunidades de mejora
Conmemoración Día del Servidor	4,7	"Muchas gracias por pensar en esta actividad que nos hace sentir importantes para la entidad."	"Buscar espacios más amplios, fuera del MEN, donde se puedan congrega a todo el personal y hacer los reconocimientos".

Fuente: Encuesta de satisfacción- Subdirección de Talento Humano MEN

Tabla 7. Retroalimentación experiencia conmemoración día de la secretaria y el secretario

Experiencia	Promedio calificación	Para resaltar	Oportunidades de mejora
Conmemoración Día de la secretaria y el secretario	4,5	"Un servicio 10 de 10, atención 10 de 10, compañerismo 10 de 10. Es bueno tener en cuenta que las personas quieren despejar la mente y compartir de otra manera con los compañeros, no hacer lo mismo que hace en su vida diaria como cocinar."	"Vincular a los asistentes administrativos".

Fuente: Encuesta de satisfacción- Subdirección de Talento Humano MEN

Tabla 8. Retroalimentación experiencia feria de bienestar y vivienda

Experiencia	Promedio calificación	Para resaltar	Oportunidades de mejora
Feria de bienestar y vivienda	4,4	“Un servicio 10 de 10, Que se repita, muy buena oportunidad para quienes desean exponer sus oportunidades de emprender, la colaboración de TH-excelente, compensar muy oportuno; puedo decir que en general, satisfacción total!”	• “Validar variedad de oferta de productos y servicios”. • “Validar espacios; Los emprendimientos del 6 piso por lo general son los menos visitados”.

Fuente: Encuesta de satisfacción- Subdirección de Talento Humano MEN

Tabla 9. Retroalimentación experiencia Feria de Navidad 25N

Experiencia	Promedio calificación	Para resaltar	Oportunidades de mejora
Feria de Navidad 25 N	4,1	“Mis agradecimientos al equipo organizador por la oportunidad, amabilidad, seguridad, confianza y ambiente protector para los expositores. Felicitaciones por el buen desarrollo de la Feria”.	• “Validar espacios más amplios”. • “Buscar fechas cercanas a los pagos de nómina para que la gente pueda contar con su presupuesto para apoyar los emprendimientos”.

Fuente: Encuesta de satisfacción- Subdirección de talento Humano- Min-Educación

Tabla 10. Retroalimentación experiencia conmemoración HallowMEN

Experiencia	Promedio calificación	Para resaltar	Oportunidades de mejora
Conmemoración HallowMEN	4,7	“Fue un espacio de compartir con la familia, ver felices a los niños es la mayor satisfacción. Gracias”.	• “Incentivar más a las áreas para que se vinculen a las actividades”. • “Incluir actividades más formativas”.

Fuente: Encuesta de satisfacción- Subdirección de Talento Humano MEN

Tabla 11. Retroalimentación torneo de tenis de mesa

Experiencia	Promedio calificación	Para resaltar	Oportunidades de mejora
Torneo de tenis de mesa (dobles y sencillos)	4,8	“Muy buena actividad, fomentando el compañerismo y brindando estabilidad emocional a los participantes”.	• “Realizar torneos un poco más largos y mejorar algunas condiciones de espacio”. • “Establecer categorías”.

Fuente: Encuesta de satisfacción- Subdirección de talento Humano- Min-Educación

Tabla 12. Retroalimentación experiencia cierre de gestión

Experiencia	Promedio calificación	Para resaltar	Oportunidades de mejora
Cierre de Gestión	4,4	"Agradezco por el evento, es un espacio donde se comparte y se reconoce la labor de los compañeros del MEN."	• "Retomar reconocimientos a quinquenios". • "Revisar sitios más cómodos para la movilidad de las personas". • "Mejorar logística en temas de filas y accesibilidad para personal con limitaciones físicas.

Fuente: Encuesta de satisfacción- Subdirección de Talento Humano MEN

5.3 Resultados medición Índice de Desempeño Institucional (Gestión 2024)

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

Dicho ejercicio contempla la evaluación de los resultados de la gestión 2024 de las 7 dimensiones a través de las cuales el MIPG se implementa; en este sentido la dimensión de Talento Humano es fundamental porque constituye el eje articulador para el logro de los objetivos institucionales y la generación de valor público. Esta dimensión reconoce a las personas como el principal activo de las entidades, en la medida en que sus competencias, motivación, bienestar y compromiso inciden directamente en la calidad del servicio, la eficiencia administrativa y la confianza ciudadana.

Para la medición del FURAG 2024, el Ministerio de Educación Nacional obtuvo, una puntuación de **97,4**, y un puntaje de **100** en la evaluación de

la dimensión de talento humano, así como de las dos políticas que lo componen, si bien en la evaluación no se tuvieron contemplados directamente índices asociados al bienestar institucional, este si hace parte integral de la implementación de la política.

5.4 Encuesta de detección de necesidades de bienestar 2026

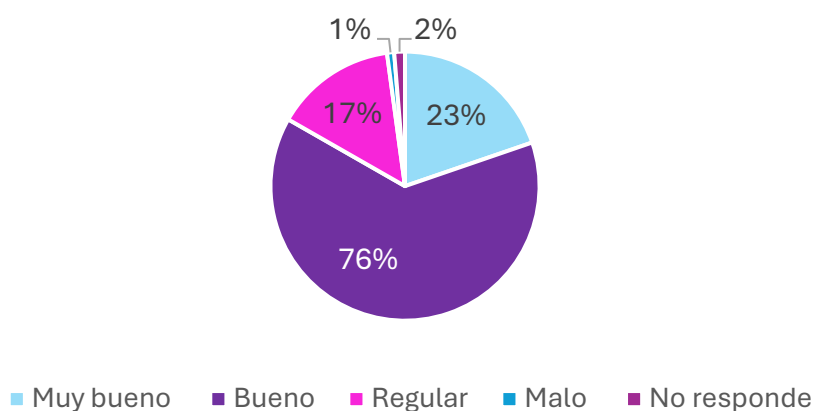
El Ministerio de Educación Nacional, a través de la Subdirección de Talento Humano, desarrolló una encuesta orientada a identificar las necesidades de bienestar denominada “Encuesta de necesidades de bienestar 2025”. Con corte al 22 de diciembre de 2025, **196** servidores de planta participaron en el 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 2023-2026 son orientadas al fortalecimiento de la cultura organizacional, el bien ser y el bien estar.

En el marco de la encuesta de detección de necesidades de bienestar, se incluyó una pregunta orientada a conocer la percepción de los servidores sobre la calificación del bienestar al interior del Ministerio.

Esta consulta permitió recoger información clave sobre cómo los servidores y servidoras valoran las acciones, programas y condiciones que contribuyen a su bienestar integral, constituyéndose en un insumo estratégico para la toma de decisiones y el fortalecimiento continuo del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026:

Gráfica 7. Calificación del Bienestar en el Ministerio de Educación Nacional

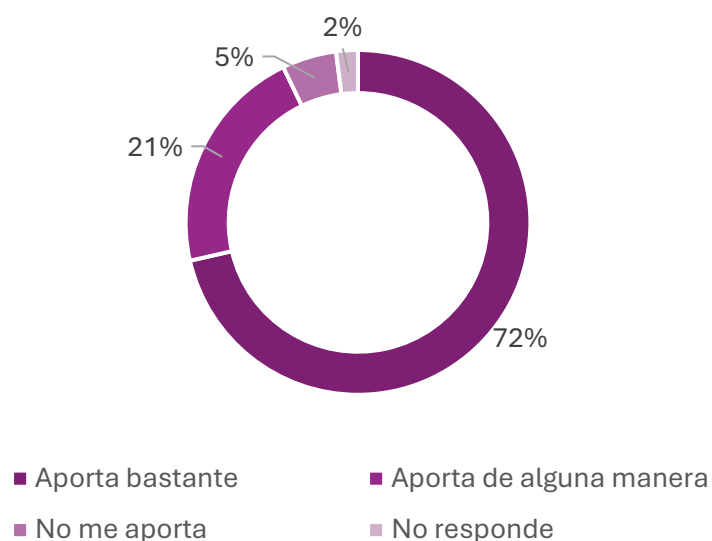


Fuente: Encuesta detección de necesidades de bienestar 2026

De otra parte, consultar a los servidores del Ministerio de Educación Nacional sobre los factores que aportan a su bienestar laboral resulta fundamental para comprender de manera integral sus necesidades, expectativas y motivaciones. Esta información permite identificar los elementos que inciden directamente en la satisfacción, el compromiso y el desempeño de los servidores y servidoras, tales como el clima organizacional, el equilibrio entre la vida laboral y personal, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo.

Asimismo, constituye un insumo estratégico para diseñar e implementar acciones de bienestar pertinentes, inclusivas y alineadas con la realidad de la Entidad, fortaleciendo así la gestión del talento humano y el logro de los objetivos institucionales. En este sentido, entre los factores más destacados se observa:

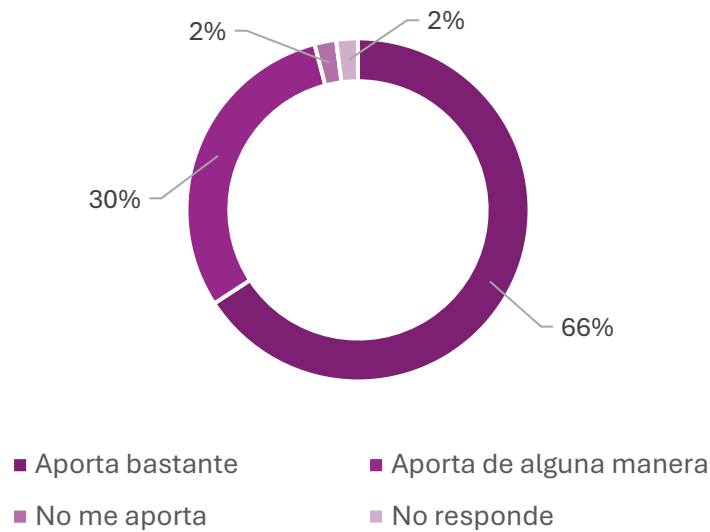
Gráfica 8. Relevancia del ambiente laboral- MEN



Fuente: Encuesta detección de necesidades de bienestar 2026

Los espacios físicos cumplen un papel determinante en el bienestar laboral de los servidores del Ministerio de Educación Nacional, en la medida en que influyen directamente en la comodidad, la salud, la seguridad y la productividad. Contar con ambientes adecuados, funcionales y agradables favorece la concentración, reduce el estrés y promueve relaciones laborales armónicas.

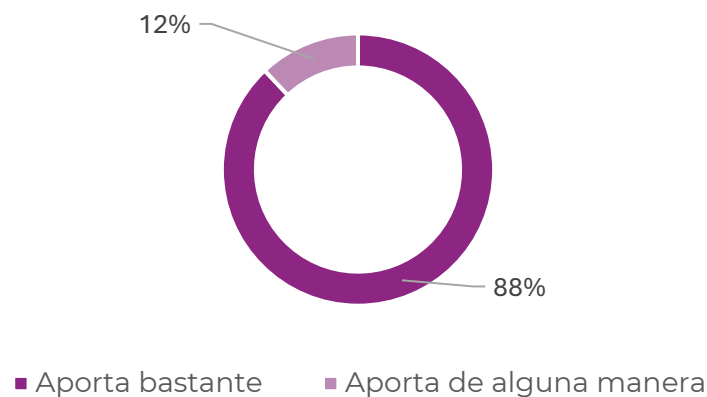
Gráfica 9. Relevancia de los espacios Físicos- MEN



Fuente: Encuesta detección de necesidades de bienestar 2026

Por ello, consultar a los servidores sobre la calidad y adecuación de los espacios físicos permite identificar oportunidades de mejora orientadas a fortalecer el bienestar integral, propiciar entornos de trabajo dignos y consolidar una cultura organizacional que valore el cuidado y la calidad de vida en el trabajo.

Gráfica 10. Relevancia actividades de bienestar- MEN

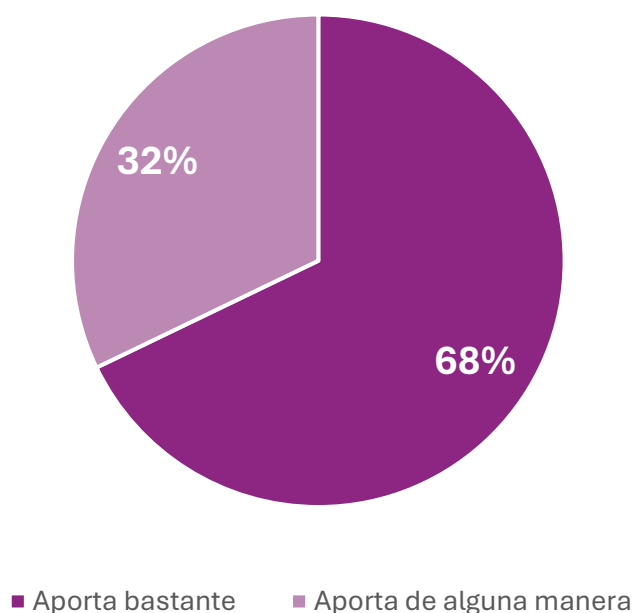


Fuente: Encuesta detección de necesidades de bienestar 2026

Cobra mayor interés que las actividades de bienestar representan el factor más relevante; estas actividades constituyen un eje fundamental para fortalecer la calidad de vida laboral de los servidores del Ministerio de Educación Nacional, al promover espacios de integración, recreación, autocuidado y desarrollo personal.

En este sentido, permite identificar aquellas que generan mayor impacto en su bienestar físico, emocional y social, así como reconocer oportunidades para diversificar y ajustar la oferta institucional. De esta manera, se garantiza que las acciones de bienestar respondan a los intereses y necesidades reales del Ministerio de Educación Nacional, contribuyendo así al fortalecimiento del sentido de pertenencia, la motivación y el clima organizacional.

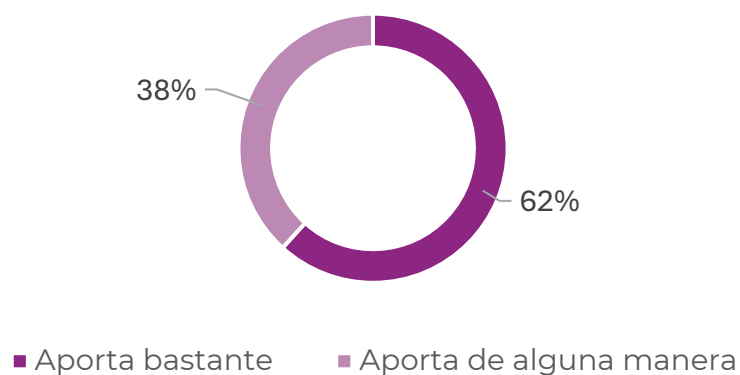
Gráfica 11. Relevancia procesos de Formación- MEN



Fuente: Encuesta detección de necesidades de bienestar 2026

Finalmente, otros factores que inciden de manera significativa en el bienestar laboral de los servidores del Ministerio de Educación Nacional son las actividades de formación y las acciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, dado que contribuyen al desarrollo de capacidades, al fortalecimiento del autocuidado y a la prevención de riesgos.

Gráfica 12. Relevancia de la Seguridad y salud en el trabajo, MEN

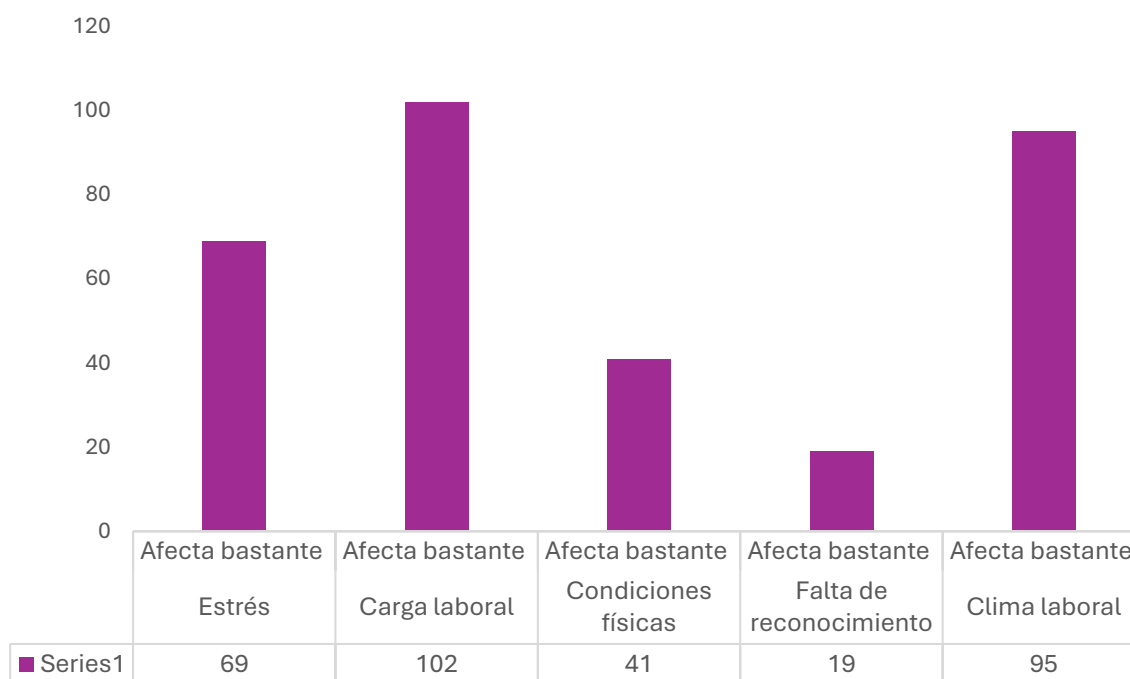


Fuente: Encuesta detección de necesidades de bienestar 2026

Estas iniciativas no solo mejoran las condiciones de trabajo, sino que también favorecen la motivación, el desempeño y la sostenibilidad de entornos laborales seguros, saludables y orientados al bienestar integral.

Los resultados evidencian la presencia de factores que impactan de manera negativa el bienestar laboral, tales como el estrés, la carga laboral, el clima organizacional y la percepción de falta de reconocimiento, los cuales inciden directamente en la satisfacción y el desempeño de los servidores.

Gráfica 13. Factores que afectan el bienestar laboral

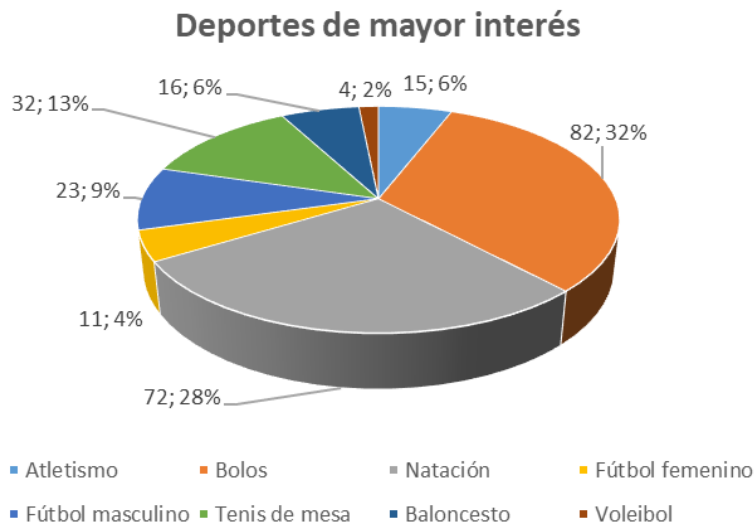


Fuente: Encuesta detección de necesidades de bienestar 2026

Frente a este panorama, se hace necesario el diseño e implementación de experiencias de bienestar integrales e inclusivas, orientadas a atender a toda la población del Ministerio, considerando variables como la edad, las posibles discapacidades, la modalidad de trabajo, entre otros aspectos diferenciales. Este enfoque permitirá desarrollar acciones pertinentes y equitativas que contribuyan al mejoramiento del bienestar, el fortalecimiento del clima laboral y la calidad de vida de la comunidad institucional.

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta asociada a las actividades de interés abordado en un primer aspecto el tema deportivo, ya que históricamente ha sido el ítem con mayor participación e interés de las y los servidores de la entidad.

Gráfica 14. Deportes de mayor interés personal MEN



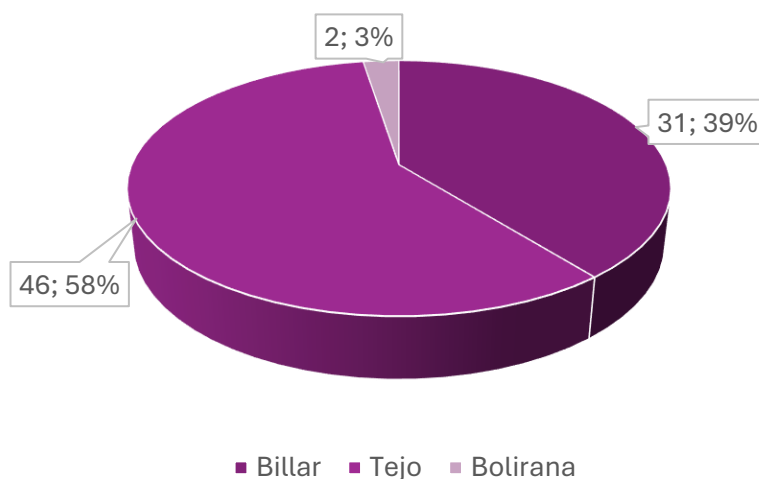
Fuente: Encuesta detección de necesidades de bienestar 2026

La gráfica de Deportes de mayor interés evidencia que las preferencias de los servidores se concentran principalmente en **bolos** (32%) y **natación** (28%), las cuales representan más de la mitad del interés total, lo que sugiere una inclinación hacia actividades recreativas y deportivas de bajo impacto y alta accesibilidad.

En un segundo nivel se encuentran **tenis de mesa** (13%) y **fútbol masculino** (9%), que reflejan un interés moderado por disciplinas competitivas y de integración grupal. Por su parte, **atletismo** (6%) y **baloncesto** (6%) muestran una participación menor pero significativa, mientras que **fútbol femenino** (4%) y **voleibol** (2%) registran los porcentajes más bajos.

Estos resultados constituyen un insumo clave para orientar la planeación de actividades deportivas del Plan de Bienestar, priorizando aquellas con mayor demanda y promoviendo estrategias que fomenten la participación diversa e inclusiva de toda la población del Ministerio.

Gráfica 15. Otras actividades deportivas relevantes



Fuente: Encuesta detección de necesidades de bienestar 2026

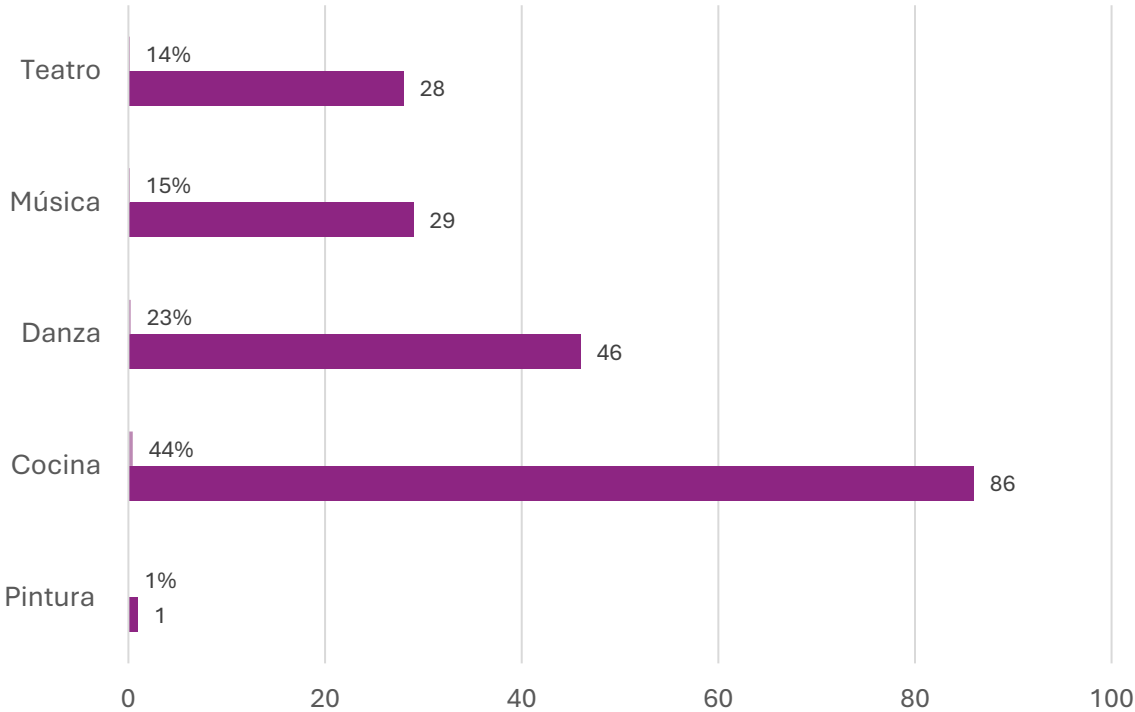
La gráfica de **actividades de menor interés** muestra que, dentro de las opciones consultadas, **tejo** concentra el mayor porcentaje con un **58%**, seguido por **billar** con un **39%**, mientras que **bolirana** registra un interés significativamente menor, con apenas un **3%**. Estos resultados indican que, aunque se consideran actividades alternativas dentro de la oferta deportiva, el tejo y el billar mantienen una aceptación relativa entre los servidores, asociada posiblemente a su carácter recreativo y social.

En contraste, la baja preferencia por la bolirana sugiere la necesidad de evaluar su pertinencia o replantear su promoción. Esta información resulta clave para ajustar la planeación del Plan de Bienestar, priorizando recursos y esfuerzos en actividades con mayor acogida, sin dejar de explorar estrategias que diversifiquen la participación y amplíen las opciones de integración para la población del Ministerio.

Frente al interés en **actividades culturales** se evidencia que la **cocina** es la actividad con mayor preferencia por parte de los servidores, concentrando el **44%** de las respuestas, lo que refleja un alto interés por espacios participativos y prácticos que fomentan la integración y el aprendizaje. En segundo lugar, se ubica la **danza** con un **23%**, seguida de la **música** con un **15%** y el **teatro** con un **14%**, lo que muestra una aceptación significativa de expresiones artísticas orientadas al desarrollo cultural y recreativo. Por su parte, la **pintura** presenta un interés marginal,

con apenas el **1%**, lo cual sugiere la necesidad de fortalecer estrategias de promoción.

Gráfica 16. Actividades culturales relevantes-MEN

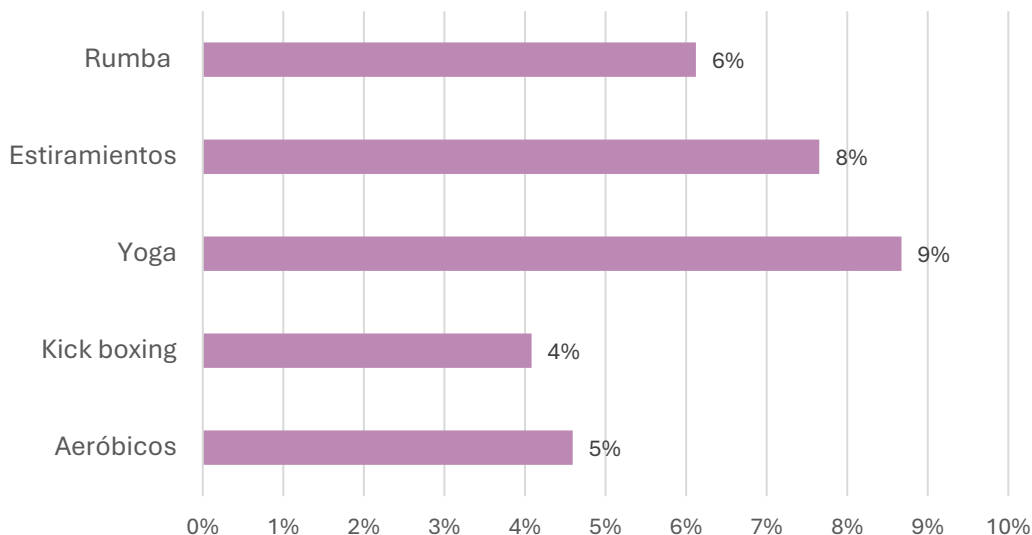


Fuente: Encuesta detección de necesidades de bienestar 2026

Finalmente, frente a las **actividades de prevención y autocuidado** se evidencia que el mayor interés de los servidores se concentra en **yoga**, con **17 participaciones (9%)**, y **estiramientos**, con **15 participaciones (8%)**, lo que evidencia una preferencia por actividades orientadas a la relajación, la movilidad y la prevención de lesiones asociadas a la jornada laboral. En un nivel intermedio se ubica la **rumba**, con **12 participaciones (6%)**, seguida de los **aeróbicos**, con **9 participaciones (5%)**, reflejando interés por actividades dinámicas que combinan ejercicio físico y recreación.

Por su parte, **kick boxing** registra el menor nivel de interés, con **8 participaciones (4%)**, lo que sugiere una menor afinidad hacia actividades de mayor exigencia física. Estos resultados constituyen un insumo relevante para la planeación del Plan de Bienestar, al permitir priorizar acciones de autocuidado que respondan a las necesidades de prevención, salud física y manejo del estrés de la población del Ministerio.

Gráfica 17. Actividades de prevención y autocuidado

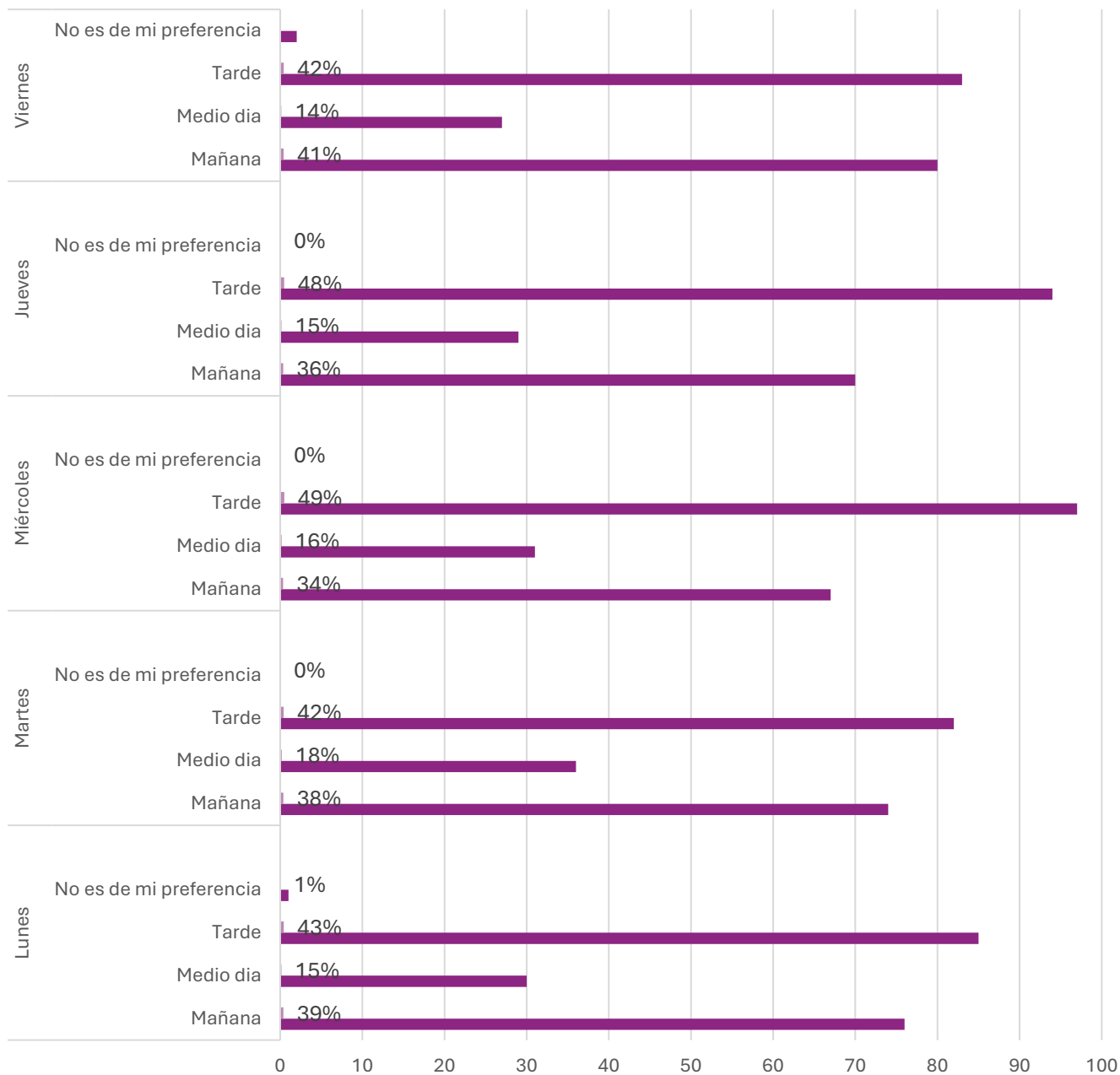


Fuente: Encuesta detección de necesidades de bienestar 2026

Finalmente, al indagar la gráfica Jornada vs. Día se observa que la tarde es el horario de mayor preferencia para la realización de actividades de bienestar a lo largo de la semana, destacándose especialmente los miércoles **(49%)** y jueves **(48%)**, seguidos de lunes, martes y viernes con porcentajes cercanos al **42% y 43%**. En segundo lugar, se identifica una preferencia relevante por la mañana, principalmente los lunes **(39%)**, martes **(38%)** y viernes **(41%)**, lo que sugiere oportunidades para programar actividades tempranas sin afectar significativamente la jornada laboral.

El **mediodía** presenta una menor aceptación, con porcentajes que oscilan entre el **14% y el 18%**, mientras que la opción “no es de mi preferencia” registra valores marginales, lo que indica una disposición general a participar en actividades de bienestar. En conjunto, estos resultados permiten concluir que los mejores momentos para desarrollar actividades de bienestar son las tardes de mitad de semana, particularmente miércoles y jueves, optimizando así la asistencia y el impacto de las acciones del Plan de Bienestar del Ministerio.

Grafica 18. Jornada vs Día¹



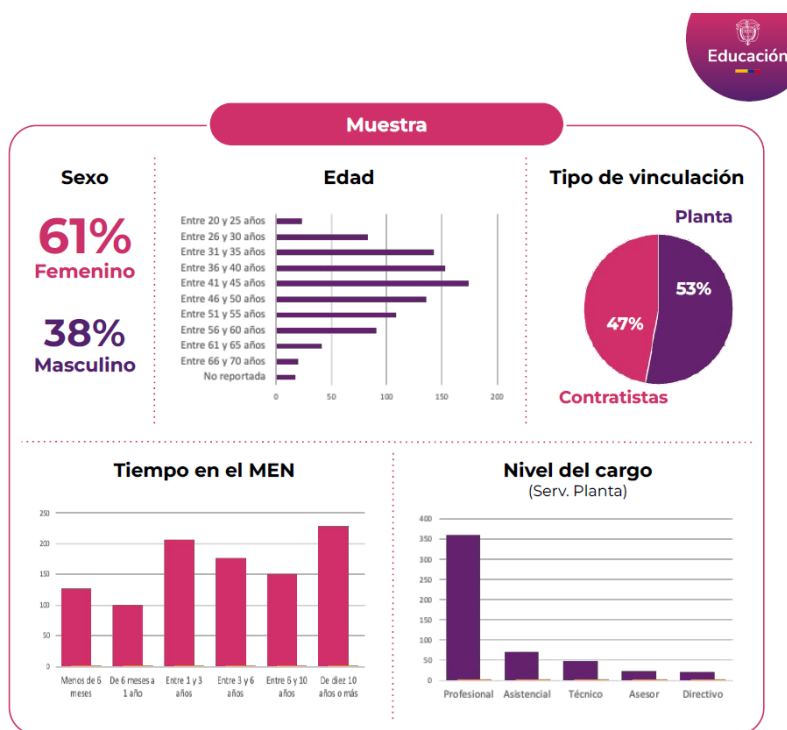
Fuente: Encuesta detección de necesidades de bienestar 2026

5.5 Medición cultura organizacional 2025

Medir la cultura organizacional es fundamental porque permite comprender cómo los valores, creencias, comportamientos y prácticas internas influyen en el desempeño, el clima laboral y el logro de los objetivos estratégicos de una entidad. A través de esta medición, es posible identificar fortalezas que deben potenciarse, así como las brechas que requieren intervención, facilitando la toma de decisiones informadas en materia de liderazgo, bienestar, comunicación y gestión del talento humano.

Por esta razón, el Ministerio de Educación Nacional, en la vigencia 2025, a través de la Consultoría especializada en procesos estratégicos organizacionales, Anagrama, realizó la encuesta de medición de clima organizacional, con el objetivo de comprender la percepción generalizada sobre la cultura organizacional actual del MEN y evaluar su alineación con la cultura deseada.

Ilustración 3 Informe medición clima MEN 2025



Fuente: Subdirección de Talento Humano- MEN

Para la encuesta se utilizó una herramienta de diagnóstico cuantitativa que mide el grado de apropiación percibida de los rasgos culturales al interior de la entidad, denominada Índice de Apropiación Cultural – IAC que facilitó la clasificación de los siguientes rasgos:

Tabla 13. Metodología de herramienta diagnóstico

Barreras culturales	Rasgos consolidados que están frenando activamente el avance hacia la cultura deseada.
Alertas culturales	Rasgos que requieren atención para no convertirse en obstáculos.
Oportunidades culturales	Rasgos parcialmente presentes que pueden convertirse en impulsores clave si se fortalecen.
Fortalezas culturales	Rasgos consolidados que ya forman parte activa de la cultura y deben ser protegidos y amplificados.

Fuente: Subdirección de Talento Humano- MEN

En este sentido, el IAC permite conocer qué tan presente está un rasgo cultural en la organización, restando el porcentaje de personas que consideran que no está presente (detractores) y a quienes consideran que sí está plenamente presente (promotores).

Ilustración 4. Consideración de criterios encuesta de medición clima organizacional MEN 2025



Considerados como detractores culturales : Personas que señalan ausencia del rasgo necesario para avanzar hacia la cultura deseada.



Considerados como neutrales : Personas que señalan una presencia parcial, aún no consolidada.



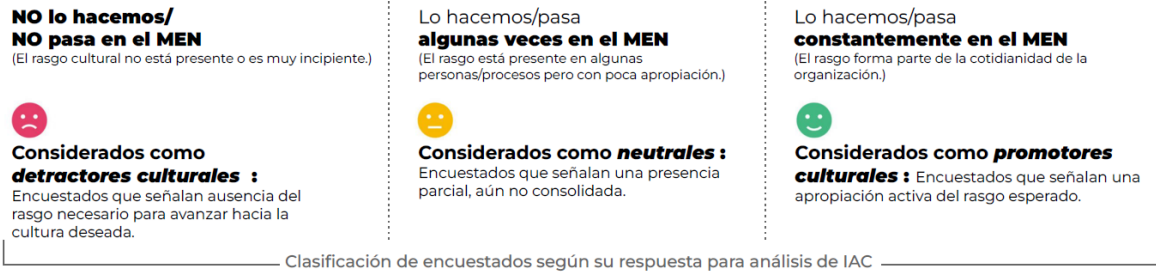
Considerados como promotores culturales : Personas que señalan una apropiación activa del rasgo esperado.

Fuente: Subdirección de Talento Humano- MEN

Los rasgos que se establecieron en la encuesta se asociaron a temáticas de gran incidencia como dinámicas de trabajo, aprendizaje y mejora,

trabajo en equipo y colaboración, reconocimiento y motivación, relaciones interpersonales, dirección y liderazgo y toma de decisiones. Cada uno de los rasgos fue evaluado por los colaboradores según su percepción frente al nivel de presencia en la organización, utilizando una escala de tres niveles:

Ilustración 5. Rangos de evaluación encuesta Clima Organizacional



Fuente: Subdirección de Talento Humano- MEN

Tabla 14. Resultados Clima Organizacional 2025

Resultados generales de la medición cultura

		Total rasgos VIC Ajustado	Sobre las dinámicas de trabajo	Sobre el aprendizaje y mejora	Sobre el trabajo en equipo y colaboración	Sobre el reconocimiento y motivación	Sobre las relaciones interpersonales	Sobre la dirección y el liderazgo	Sobre la toma de decisiones
Barreras culturales	-100 a 0	5	2	-	-	-	-	2	1
Alertas culturales	1 a 30	45	12	8	8	3	3	7	4
Oportunidades culturales	31 a 60	10	1	4	-	1	4	-	-
Fortalezas culturales	61 a 100	1	1	-	-	-	-	-	-

Fuente: Subdirección de Talento Humano- MEN

A continuación, se describen los principales resultados producto de la aplicación de la encuesta:

	Barreras culturales	• Actividades en horarios no laborales. • Toma de decisiones que pueden tomar más del tiempo esperado. • Directrices que no agregan valor a la misionalidad. • Falta de planificación.
--	----------------------------	---

Oportunidades culturales	• Se busca el trabajo con calidad. • Interés en el constante aprendizaje. • Respeto por la diferencia. • Definición de indicadores que miden el impacto. • Comunicación asertiva y empática. • Trato cordial. • Cuidado de las instalaciones.
---------------------------------	---

Fortalezas culturales	• Toma de decisiones transparentes. • Los datos e información aportan a las acciones de mejora. • Se comprenden las necesidades particulares de las personas.
------------------------------	---

Alertas culturales	• Continuidad en el desarrollo de iniciativas debido a cambios políticos. • Fortalecimiento de los procesos de retroalimentación. • Equilibrio de cargas laborales. • Tiempos de las reuniones. • Desconexión laboral.
---------------------------	--

A partir de los resultados obtenidos en la encuesta de clima organizacional del Ministerio de Educación Nacional, se diseñará e implementará un plan de acción estratégico orientado a fortalecer los factores que inciden en el bienestar, la motivación y el desempeño del talento humano. Dicho plan permitirá priorizar intervenciones concretas y medibles, alineadas con las necesidades identificadas por los servidores, promoviendo mejoras en el liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo y las condiciones laborales, con el fin de consolidar una cultura organizacional positiva y coherente con los objetivos institucionales.

6. PLAN DE ACTIVIDADES

Expuestos los resultados de los diferentes instrumentos que se aplicaron para la consecución de un diagnóstico que permitiese la definición de estrategias y acciones, en el presente apartado se plantean las actividades a ejecutarse en la vigencia 2026 para lograr la consolidación de una conexión amable y saludable con el entorno laboral para la transformación personal e institucional, no sin antes recordar que ellas se enmarcan en dos grandes aspectos el bienestar social y los incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios

A continuación, se detalla el plan de actividades y el cronograma estimado para la ejecución de estas.

Tabla 15. Actividades de Bienestar 2026

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	Día del servidor público
			Día del secretario y secretaria
			Día del conductor
			Feria de bienestar y de servicios (oferta vivienda, salud, educación economía popular)
			Feria 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
			Amor y amistad
			Halloween
			Navidad
Diversidad e inclusión		Equidad y género	Día del niño
			Día de la no violencia contra la mujer
			Día LGTBIQ+

SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO			
Eje Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026	Atributo Modelo de Cultura	Componente	Actividad
	Ecología emocional		Semana de la inclusión, diversidad y equidad
Equilibrio psicosocial	Ecología emocional	Actividades deportivas	Acondicionamiento deportivo
			Torneo de bolos
			Torneo de tenis de mesa
			Torneo de fútbol femenino
			Torneo de fútbol masculino
			Natación
			Torneo de baloncesto
			Circuito ciclismo
			Carreras de atletismo
Equilibrio psicosocial	Ecología emocional	Actividades culturales	Club de lectura
	Desarrollo Organizacional		Talleres de manualidades
			Talleres de cocina o artísticos
Identidad y vocación	Ecología emocional	Actividades transversales	Quinquenios
	Desarrollo Organizacional		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	Diseño, aplicación y análisis encuesta medición clima y cultura organizacional
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	Gestión emocional	Planeaciones estratégicas
	Desarrollo Organizacional		Programas líderes
			Plan de desvinculación asistida: pre pensionados y provisionales

Fuente: Subdirección de Talento Humano- MEN

A partir de los resultados de las *Encuesta de Detección de Necesidades de Bienestar 2026*, es importante precisar que hay dos tipos de poblaciones que revisten una gran importancia para el Ministerio de Educación Nacional.

En este sentido, el número de mujeres que componen demográficamente la población de la Entidad invita a desarrollar actividades orientadas a

promover actividades con enfoque de género que reconozcan y visibilicen el rol de la mujer en el Ministerio de Educación Nacional, mediante espacios que fortalezcan su bienestar integral, el autocuidado y la participación. Iniciativas como **jornadas de yoga**, conmemoración del **Día de la Mujer**, **caminatas ecológicas**, **club de lectura**, actividades **deportivas**, así como **jornadas de salud**, no solo contribuyen a la salud física y emocional, sino que también fomentan el reconocimiento, la equidad y la valoración de los aportes de las mujeres en la Entidad.

De otra parte, el diagnóstico arrojó la necesidad de diseñar experiencias que promuevan la inclusión y respondan de manera equitativa a la diversidad de realidades y etapas de vida de los servidores.

En este sentido, la población soltera debe participar de espacios de socialización, integración y reconocimiento, favoreciendo el sentido de pertenencia y la construcción de redes de apoyo al interior de la Entidad. Actividades deportivas como los **torneos de bolos**, **carreras atléticas**, circuitos de **ciclismo**, **amor y amistad** (con experiencias de integración como bingo, salidas en equipo...), entre otras, se constituyen como actividades que impactan la motivación y la calidad de vida laboral, en coherencia con un enfoque diferencial e inclusivo del Plan de Bienestar Social e Incentivos del Ministerio de Educación.

De otra parte, la familia es el núcleo fundamental de la vida; este se concibe como un eje fundamental para el bienestar de los servidores públicos y para el fortalecimiento de la gestión pública. Desde sus lineamientos y políticas, especialmente en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y de la gestión del talento humano, la Función Pública resalta la importancia de promover el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, entendiendo que el bienestar del servidor impacta directamente su desempeño, compromiso y productividad.

Por esta razón, se busca que a través de actividades que hacen parte del Plan de Bienestar Social e Incentivos como **Ferías de bienestar**, **Día pet friendly**, **Día de la Familia**, **Halloween** y **Navidad**, los servidores y sus familias puedan compartir en escenarios de integración y bienestar emocional, lo que contribuye a consolidar una cultura organizacional más humana, inclusiva y orientada a la calidad de vida, en coherencia con los lineamientos de la gestión del talento humano.

En este sentido, el DAFP impulsa acciones orientadas a la **conciliación trabajo-familia**, el respeto por los diferentes tipos de familia, la corresponsabilidad en el cuidado y la implementación de medidas de bienestar que favorezcan entornos laborales más humanos, inclusivos y sostenibles. La familia es concebida no solo como un apoyo emocional y social para el servidor público, sino como un actor clave en la construcción de una cultura organizacional basada en el bienestar, la equidad y la calidad de vida en el trabajo.

Finalmente, se presenta el cronograma de actividades a desarrollar en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos que contempla el desarrollo de **37 experiencias** orientadas a fortalecer el bienestar integral de los servidores, promover espacios de integración, autocuidado, recreación y desarrollo personal.

Estas actividades se han diseñado a partir del análisis de las necesidades identificadas, con un enfoque inclusivo y diferencial, considerando las características de la población, las modalidades de trabajo y los lineamientos institucionales, con el propósito de maximizar su impacto y contribuir al mejoramiento del clima organizacional.

Tabla 16 Cronograma experiencias 2026

 BIENESTAR											
CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026											
ACTIVIDADES	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Día del servidor público											
Día del secretario y secretaria											
Día de la Mujer											
Día del conductor											
Feria de bienestar (I y II semestre)											
Vacaciones recreativas (I y II semestre)											
Cierre de gestión											
Día de la madre											
Día del padre											
Amor y amistad											
Halloween											
Navidad (Decoración)											
Novena											
Mascotas											
Día del niño											
Día de la no violencia contra la mujer 25 N											
Conmemoración aniversario MEN											
Día LGTBIQ+											
Semana de la inclusión, diversidad y equidad											
Acondicionamiento deportivo											
Torneo de bolos											
Torneo de tenis de mesa (dobles y sencillo)											
Torneo de fútbol (masculino y femenino)											
Torneo de Baloncesto											
Circuito de ciclismo											
Carrera de atletismo											
Curso de natación											
Talleres de cocina o artísticos											
Quinquenios											
Banco de Estrellas											
Bonos pensionales											
Bonos condolencias											
Incentivos mejores servidores											
Incentivos equipos de trabajo											
Diseño, aplicación y análisis encuesta medición clima y cultura organizacional											
Intervención resultados encuesta medición de clima y cultura											
Pre pensionados y provisionales											
Planeaciones estratégicas (equipos de trabajo)											
Asambleas SINTRAMEN											

Fuente: Subdirección de Talento Humano- MEN

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.

6.1 Incentivos y estímulos

6.1.1 Apoyo educativo

Para la vigencia 2026, 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.

6.1.2 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.

6.2 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 2025, alrededor de 600 servidores resultaron beneficiarios de esta iniciativa, teniendo en cuenta la asignación de estrellas establecida así:

Equivalencia de estrellas: con la nueva plataforma la equivalencia de las estrellas corresponde a la siguiente descripción:

Una (1) estrella = cien pesos (\$100)

Acumulación de estrellas: la participación en las actividades programadas por la Subdirección de Talento Humano otorgará estrellas a cada servidor, las cuales se podrán acumular y redimir durante la vigencia en curso, en los servicios ofrecidos a través de la plataforma Banco de Estrellas.

- a. **Actividades para acumular estrellas:** a continuación, se identifican las actividades por medio de las cuales los servidores del Ministerio pueden ser acreedores de estrellas:

Tabla 17. Asignación estrellas Política 2026

Categoría	Evento /Actividad	Estrellas	Condiciones	Periodicidad
Eventos Institucionales	Reinducción	600	Participación en el 90% de las estaciones	Anual
	Cierre de gestión	500	Registro de asistencia y participación	Anual
Actividades de Bienestar	Participación torneos deportivos	500	Registro de asistencia y participación	Según programación
	Participación Semana de la Salud	500	Asistencia mínima al 90% de las actividades	Anual
	Capacitaciones menores a 40 horas (cursos que no sean financiados por el MEN)	400	Registro en formato de asistencia y evaluación	Mensual

Categoría	Evento /Actividad	Estrellas	Condiciones	Periodicidad
	Capacitaciones fuera del PIC mayores a 40 horas	500	Certificación de asistencia	Según oferta
	Cursos Escuela Corporativa	500	Certificación de asistencia	Según oferta
	Bienvenida al MEN	500	Para todos los servidores nuevos	Según fechas de ingresos
Participación en Grupos Institucionales	Brigada de emergencias	500	Participación y validación por área responsable	Según convocatoria
	Club de lectura y escritura	500	Registro de participación en los espacios convocados	Anual
	COPASST	600	Registro de participación en los espacios convocados	Anual
	Comisión de personal	600	Registro de participación en los espacios convocados	Anual
	Voceros ambientales	500	Registro de participación en los espacios convocados	Anual
	Gestores de conocimiento	500	Registro de participación en los espacios convocados	Anual
	Comité de convivencia laboral	600	Comité de Convivencia Laboral (deberá certificar una participación mínima del 80% en las actividades del Comité.	Según convocatoria
	Enlaces Evaluación de Desempeño Laboral	500	Registro de participación en los espacios convocados	Anual
	Enlaces Lideres de Gestión Integral -	500	Registro de participación en	Anual

Categoría	Evento /Actividad	Estrellas	Condiciones	Periodicidad
	Sistema Integrado de Gestión SIG		los espacios convocados	
	Grupos de investigación	1000	Deberá acreditar durante la vigencia correspondiente una asistencia mayor o igual al 90% en los eventos, reuniones y sesiones institucionales, y cumplimiento del 90% del plan de trabajo del grupo de investigación, de la línea de investigación o del proyecto a los que el investigador se comprometa, según el rol definido Las estrellas se cargan al final de cada vigencia. *Mediante Resolución No. 008606 de 2024 se establece, como fomento a la investigación, el otorgamiento de 100 estrellas; por cambio de plataforma se homologa a 1.000 estrellas.	Anual

Fuente: Subdirección de Talento Humano- MEN

Así, para el año 2026 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; esta

última que será revisada para mejorar la experiencia de los servidores e identificar oportunidades de mejora que permitan potencializar la plataforma y por ende la estrategia.

6.2.1 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. De hecho, para la vigencia 2025, **77 servidores** fueron reconocidos con el valor asignado acorde a lo dispuesto en los Acuerdos Sindicales. En este sentido, y para la vigencia 2026, desde el componente estratégico de bienestar, se continuará reconociendo la labor de todos los servidores del MEN.

6.2.2 Incentivos mejor servidor

Otros de los incentivos contemplados en el Plan de Bienestar Social 2026 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».*

6.2.3 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 evaluarse 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.

6.2.4 Compensación

A partir de los lineamientos normativos y doctrinales que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el Decreto 1083 de 2015, la compensación es una medida estratégica que contribuye de manera significativa al bienestar laboral, la salud mental y la conciliación entre la vida personal y laboral.

Estos espacios de descanso permiten reducir el estrés y la fatiga acumulada, favorecen la recuperación física y emocional y fortalecen la motivación y el compromiso con la Entidad.

Asimismo, las semanas de compensación se constituyen en un reconocimiento al esfuerzo y la dedicación de los servidores, lo que impacta positivamente el clima organizacional, la productividad y la retención del talento humano, promoviendo una gestión pública más humana, eficiente y sostenible.

7. METAS E INDICADORES

En consecuencia, de lo anterior el Plan de bienestar social e incentivos se plantea como metas e indicadores los siguientes:

- Meta 1: lograr el **100%** de ejecución de todas las actividades programadas del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.

Indicador: porcentaje de ejecución del plan de Bienestar, social e incentivos

Formula del indicador

$$\frac{\text{Numero de actividades ejecutadas del Plan de Bienestar social e incentivos}}{\text{Numero de actividades programadas del plan de Bienestar social e incentivos}} \times 100$$

- Meta 2: 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.

Indicador: porcentaje de participación en la ejecución del plan de Bienes e incentivos

Formula del indicador

$$\frac{\text{Numero de servidores y servidoras que participaron en las actividades del plan de bienestar}}{\text{Numero total de servidores y servidoras del MEN}} \times 100$$

- Meta 3: lograr un promedio de calificación de satisfacción de las actividades de bienestar **igual o superior a 4.7/5.0.**

Indicador: calificación de satisfacción de actividades de bienestar

Formula del indicador:

$$\frac{\sum \text{resultado de la evaluacion que califican las actividades de bienestar}}{\text{Numero total de evaluacion aplicadas}}$$

8. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y 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, se elaborará un informe de reporte trimestral a la Subdirección de Desarrollo Organizacional con el fin que sean presentados los avances en el Comité de Gestión y Desempeño Institucional 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.

Tabla 18. Mecanismos de evaluación Planes Institucionales

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

Fuente: Subdirección de Talento Humano- MEN

9. RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

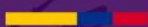
Para el desarrollo de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, se destinará un presupuesto que se ejecutará en el marco de un contrato para la prestación de servicios de apoyo a las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Seguridad Social y Salud en el Trabajo y el fortalecimiento de la cultura organizacional del Ministerio de Educación Nacional, 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 de entrada en vigor	Naturaleza del cambio
1.0	29 /01/ 2026	Se crea el documento de conformidad con los lineamientos institucionales establecidos y la normatividad vigente



Educación



*Somos
la Revolución
del Cambio*



Mineducacion



@Mineducacion



@Mineducacion



mineducacioncol



Ministerio de Educación Nacional

Somos la Revolución del Cambio