

Plan de Bienestar e Incentivos 2021

Ministerio de Educación Nacional

Versión 1

Enero 2021



La educación
es de todos

Mineducación

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con los cambios generados y teniendo en cuenta las necesidades y los retos actuales a los cuales se debe enfrentar el Ministerio de Educación Nacional, el Plan de Bienestar e Incentivos 2021, se fundamenta en la construcción de procesos permanentes, orientados y creados con el fin de suplir las necesidades y posibilidades de los servidores y su núcleo familiar, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, de tal manera que en la entidad se logre un ambiente laboral que garantice el adecuado desempeño en cada una de sus actividades.

Así las cosas, el bienestar laboral se convierte en un mecanismo idóneo para consolidar un equipo productivo, motivado y comprometido que pueda asumir cualquier tipo de metas. Este plan busca propiciar espacios y condiciones que favorezcan y mejoren el nivel de vida laboral y personal. Así mismo, genera mayor sentido de pertenencia, compromiso y participación en las diferentes actividades asociadas al cumplimiento de las funciones asignadas a cada uno de los servidores.

El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Educación Nacional es un plan que contribuye al despliegue de actividades para estructurar la dimensión estratégica, a nivel institucional y sectorial, la Subdirección de Talento Humano y la Subdirección de Desarrollo Organizacional, son las responsables de constituir la formulación, proyección, ejecución y seguimiento de las diferentes estrategias relacionadas al Programa de Bienestar, con el fin de garantizar el desarrollo y coordinación de las actividades allí propuestas, teniendo en cuenta la diversidad de acciones que surjan dentro de la vigencia 2021, en el marco del Modelo de Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), a través del cual se consolida el talento humano como el eje central en el desarrollo organizacional para la prestación del servicio público impactando en el plan estratégico a través del fortalecimiento de la cultura y de la calidad de vida laboral.

En este sentido, se presenta el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos, para los servidores de la entidad, bajo sus diferentes modalidades de vinculación, buscando el fortalecimiento de la calidad de vida, exaltación de la labor del servidor e intensificando además una cultura institucional y sectorial que promueve en sus servidores el sentido de pertenencia.

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

Para la formulación del presente plan se tuvieron en cuenta los resultados de las mediciones asociadas al desempeño de la gestión de talento humano, el análisis de



la caracterización de los empleos y servidores, la encuesta sociodemográfica 2019-2020, el estudio de riesgo psicosocial, la encuesta de clima y cultura y los resultados de la satisfacción con la estrategia ejecutada en la vigencia anterior, así como los ejercicios de diálogo desarrollados en las distintas instancias participativas con representantes de los colaboradores. Igualmente, se analizó la encuesta de diagnóstico de Talento Humano asociando e indagando las necesidades de los servidores, como son: flexibilidad laboral, arte y cultura, deporte y recreación, tiempo y recreación en familia.

De esta manera, las actividades que se plantean para la vigencia 2021, no solamente involucran a los servidores sino también se incorporan actividades que permitirán el compartir con sus familias. La oferta incluye programas culturales, institucionales, formativos, deportivos y recreativos con una forma novedosa de conectarse con la presencialidad, virtualidad o semi presencialidad en actividades o programas institucionales y sectoriales con el acceso a experiencias de bienestar que complementan el portafolio preestablecido y que le apuntan a identificar las alertas tempranas e intereses característicos de las personas según el momento de vida que atraviesan en ciclos vitales como: embarazo, paternidad, relaciones de pareja, duelo, soltería, hijos adolescentes, entre otras. A mayor participación, aumentan las opciones de acceder a las experiencias complementarias.

Teniendo en cuenta el Decreto 1168 del 2020 a través del cual *“se imparten instrucciones en virtud a la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID – 19, y el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable”*, fue necesario modificar las actividades del plan de bienestar para la vigencia 2020 y 2021 para incluir en su ejecución actividades a través de la virtualidad y la semi presencialidad, garantizando la calidad y los espacios de cada una de ellas para todos los servidores del Ministerio de Educación Nacional y reforzar los aspectos de cultura organizacional asociados con la adaptación al cambio y la gestión de las emociones frente a un contexto de incertidumbre.



Tabla de Contenido

1. OBJETIVO GENERAL.....	4
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3. ALCANCE.....	5
4. ANTECEDENTES	5
5. METAS	15
5.1 EJECUCIÓN	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
6. ESTRATEGIAS	15
7. ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN	16
8. COBERTURA	16
9. DESARROLLO.....	16
10. COMPONENTE DE BIENESTAR INTEGRAL	17
11. COMPONENTE DE LA DIMENSIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO Y CULTURA.....	21
12. COMPONENTE DE FORMACIÓN Y DESARROLLO (LEY 909 DE 2004).....	30



1. OBJETIVO GENERAL

Implementar estrategias y condiciones para el desarrollo integral del Talento Humano en el Ministerio de Educación Nacional, teniendo en cuenta los límites de aplicación, propiciando condiciones adecuadas y seguras para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, contribuyendo al bienestar, desempeño laboral y fortalecimiento de la cultura organizacional por medio de experiencias que permitan el aprendizaje individual y grupal, el fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales y la identificación con los valores del código de integridad.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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



3. ALCANCE

Las actividades contempladas en el Plan de Bienestar 2021: **Experiencias que Unen y Mueven**, están direccionadas a todos los colaboradores que hacen parte del Ministerio de Educación Nacional y a sus familias.

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

- Caja de Compensación Familiar.
- Instituto Distrital de las Artes (IDARTES).
- ARN (Agencia para la Reincorporación y la Normalización).
- ARL (Positiva).
- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).
- Entidades Adscritas y Vinculadas.

4. METODOLOGÍA

Teniendo en cuenta la situación presentada con la llegada del COVID – 19, se hizo necesario replantear las estrategias de adelantamiento de la ejecución de las actividades, lo cual nos conlleva a incorporar para la vigencia 2021, metodologías que incluyan presencialidad, virtualidad y semi presencialidad, contando para ello con el uso de nuevas herramientas tecnológicas que sean necesarias para el desarrollo de cada una, así como la aplicación de los protocolos de bioseguridad que garanticen el cuidado de los servidores.

5. ANTECEDENTES

A continuación, se presentan las actividades realizadas en el año 2020 a través de un breve resumen de cada una, en el cual se realiza descripción de la actividad, y se identifican los asistentes y la valoración de la encuesta de satisfacción. Esta información es el insumo principal para la formulación de las actividades 2021 desde la perspectiva de la mejora continua:

Deportes

Para el proceso de torneos de fútbol 5 y tenis de mesa se reestructuró el proceso, realizando acondicionamiento físico donde se implementaron foros



alusivos al deporte y de nutrición acompañados de entrenamientos de manera virtual desde la plataforma Microsoft Teams.

Acondicionamiento de Tenis de Mesa

- Fecha: 26 de mayo al 29 de mayo
- La asistencia fue de 33 funcionarios
- La calificación de la encuesta de satisfacción fue de **4,6 / 5,0**

Acondicionamiento de Fútbol 5

- Fecha: 9 de mayo al 6 de junio
- La asistencia fue de 48 funcionarios
- La calificación de la encuesta de satisfacción fue de **4,0 / 5,0**

Entrenamientos

Todos los entrenamientos se dictaron de manera virtual teniendo en cuenta el acompañamiento del docente a las horas establecidas. Por medio de la plataforma Microsoft Teams.

Entrenamiento de Voleibol

- Fecha: 6 de mayo al 14 de octubre
- La asistencia fue de 12 funcionarios
- La calificación de la encuesta de satisfacción fue de **5,0 / 5,0**

Entrenamiento de Fútbol

- Fecha: 8 de mayo al 9 de octubre
- La asistencia fue de 26 funcionarios
- La calificación de la encuesta de satisfacción fue de **4,9 / 5,0**

Entrenamiento de Natación

- Fecha: 6 de mayo al 21 de octubre
- La asistencia fue de 59 funcionarios
- La calificación de la encuesta de satisfacción fue de **4,4 / 5,0**

Entrenamientos de Bolos y Torneo de Bolos 1° y 2° semestre.

Teniendo en cuenta la emergencia sanitaria y la forma de practicar el deporte se cancelaron los entrenamientos presenciales como los dos (2) torneos de bolos, ya que virtualmente no era posible generar un programa satisfactorio para los servidores participantes, adicionalmente no se podían brindar elementos para poder entrenar.

Gimnasio

Las clases en el Gimnasio y las clases de bailes se dictaron de manera virtual, teniendo la libertad de ingresar a cualquiera de las clases ofrecidas. La programación se publicó mensualmente y se envió a través de los canales de comunicación de la entidad.

- Fecha: 7 de febrero al el 30 de noviembre de 2020.
- La asistencia fue de 28 funcionarios promedio.
- La calificación de la encuesta de satisfacción fue de **4,9 / 5,0**
- Clases de lunes a viernes - 6:30 am a 7:30 am
- Clases de lunes a viernes - 5:00 pm a 6:00pm
- Las clases se rotaron de horario y de jornada mensualmente
- Se dictaron clases como pilates, yoga, estiramiento, kickboxing, aeróbicos, danza terapia, meditación, thai chi, defensa personal y rumba.

Clases de Baile

- Fecha: 7 de febrero al 30 de noviembre de 2020
- La asistencia es de 12 funcionarios
- La calificación de la encuesta de satisfacción fue de **4,9 / 5,0**
- Clases todos los viernes en la tarde de 5:00 pm a 6:00 pm
- Las clases se rotaron mensualmente
- Se dictaron clases como rumba, merengue, salsa, bachata, colombiana, hip hop y libre.

Culturales

Día del Servidor Público

En el Día del Servidor Público, como un a cada uno de los funcionarios, se envió de un bono digital de la “*Librería Nacional*” buscando incentivar la lectura en la entidad.

- Fecha: 27 de junio de 2020
- La cobertura fue de 591 funcionarios
- La calificación de la encuesta de satisfacción fue de **4,6 / 5,0**



Día del Conductor

Se enviaron anchetas desayunos a cada uno de los 13 servidores adicionalmente se habilitaron cursos virtuales con énfasis en formación familiar, empresarial y personal.

- Fecha: 24 de abril de 2020
- La cobertura fue de 42 funcionarios
- La calificación de la encuesta de satisfacción fue de **4,7 / 5,0**

Semanas de la Salud

Teniendo en cuenta la importancia de las semanas de la salud, se programó el cierre de esta con la celebración de amor y amistad, promoviendo relaciones saludables y cuidado en familia. Se envió a todos los servidores un kit saludable que contenía elementos de bioseguridad y relajación, para fomentar la importancia de cuidarnos en casa, posterior a esto durante dos semanas se realizaron actividades que permitieron hacer uso de estos elementos y cada día se realizaron actividades diferentes.

- Fecha: 1 al 16 de septiembre de 2020
- La cobertura fue de 591 funcionarios
- La calificación de la encuesta de satisfacción fue de **4,9 / 5,0**

Amor y Amistad

Teniendo en cuenta el proceso y la contingencia, se envió a todos los servidores una caja con menú especial para toda la familia con el fin de reforzar los valores del amor y la amistad desde casa.

Las actividades para el día del amor y la amistad fueron las siguientes:

- Clase Kick Boxing en la jornada de la mañana de 8 a 9 am

Participantes: 22 funcionarios

Objetivo: Iniciar el día del amor y la amistad haciendo deporte e informar y motivar a los funcionarios en todas las actividades del día.

- Taller Gimnasio Mental en la jornada de la mañana de 11 a 12 pm.

Participantes: 46 funcionarios

Objetivo: Buscar estimular y desarrollar habilidades y capacidades cerebrales creando conexiones entre cerebro/cuerpo a través de movimiento.



- Especial “lindas Historias de amor y amistad” en la jornada de la tarde 4 a 5 pm

Participantes: 128 funcionarios

Objetivo: Programa direccionado a conocer la historia del amor y la amistad en Colombia y San Valentín. Así mismo, reconocer historias de amor en el MEN con los matrimonios que se conocieron en el ámbito laboral. Intervención musical Andres Moreno.

- Rumba Online en la jornada de la tarde de 5 a 6 pm

Participantes: 89 funcionarios

Objetivo: Finalizar la jornada de día del amor y la amistad con una clase online de rumba, con varios ritmos durante toda la hora.

- Se realizó el 18 de septiembre de 2020
- La cobertura fue de 591 funcionarios
- La calificación de la encuesta de satisfacción fue de **4,9 / 5,0**

Feria de bienestar

Se llevó a cabo la feria en alianza con la Caja de Compensación Familiar Compensar ofreciendo productos y servicios acorde a vivienda, turismo, y vehículos de manera virtual por medio de la plataforma Microsoft Teams

1° FERIA DE BIENESTAR - 2020			
Actividad	Observaciones	Fecha	Hora
Resuelve Dudas de Subsidio	Espacio para hablar de Arriendo tu Casa y Subsidio Monetario.	viernes, 24 de julio de 2020	8:00am a 9:00am
Conoce los proyectos de vivienda Compensar	Recorridos virtuales y presentación. Ahorracasa	viernes, 24 de julio de 2020	9:00am a 10:00am
Convenios y alianzas	Conversatorio de convenios y app descubre	viernes, 24 de julio de 2020	10:00am a 11:00am
	Canadian College Dinámica de papás e hijos, y descuentos	viernes, 24 de julio de 2020	10:00am a 11:00am
	Restaurante Americana Menú diferencial apra ese día, y las personas pueden pedir a domicilio. Enviar SMS en optim aprobado	viernes, 24 de julio de 2020	10:00am a 11:00am
Charla de finanzas personales	Seguro de Mascotas: Tips de cuidado de mascotas en ésta época la idea es pasarles el nombre del conferencista e imagen para dar a conocer el espacio	viernes, 24 de julio de 2020	11:00am a 12:00m
Vivienda Compensar	Webinar decora tu hogar - tendencias	viernes, 24 de julio de 2020	2:00 pm a 3:00 pm
Turismo Compensar	Tour virtual Lagosol y Lagomar Será informativo y las personas podrán a entrar al link a conocerlos.	viernes, 24 de julio de 2020	3:00pm a 4:00pm
Orígamí en Familia	Conoce la Guajira con el Hotel Waya 1 hora para dar a conocer el hotel y los atractivos de la Guajira.	viernes, 24 de julio de 2020	3:00pm a 4:00pm
Plan Complementario Especial - POS - Plan Vital	Se deberá escoger 4 actividades de las enumeradas.	viernes, 24 de julio de 2020	4:00 pm a 5:00 pm
	Beneficio: Membresía por un mes GYM Compensar por la afiliación en feria	viernes, 31 de julio de 2020	
Charla Manejo del estrés y la ansiedad, para mantener en equilibrio y armonía tu ser	Por la afiliación al PC Especial durante la feria, se entregará una membresía virtual GYM por un mes con contenido ilimitado en temas de acondicionamiento físico, nutrición y bienestar	viernes, 31 de julio de 2020	8:00 a 9:00 am
	Un nuevo plan de salud exclusivo para nuestros afiliados a Compensar EPS y la Caja de Compensación Familiar en categorías A o B. Los menores de 60 años que residan en Bogotá o Chia podrán acceder a beneficios únicos por un costo de \$36.100 mensuales:	viernes, 31 de julio de 2020	
	1. Mejorar la salud en su dimensión física, mental, emocional y social.	viernes, 31 de julio de 2020	
	2. Identificar los distintos factores de riesgo. Ansiedad y estrés.	viernes, 31 de julio de 2020	
	3. Tomar conciencia del desgaste energético tanto físico como mental en tiempos de cambios bruscos.	viernes, 31 de julio de 2020	
	4. Experimentar la relajación lúdica como un recurso efectivo y sencillo para reducir la ansiedad y el estrés, y gozar de una vida más saludable.	viernes, 31 de julio de 2020	9:00 am a 10:00am
Mi planilla - contratistas	5. Conocer y potenciar la práctica de distintas técnicas de relajación, tanto físicas como psíquicas, adaptándolas a las características individuales.	viernes, 31 de julio de 2020	
	6. Aplicar los recursos y estrategias de relajación en la vida personal y profesional, en cualquier momento y postura.	viernes, 31 de julio de 2020	
	Clase Grabada	viernes, 31 de julio de 2020	10:00 am a 11:00
	Clase Grabada	viernes, 31 de julio de 2020	2:00pm a 3:00pm
Yoga y Meditación	Clase Grabada	viernes, 31 de julio de 2020	3:00pm a 4:00pm
Taller Repostería / Batidos Saludables	Clase Grabada	viernes, 31 de julio de 2020	4:00 pm a 5:00 pm

Elaboración propia – Subdirección de Talento Humano

- Fecha: el 24 de julio de 2020
- La cobertura fue de 67 funcionarios
- La calificación de la encuesta de satisfacción fue de **4,5 / 5,0**



Olimpiadas Recreo deportivas

Se llevan a cabo 5 torneos virtuales, donde cada uno de los funcionarios competían digitalmente por medio de aplicativos móviles.

- Se llevó a cabo en la semana comprendida del 21 a 25 de septiembre de 2020
- La cobertura fue de 25 funcionarios
- La calificación de la encuesta de satisfacción fue de **4,8 / 5,0**

Halloween

Teniendo en cuenta que la reestructuración del plan de bienestar aplicaba para que este tipo de eventos se hiciera de manera virtual, se envió a la casa de los niños inscritos una caja que contenía refrigerio familiar, adicional a esto se llevó a cabo un taller virtual de pintucaritas (se distribuyó en tres (3) grupos de edades) y se ejecutó a través de diferentes salas de teams.

- La cobertura fue de 138 funcionarios
- La calificación de la encuesta de satisfacción fue de **4,8 / 5,0**

Banco de Estrellas

Se continuó con la aplicación de estrellas a cada uno de los servidores acorde con la participación a las actividades institucionales a través de las plataformas previstas para tal fin. En el Banco de Experiencias los servidores encuentran productos o servicios a los que pueden acceder según el número de estrellas acumuladas por cada colaborador. A la fecha se han cargado estrellas de acuerdo con lo previsto inicialmente y/o propuesto en el desarrollo del programa, como la asistencia a los cafés, actividades deportivas y las semanas de la salud.



Pieza tomada del aplicativo "Banco de Experiencias"

Vacaciones Recreativas

En la vigencia 2019 para las vacaciones de junio se manejó la temática de la ruta libertadora y en diciembre la ruta del café. Para la vigencia 2020 se tuvo en cuenta el distanciamiento obligatorio por la pandemia COVID-19, y las vacaciones recreativas se reestructuraron de tal manera que buscaron abarcar la parte lúdica y formativa reforzando dos (2) valores importantes como lo son la gratitud y la tolerancia en el ámbito familiar tan importantes en la realidad de hoy. En el desarrollo de la actividad, los 89 menores inscritos se dividieron en 3 grupos acorde con la edad. El primer grupo es de 0 a 5 años catalogado como “bebés”, viene el grupo de 6 a 12 años catalogado como “niños”, finalmente el grupo de 13 a 17 años catalogado como “jóvenes”, a cada uno de ellos se les hizo llegar una caja con los siguientes elementos:

- Juego didáctico de acuerdo con su edad.
- Material y alimentos para preparar pizza en familia, en este punto se enfoca toda la parte formativa para los menores teniendo en cuenta los valores de gratitud y familia, con el fin de que tanto papas como hijos puedan compartir un espacio divertido y a la vez se pueda reforzar temas como comunicación, entendimiento, empatía, paciencia y amor.
- Cuaderno de Mandalas.
- Juego de 5 libros de pasatiempos (sopa de letras, crucigramas, sudokus, diferencias, razonamiento abstracto).
- Caja de colores
- Termo para bebidas frías (logotipo de experiencias que Unen y Mueven – Logo ministerio).
- Termo para bebidas Calientes (logotipo de experiencias que Unen y Mueven – Logo ministerio).

Quinquenios

Desde el mes de agosto por indicación del Despacho de la Secretaria General se empezaron a hacer los cargues a la tarjeta Compensar de la bonificación por tiempo de servicio en el Ministerio, teniendo en cuenta que los acreedores a este beneficio deben cumplir a corte de 31 de diciembre 2020 ya sea cinco, diez, quince, veinte, veinticinco, treinta, treinta y cinco, cuarenta y más años.

Durante la vigencia 2020 se realizaron 85 cargues correspondientes a los beneficiarios a la tarjeta de Compensar en el bolsillo de Bienestar, el cargue girado vario acorde con el nivel del servidor acorde con lo definido en el Acuerdo Sindical.



Reconocimiento Pensional

De acuerdo con el ARTÍCULO 2.2.11.1.4 Retiro por pensión. *“El empleado que reúna los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad o por invalidez, cesará en el ejercicio de funciones en las condiciones y términos establecidos en la Ley 100 de 1993 y demás normas que la modifiquen, adicionen, sustituyan o reglamenten”* y teniendo en cuenta el Acuerdo Sindical 17 del 2019 que indica *“El Ministerio de Educación Nacional, a partir de la vigencia 2019, realizará un reconocimiento a los servidores públicos con una vida de servicio a la entidad igual o superior a los 30 años, a través de una tarjeta de servicios recargada con un valor hasta de tres (3) SMMLV, conforme a la disponibilidad presupuestal. Este beneficio será disfrutado a partir del momento de radicación de la carta en que manifiesten su voluntad de retiro por pensión. Lo anterior sin perjuicio de las actividades de bienestar diseñadas especialmente para ellos.”*; durante la vigencia 2020 se giró la suma de \$2.633.409 COP a la tarjeta de Compensar en el bolsillo de servicios de la Caja de Compensación Familiar Compensar a tres (3) servidores que cumplieron con los requisitos antes indicados.

Programa de Pre pensionados

El objetivo de este programa busco que los servidores próximos a pensionarse, desde la Subdirección de Talento Humano, se les proporcionará técnicas para su adaptación a la nueva etapa de la vida de manera positiva, donde se buscó desarrollar y fortalecer competencias a través de procesos y actividades que se diseñaron para nuestra población próxima a retirarse.

El programa de prepensionados para la vigencia 2020 se dirigió a todos los servidores que están a menos de dos (2) años para pensionarse.

En el programa diseñado durante la vigencia 2020, se manejaron 5 pilares importantes en el taller que se denominó “La Edad de Oro y Disfrute de la Calidad de Vida”

1. **Conceptos Psicosociales:** Se trabajaron temas enfocados en el desarrollo del ser, cotidianidad y armonía; el amor, control y el mundo de las palabras, finalizando con actividades de Factfulness
2. **Conceptos Ocupacionales:** Se busco potenciar y reforzar temas de pensar rápido, liderazgo personal y las actividades en las nuevas sociedades.



3. **Conceptos de Módulo legal:** Taller que contextualizó al servidor sobre la realidad de post-trabajo teniendo en cuenta el marco legal.
4. **Conceptos Financieros:** taller para trabajar los elementos necesarios para ser consumidores responsables, manejar deudas, ahorro e inversiones en familia y finalmente atajos mentales y sesgos financieros.
5. **Conceptos Proyecto de Vida:** Enfoque en calidad de vida a través de: alimentación saludable, bienestar en casa y ejercicio, aprendizaje de nuevas artes y destrezas, finalmente y uno de los más importantes “cuidando mi ser”.

Código de integridad

El objetivo de este proceso fue fortalecer en los servidores del MEN los valores y conocimientos del actuar como servidores públicos, garantizando que cada una de las actuaciones de los funcionarios se basen en la ética y la integridad.

Esta estrategia se llevó a cabo en la vigencia 2020 a través de Comunicaciones Internas y las Carteleras de la Intranet fortaleciendo el conocimiento y comportamiento de cada uno de los colaboradores. Igualmente, se diseñó a través de la estrategia digital, Videografías, que nos permitieron brindar herramientas a los servidores del MEN frente a la temática abordada. La cual permite la reflexión y la posibilidad de aplicar en el día a día los comportamientos asociados.

Desde la Subdirección de Talento Humano se definió el siguiente proceso para el desarrollo de las videografías:

- Definición de la temática enfocada en los 5 valores del código de integridad
- Elaboración y validación del guión de cada uno de los videos
- Grabación de voz y animaciones en off
- Aprobación de cada uno de los videos
- Publicación por los canales internos de comunicación de la entidad.

Con el fin de incentivar el conocimiento y aplicación del código de integridad la Subdirección de Talento Humano diseñó un concurso, dirigido a todas las áreas del MEN a través de dos encuestas relacionadas con el Código de Integridad, incentivando a las áreas con más respuestas (correctas) del cuestionario.





1.500

Puntos en el “Banco de Estrellas”



2.000

Puntos en el “Banco de Estrellas”



1.000

Puntos en el “Banco de Estrellas”

Informe de Gestión

Teniendo en cuenta que es un evento simbólico para la entidad y que no se pudo realizar de manera presencial, desde la Subdirección de Talento Humano se logró recrear de manera virtual la imagen del Ministerio presentado en ella las áreas y el cumplimiento de sus metas, y la presentación de la Ministra, Viceministros y Secretaria General de los logros de la entidad.

Se contrató una plataforma digital 3D para que todos los colaboradores de de la entidad pudieran tener una experiencia en 3D por las instalaciones, para se recreó la sede física para lograr un recorrido similar al que se hace en la presencialidad y permitir la interacción a través de un aplicativo de fácil acceso, al cual podían ingresar desde un teléfono móvil o un computador.

En cada uno de los Stand recreados en las instalaciones del Ministerio se cargaron contenidos teniendo en cuenta la gestión del año 2020. Se dio espacio a cada uno de los despachos para la presentación de sus planes y ejecuciones en la vigencia.

- Despacho Ministra Educación Nacional
- Viceministerio de Educación Superior

- Viceministerio de Educación Preescolar Básica y Media
- Secretaria General

Para que la experiencia fuera completa se envió a cada uno de los hogares de los servidores del MEN una caja con alimentos saludables para compartir en familia, con el fin de seguir fortaleciendo los espacios de gratitud y reconocimiento de la familia, en este día tan importante para el Ministerio.

Todo lo anterior, tuvo como hilo conductor el componente formativo aplicado para este año con enfoque en la gratitud y reconocimiento de la familia. De esta manera se dispuso de un stand exclusivo en el aplicativo para reforzar los valores del código de integridad.

Como resultado de la estrategia desarrollada, se concluye que los colaboradores tuvieron una oferta variada de actividades, que les permitió mantener el sentido de pertenencia con la entidad pese a las circunstancias generadas por el distanciamiento obligatorio debido al COVID-19. A pesar de que durante más de seis meses la entidad adelantó trabajo en casa, los servidores estuvieron conectados a través de actividades y de material que de manera periódica reforzaba la identidad institucional, el compromiso con la misión y los valores, a la vez que les ofrecía la posibilidad de vincular a su núcleo familiar en los espacios de bienestar.

6. METAS 2021

Lograr el 100% de ejecución de las actividades programadas en el Plan de Bienestar 2021: *Experiencias que Unen y Mueven*.

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

7. ESTRATEGIAS 2021

Para la vigencia 2021 se busca:

- Definir nuevos canales de difusión que permitan que todos los servidores conozcan e identifiquen las actividades que se van a desarrollar o se están ejecutando dentro del Plan de Bienestar.



- Fortalecer la atención periódica y personalizada de la Caja de Compensación para cada uno de los servidores, atendiendo las inquietudes sobre servicios.
- Plantear acciones para el retiro asistido de los servidores públicos del MEN.
- Promover la participación de los servidores en actividades institucionales y sectoriales, con el fin de generar espacios que redunden en la familia.
- Diseñar estrategias que busquen mayor entendimiento del plan y de las actividades que se desarrollen en torno a él.

8. ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

Lograr un promedio de calificación de las actividades de bienestar igual o superior a 4.7 / 5.0.

9. COBERTURA

De acuerdo con la dimensión estratégica del talento humano, el programa de Bienestar cubre a todos los servidores del Ministerio y su grupo familiar, en temas relacionados con salud, educación y recreación, beneficios que reciben tanto los servidores como su familia, a través de los programas de bienestar y estímulos a nivel institucional y sectorial que se desarrollan en coordinación con la Caja de Compensación Familiar.

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

10. DESARROLLO

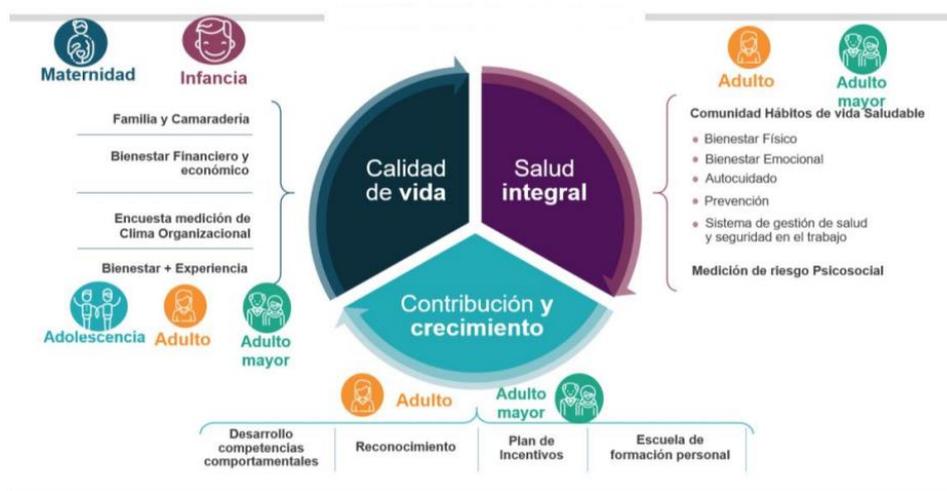
De acuerdo con lo anterior, el Plan de Bienestar 2021: Experiencias que Unen y Mueven, se estructura a partir de tres componentes:

1. Bienestar Integral (Decreto 1567 de 1998)
2. Dimensión Estratégica del Talento Humano y Cultura (Decreto 1499 de 2017)

3. Formación y Desarrollo (Ley 909 de 2004)

11. COMPONENTE DE BIENESTAR INTEGRAL

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



Fuente: Plan de Bienestar

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

En ese orden de ideas la Subdirección de Talento Humano busca la gestión del liderazgo, la cual requiere una cercanía importante entre el líder y cada uno de sus equipos, para conocer, reconocer, orientar y acompañar en este camino de equilibrio a cada uno de ellos.

Para esto se quiere buscar un balance por medio de la conciliación donde se contribuye a equilibrar la vida laboral y personal generando ser más eficientes a través de la intervención en los tres ejes, calidad de vida, salud integral y contribución y crecimiento.

Actividades Familiares

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

- ✓ Día de la Familia 1° Semestre
- ✓ Día de la Familia 2° Semestre
- ✓ Vacaciones Recreativas (junio)
- ✓ Vacaciones Recreativas (diciembre)
- ✓ Halloween
- ✓ Olimpiadas Recreo deportivas
- ✓ Novenas Navideñas

Celebraciones Institucionales

- ✓ Mes de la equidad de Género
- ✓ Amor y Amistad
- ✓ Día de la Secretaria
- ✓ Día del Conductor
- ✓ Día del Servidor Público
- ✓ Informe de Gestión

Feria de Servicios

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

- ✓ Educación
- ✓ Salud
- ✓ Vivienda
- ✓ Cultura
- ✓ Teatros
- ✓ Financiera
- ✓ Mercado Campesino
- ✓ Mascotas

Banco de Experiencias

Busca promover uno de los objetivos del Plan de Bienestar 2021: Experiencias que Unen y Mueven, fomentando la participación no solo en las actividades bienestar, si no en todas aquellas relevantes para el MEN. La plataforma está enfocada a recibir un incentivo por cada una de las actividades que la Subdirección de Talento Humano desarrolle y asimismo este incentivo redimirlo en actividades alineadas con la caja de

compensación familiar y actividades adicionales a través de otros servicios como lo son:

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

Incentivos

En concordancia con los artículos 2.2.10.8 y 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, el Ministerio de Educación Nacional establecerá los incentivos no pecuniarios, a saber: mejor servidor de carrera administrativa de la entidad, mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y al mejor servidor de LNR no gerente público.

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

Para la vigencia 2021, la Subdirección de Talento Humano ofrecerá la siguiente variedad de incentivos y, los que se definan transitoriamente con el Comité de Incentivos, que se otorgarán y socializarán en el informe de gestión de la entidad a los mejores servidores públicos de carrera y equipos de trabajo, así:

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

Bienestar de salud integral

Para este tipo de bienestar se cuenta con actividades deportivas, talleres, soportes emocionales, medicinas empresariales y promoción y prevención, que influirán en la calidad de vida laboral del Ministerio; con la utilización de Tics o presencial en el caso que corresponda.

Entrenamientos deportivos

Los entrenamientos se dictarán de manera semipresencial, teniendo el acompañamiento del docente a las horas estipuladas inicialmente.

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

Las clases en el Gimnasio y las clases de baile serán llevadas a cabo de manera semipresencial, teniendo la libertad de ingresar por los participantes a cualquiera de las clases ofrecidas.

- ✓ Gimnasio
- ✓ Baile

Torneo Interno

Se implementarán Foros alusivos al deporte acompañándolos de entrenamientos de manera semipresencial.

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

Alimentación Saludable

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

Torneos Externos

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

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

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

Por lo anterior, el Ministerio de Educación Nacional en la vigencia 2021 fortalecerá las estrategias para impulsar el desempeño en todas las dimensiones de MIPG, entre ellas, la de Talento Humano. Dado que el MIPG- entiende la cultura como un conjunto de costumbres, creencias, suposiciones, tradiciones, actitudes, normas sociales y conocimientos socialmente construidos y compartidos, que orientan el comportamiento y otorgan sentido al mundo entre las personas de una sociedad o un grupo social, el Ministerio de Educación diseñó en 2019 su propio modelo conceptual para articular elementos tangibles e intangibles que le permitan gestionar su cultura organizacional.

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

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





Fuente: Subdirección de Desarrollo Organizacional

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

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

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

Tercer anillo: aborda **el desempeño institucional** entendido como la capacidad de la organización de **fijarse metas y obtener los resultados esperados**, contando con indicadores para hacer seguimiento al cumplimiento de los objetivos operativos, tácticos y estratégicos. El principal

comportamiento que se promueve desde este anillo es la **medición y el análisis de la gestión** personal, grupal e institucional para **aumentar la eficiencia, la eficacia y la calidad** de los productos y servicios que se entregan a las partes interesadas y de la narrativa que prima en la entidad.

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

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

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

Para la implementación de la primera fase del modelo de gestión cultural, durante la vigencia 2020 se llevaron a cabo **102** actividades que permiten desarrollar cada uno de los anillos del modelo de Cultura Organizacional:

1. **Café para Conversar e Inspirar:** es un espacio de encuentro de toda la entidad con la Ministra de Educación para movilizar la cultura organizacional, a través del cual se comunican los objetivos estratégicos y sus avances, se promueve la conexión de los colaboradores con los temas misionales y se brinda la oportunidad de dar aportes para mejorar la gestión.

En la vigencia 2020 se realizaron nueve (9) Cafés para Conversar e Inspirar, que en promedio cuentan con la asistencia y participación de 700 colaboradores cada mes. A continuación, se precisa cada uno de estos y su temática.



Mes	Tema
Café febrero 2020	Pequeñas Cosas que marcan la diferencia
Café marzo 2020	Conciencia ambiental. Comportamiento asociado: reciclar
Café abril 2020	Gestión del cambio – Experiencias de Cuarentena. Saludar y observar
Café mayo 2020	Homenaje Día del maestro, comportamiento asociado: agradecer
Café junio 2020	Día del servidor público, comportamiento asociado: sonreír
Café julio 2020	Hábitos saludables, comportamiento asociado: compartir
Café agosto 2020	Gestión territorial, comportamiento asociado: caminar
Café octubre 2020	El nuevo aire que se respira en educación en los municipios PDET, comportamiento asociado: respirar
Café noviembre 2020	Estrategia ProyectaT - La banda sonora de mi vida Comportamiento asociado: Escuchar

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



2. Programa Líderes saludables

Para modelar los comportamientos deseados en la cultura organizacional, se desarrolló un programa de formación en liderazgo saludable. En 2020, el programa se focalizó en cuatro áreas misionales del Ministerio: Dirección para la Educación Preescolar, Básica y Media, Dirección de Cobertura y Equidad, Dirección de Calidad para la Educación Superior y Dirección de Fomento para la Educación Superior. Las actividades del programa están orientadas al desarrollo de capacidades en los equipos que les permitan avanzar en la consecución de los objetivos misionales, cuidando a la vez su desarrollo integral (balance entre el bien-ser, bien-hacer y bien-estar), a través de conversaciones genuinas y coaching grupal:

- 4 talleres para elaboración de la matriz de liderazgo
- 12 sesiones de coaching de equipos
- 8 talleres para el fortalecimiento de capacidades
- 11 sesiones de coaching individual
- Estrategia de gamificación, que aplica mecánicas de juego (storytelling, competición, insignias) a través de una plataforma digital, en la que los participantes se involucran en una historia y por medio de ella reflexionan sobre sus habilidades actuales, potenciales y deseadas y se desafían a sí mismos frente a los riesgos y al cambio del entorno. 120 colaboradores se inscribieron.

3. Espacios de conexión “Aquí el problema es...”

Como parte de los compromisos adquiridos por la ministra en el Café de octubre de 2019, el MEN diseñó un espacio con el objetivo de resignificar la idea que existe sobre los problemas y la manera como las personas se expresan sobre ellos, para poder transformar el lenguaje de la queja, la generalización y el juicio, en un lenguaje más responsable y constructivo, que ayude a mejorar las relaciones y la gestión.

En 2020, **24 áreas y 891 colaboradores** de la entidad han participado en este espacio de conexión que a través de una dinámica constructiva, creativa que permite a cada asistente expresar sus emociones en tiempos de cambio.



4. Concurso Pequeñas cosas que marcan la diferencia

La estrategia busca movilizar los siguientes comportamientos, durante el año 2020: sonreír, observar, respirar, saludar, leer, reciclar, caminar, agradecer, compartir y escuchar, para el fortalecimiento de los vínculos y el bienestar organizacional. El concurso inició en el mes de febrero de 2020 en el marco del primer Café para Conversar e Inspirar del año; a partir del mes de marzo de 2020, al igual que el Café, la estrategia se trasladó a la plataforma virtual; los comportamientos y las actividades propuestas ahora se desarrollan desde la casa, lo que permitió a las familias vincularse con esta actividad, como se ha venido evidenciando en los videos que comparten los servidores con sus familias.

Mensualmente, la Subdirección de Desarrollo Organizacional convocó a los líderes de los meses de febrero a octubre registrando una asistencia y participación en promedio de 20 líderes representantes de todas las áreas del Ministerio. A través de esos espacios, se recibió retroalimentación de los colaboradores frente a la propuesta del concurso y se socializan algunas de las iniciativas promovidas por las áreas cada mes y que expresan la creatividad con que los equipos participan en la estrategia.

Otro de los retos que trajo la virtualización del concurso, debido a la contingencia por la pandemia, fue evidenciar y compartir las actividades desde casa. De esta manera, y gracias a la plataforma TEAMS, se diseñó el equipo “pequeñas cosas que marcan la diferencia” que reemplazó el mural instalado en el Ministerio para que las áreas compartieran la experiencia de movilizar los diez comportamientos.

Este ha sido considerado el repositorio de todas las actividades en las que participan las áreas, con el objetivo de promover conductas favorables que impactan la cultura MEN. Las áreas movilizaron mensualmente a través de la plataforma sus propuestas en el marco del concurso, registrando alrededor de 90 publicaciones mensuales.

En el mes de diciembre finalizó el concurso, los ganadores fueron:

- Primer puesto: Unidad de Atención al Ciudadano.
- Segundo puesto: Dirección de Calidad de Educación Superior y las Subdirecciones de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior y Subdirección de Inspección y Vigilancia.
- Tercer puesto: Subdirección de Talento Humano.
- Se hizo un reconocimiento especial a la Oficina de Control Interno y a la Subdirección de Desarrollo Organizacional, por su activa participación en

el desarrollo del curso sobre MIPG, que permitió fortalecer las competencias de sus equipos de trabajo.

- También se premió la creatividad de las áreas que participaron en el reto de Halloween:
 - Oficina de control interno
 - Subdirección Financiera
 - Subdirección de Desarrollo Organizacional
 - Dirección de Calidad EPBM
 - Secretaría General
 - Subdirección Fortalecimiento Institucional
 - Oficina de Innovación
 - Oficina Asesora Jurídica
- Se hizo un reconocimiento a una de las dependencias que movilizó el mayor número de publicaciones a través de esta herramienta TEAMS: la Dirección de Cobertura y Equidad, y las Subdirecciones de Acceso y Permanencia
- Adicionalmente, se reconoció a **71** colaboradores que diligenciaron la encuesta para apoyar a los jurados a calificar a las áreas y a **123** líderes por su liderazgo en la movilización del concurso.

5. Espacios para equilibrar MENTE, cuerpo y corazón

Para contribuir al equilibrio entre el bien ser y bien estar, se programaron una serie de sesiones para que los colaboradores tuvieran la oportunidad de conextarse con las emociones. En 2020 se han realizado las siguientes sesiones:

- 2 sesiones de ¿Cómo respiran las emociones?
- 2 sesiones de aromaterapia
- 1 sesión de mindfulness
- 2 sesiones de feng shui
- 2 sesiones de manejo del estrés
- 2 sesiones de herramientas de liberación emocional
- 2 sesiones de Respira: transforma tus emociones tóxicas.

En total, en las 13 sesiones realizadas en el mes de octubre participaron 244 colaboradores

6. Programa de Gestión Emocional para Coordinadores

El programa trabajó el desarrollo emocional y brindó herramientas para fortalecer las competencias de los Coordinadores de grupos de trabajo del



MEN, las formas de relacionarse y obtener resultados excepcionales para seguir llevando educación de calidad a todos los colombianos.

Se realizaron 8 sesiones, durante las cuales se trabajaron los siguientes temas: Liderazgo desde el Bien – Ser, Mi propósito, Gratitud, Modulación emocional, Ecología emocional y Modelo de ecología emocional.

En total participaron 203 colaboradores.

7. Hoy es viernes

Atendiendo las necesidades expresadas por los colaboradores en los grupos focales que se desarrollan mensualmente para recibir retroalimentación sobre las estrategias de cultura, el Ministerio un nuevo espacio de coexión desde el esparcimiento denominado **Hoy es viernes**, para que todas las personas puedan disfrutar momentos de entretenimiento conectándose con distintas expresiones culturales: magia, música, teatro. Durante el año 2020 se realizaron dos eventos y participaron 380 colaboradores. Este espacio le da a los colaboradores la posibilidad de gestionar el estrés propio de las circunstancias de incertidumbre derivadas del COVID-19.

8. Estrategia + Seguros MENos COVID

En una iniciativa liderado en 2020 por el Despacho y articulado entre la Secretaría General, la Subdirección de Desarrollo Organizacional, la Subdirección de Gestión Administrativa, la Subdirección de Talento Humano y la Oficina Asesora de Comunicaciones, a través de la cual busca informar a todos los colaboradores sobre las actividades que adelanta el Ministerio para salvaguardar el bienestar y la salud de todo el personal en tiempos de pandemia.

El vehículo para movilizar esta estrategia es un micrositio especial en la Intranet, espacio que alberga contenidos actualizados asociados a: reencuentro gradual, bioseguridad y red de apoyo para todos. Adicionalmente, todos los miércoles publicó el boletín que lleva el nombre de la estrategia, para compartir información de interés. Se registraron 3.948 visitas al sitio, de las cuales 531 corresponden a la consulta de los veintiocho boletines que se remitieron a través de comunicación interna.

A través de contenidos variados, se hizo pedagogía de la disposiciones que adopta el MEN en medio de la pandemia, y se brindó información para mantener el equilibrio entre lo laboral y lo emocional en el contexto del

trabajo en casa. Por eso, dentro de los contenidos más destacados se encuentran las pausas activas, tips para salud emocional, información sobre el servicio de atención de urgencias – Emercare, servicios que presta la Caja de Compensación Familiar – Compensar, y la ARL Positiva.

Finalmente, y lo más destacado de esta iniciativa, fue la creación de canales de atención personalizados para todos los colaboradores (servidores y contratistas), a través de los cuales se entrega respuesta oportuna sobre inquietudes que puedan surgir en torno a los cambios que vive el Ministerio en el marco de la pandemia.

Durante la vigencia 2021, las actividades de este componente seguirán articuladas con el Plan de Bienestar 2021: Experiencias que Unen y Mueven en razón a que desde allí se aborda de manera integral a cada colaborador, como ya se explicó, y por tanto, se facilita el despliegue de estrategias conjuntas a nivel institucional y sectorial para movilizar los comportamientos deseados a través de las siguientes actividades:

- Concurso Actitudes que engrandecen para la movilización de los comportamientos que generan bienestar.
- Acciones de intervención a áreas, según resultados de encuesta de clima y cultura, en el marco del programa de líderes saludables.
- Cafés para conversar e inspirar.
- Primer Encuentro Naranja del sector
- Segundo Encuentro Deportivo del sector.
- Estrategias para el desarrollo del plan de trabajo establecido en el procedimiento Toma de Conciencia del Sistema Integrado de Gestión
- Implementación del Sistema de Alerta Tempranas de Ambiente Laboral (formación y despliegue en los protocolos para el manejo de situaciones recurrentes y de fenómenos sistémicos y sesiones de coaching individual).
- Segunda fase del Curso de Gestión Emocional para coordinadores
- Concurso Integral para impulsar la mejora del desempeño institucional.
- Micrositio y Boletín Más Seguros MENos Covid.
- Espacio mensual de Hoy es viernes
- Desarrollo de habilidades y competencias de liderazgo para directivos



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

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

Adicionalmente, el presente plan se articulará con el Plan Institucional de Capacitación 2021, en distintos frentes, uno de ellos, el Banco de Experiencias, mediante el cual se incentivará la participación en la oferta de capacitación, según los términos y condiciones definidos.

14. HISTORIAL DE CAMBIOS

Historial de Cambios		
Versión	Fecha	Observaciones
1	Enero de 2021	Se crea el documento de conformidad con los lineamientos institucionales establecidos y la normatividad vigente.