



La educación
es de todos

Mineducación

Implementación del Modelo

Cultura Organizacional

2018-2021

Tabla de contenido

1. Antecedentes de la cultura organizacional en el Ministerio	3
2. Modelo de cultura organizacional MEN	6
3. Estrategias transversales para movilizar comportamientos asociados al Modelo de cultura organizacional.....	8
3.1. <i>Café para conversar e inspirar</i>	9
3.2. <i>Postcafé</i>	11
3.3. <i>Concursos de cultura organizacional</i>	13
3.4. <i>Líderes saludables.....</i>	22
3.5. <i>Gestión emocional para coordinadores</i>	23
3.6. <i>Espacios de conexión</i>	25
3.7. <i>Hoy es viernes</i>	29
3.8. <i>Retos de innovación – MEN Territorio Creativo</i>	32
3.9. <i>Boletín + Seguros MENos Covid</i>	34
4. Instrumentos para la medición del clima y cultura organizacional	37
4.1. <i>Resultados encuesta año 2021</i>	37
5. Cultura organizacional sector educación	55
5.1. <i>I Encuentro deportivo del sector educación</i>	55
5.2. <i>II Encuentro deportivo del sector educación</i>	59
5.3. <i>I Encuentro Naranja</i>	61
6. Contratos asociados a la implementación del Modelo de cultura organizacional para el 2022	62
7. Conclusiones	64

1. Antecedentes de la cultura organizacional en el Ministerio

En el Ministerio de Educación Nacional durante el periodo comprendido entre los años 2015 y 2017 realizó valoraciones de ambiente laboral bajo la metodología Great Place to Work, con el fin de tener insumos para gestionar la cultura organizacional.

La medición consiste en la aplicación de encuestas a los colaboradores de la entidad indagando sobre cinco dimensiones: credibilidad, respeto, imparcialidad, camaradería y orgullo. Los resultados de 2016 arrojaron un índice de Ambiente Laboral de 42,1 lo que indicaba que el Ministerio estaba en un nivel que demandaba gran atención, según la metodología. Si bien, con respecto a la valoración pasada el índice de ambiente laboral había incrementado, se hacía necesario intervenir el ambiente laboral.

En el marco del objetivo estratégico del Ministerio de Educación Nacional en 2017 *“Fortalecer la Gestión Organizacional del Sector Administrativo Educativo y del Ministerio, y la Cultura Institucional”*, en la entidad se venían adelantando acciones para el fortalecimiento del ambiente laboral, enfocadas temas como temas de resiliencia, comunicación asertiva, liderazgo integral, pensamiento creativo y compromiso.

Teniendo en cuenta el trabajo realizado en años anteriores y la retroalimentación recibida por parte de colaboradores sobre el mismo, se decidió darle otro enfoque a las acciones de ambiente laboral con el fin de potencializar las competencias y habilidades de los líderes y colaboradores y trabajar más directamente con ellos en el ámbito personal, profesional y laboral; con el fin de facilitar la cooperación, cohesión y comunicación al interior de los equipos de trabajo lo que contribuye al logro de los objetivos propuestos.

Es por esto que se decidió desarrollar el Programa de Liderazgo Inspirado, cuyo propósito fundamental era afianzar habilidades de liderazgo para fortalecer el trabajo en equipo y mejorar el ambiente laboral del Ministerio, a través de encuentros de socialización, conocimiento y apropiación, sesiones individuales y grupales con colaboradores y directivos y planes de mejoramiento.

Este Programa respondía a lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en el cual en la primera dimensión: talento humano, en lo relacionado con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, menciona la ruta de la felicidad como una de las etapas para implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva. La ruta de la felicidad hace referencia a la conciencia que deben tener las entidades sobre la importancia de la satisfacción de los colaboradores, para que cuenten con un entorno adecuado, balance entre la vida personal y el trabajo e incentivos, los que les permitirá realzar su trabajo con eficiencia y calidad.

Las actividades desarrolladas bajo el Programa de liderazgo inspirador estuvieron enmarcadas dentro de una metodología experiencial, con dinámicas lúdicas e interactivas que permitieron el desarrollo de los colaboradores para lograr objetivos coherentes y cambios profundos. Los

encuentros y actividades desarrolladas estaban orientados a facilitar herramientas a los colaboradores para fortalecer las relaciones entre ellos, partiendo de la mejora de la relación consigo mismo para aumentar la competitividad.



Algunas de las herramientas utilizadas en los encuentros y actividades fueron:

- **Actividades lúdicas para reencontrarse con el niño interior:** enfocadas en trabajar con los colaboradores participantes temas como: encontrar soluciones creativas para resolver problemas, aliviar el estrés del trabajo diario, despejar la mente, generar empatía y ser más eficientes en la comunicación. Adicionalmente, al practicar una habilidad a través del juego se aumenta la capacidad de resolver problemas y permite mejorar el relacionamiento con jefes y demás colaboradores.
- **Agility canino:** Las actividades basadas en el deporte Agility canino ofrecían una forma innovadora para desarrollar habilidades de liderazgo inspirador y trabajo en equipo, haciendo énfasis en la importancia del vínculo entre el líder y sus colaboradores.
- **Uso de metáforas:** Se realizaron talleres en los cuales se utilizaron metáforas con el fin de experimentar emociones y situaciones y ver las situaciones y problemas desde otra perspectiva. Cada uno de los encuentros y actividades tenían un objetivo específico, como: desarrollar habilidades de comunicación, desarrollar destrezas de coordinación, direccionamiento, toma y seguimiento de instrucciones, escucha, comunicación y respeto, vivenciar el sentir desde diferentes posiciones jerárquica, sensibilizar a través de la lúdica la importancia de la confianza con los equipos de trabajo, el respeto, la empatía, la disciplina y la conexión.
- **Coaching para directivos:** orientado a realizar coaching de alto potencial con el fin de alcanzar el más alto nivel de desempeño personal y laboral del equipo directivo

- **Encuentros con coordinadores:** Con el fin de desarrollar habilidades en los Coordinadores en el ámbito personal, profesional y laboral que faciliten la cooperación, cohesión y comunicación armónica al interior de los equipos de trabajo, logrando así una transformación cultural.
- **Construcción e implementación de planes de ambiente laboral por dependencias:** A partir de los resultados de la valoración de ambiente del 2016, se trabajó con las diferentes dependencias del Ministerio para la construcción e implementación de un plan de ambiente laboral. Durante las reuniones se definieron para cada área: factores a trabajar, objetivo de ambiente laboral, valores y competencias.
- **Conferencias de comunicación asertiva, empática y significativa para todos los colaboradores:** Esta actividad estuvo orientada a brindar herramientas claves que permiten generar relaciones comunicativas asertivas y empáticas, que parten del establecimiento de una adecuada actitud de escucha y de una relación estratégica con el pensamiento, para estimular conversaciones y negociaciones pertinentes, fluidas y productivas que lleven al interlocutor a expresar, interactuar y realizar acciones concretas.

Adicionalmente, se realizó una propuesta de Modelo de Cultura Organizacional producto de los aportes realizados por los servidores en las sesiones de plan de ambiente laboral, encuentro de coordinadores y en las sesiones de coaching del Equipo Directivo y subdirectores.



Este modelo se basaba en 3 pilares:

- **Respeto:** Reconozco, valor y trato de manera digna al otro en su individualidad
- **Confianza:** actúo siempre con transparencia en favor del bien común.
- **Honestidad:** creo en la capacidad y en el actuar de las personas y de la entidad para la construcción de un mejor país.

El objetivo del modelo era que los servidores se apropiaran de él y empezaran a aplicarlo y vivirlo, lo cual se pretendía realizar a través de cuatro aspectos fundamentales:

- **Mística:** amor y pasión por lo que se hace
- **Comunicación:** la capacidad de darse a entender y entender al otro.
- **Conexión:** sinergia entre los integrantes de un equipo para un fin común.
- **Servicio:** atender y entender al otro para dar lo mejor de mí.

En 2017 se hizo la última medición bajo la metodología Great Place to Work obteniendo los siguientes resultados:

Índice del Ambiente Laboral - 2017

Dimensión	Prevía	Actual	Tendencia
Credibilidad	Muy baja	Media (-)	Muy favorable
Respeto	Muy baja	Baja	Favorable
Imparcialidad	Baja	Media (-)	Favorable
Camaradería	Baja	Media (-)	Favorable
Orgullo	Media (-)	Media (-)	Estable
Apreciación general	Muy baja	Media (-)	Muy favorable
Índice del Ambiente Laboral	42,7	57,6	Favorable
Estadio de Valoración	Demanda atención	Nivel insuficiente	

Great Place to Work® Colombia | People's Voice S.A.S.

2. Modelo de cultura organizacional MEN

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 desde la vigencia 2018 ha fortalecido 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.

A través del modelo, se han logrado 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.



Modelo de cultura organizacional MEN
Fuente: Subdirección de Desarrollo Organizacional

En este sentido, se estructuraron seis anillos que, alienados con la gestión y el desempeño, facilitan la implementación del modelo que busca generar compromiso, poder transformacional, entornos de equipos saludables e identidad:

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.

De esta manera, para lograr una adecuada implementación del modelo, durante el cuatrienio, el Ministerio diseñó experiencias para conectar la mente y corazón de los equipos de trabajo en torno y aportar así al cumplimiento de las metas propuestas.

3. Estrategias transversales para movilizar comportamientos asociados al Modelo de cultura organizacional

Para la Alta Dirección la cultura organizacional se considera un componente fundamental que afianza el compromiso que tienen los servidores con la entidad y su desempeño lo que facilita la obtención de mejores resultados en sus procesos.

Por esta razón, y en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos, a continuación se relacionan las estrategias transversales que desde el Modelo de cultura organizacional han Propiciado condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, mediante actividades 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, identificadas a través de los diferentes espacios de participación y de los instrumentos para la evaluación de los resultados.

3.1. Café para conversar e inspirar

Es una estrategia liderada por la Ministra de Educación para movilizar la cultura organizacional, siendo un espacio 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.



Es un espacio que, mensualmente, convoca a todos los equipos del Ministerio registrando así una activa participación de más de 900 servidores que interactúan en los tres momentos en que se desarrolla:

1. Saludo de la Ministra: intervención para compartir los avances de la gestión institucional y su impacto en el sector.
2. Momento para conversar: a través de una conversación genuina se genera un espacio de conversación entre servidores o invitados especiales en torno a la temática central del Café.
3. Momento en equipo: se convoca a los equipos a participar de un espacio de ideación y cocreación para generar una solución o iniciativa frente a un reto en particular.

A continuación, se relacionan los Cafés para Conversar e Inspirar desarrollados durante el cuatrienio:

Año	Mes	Temática	No. de asistentes en promedio
2018	Septiembre	Lanzamiento estrategia: Café para Conversar e Inspirar	200
	Octubre	Plan Nacional de Desarrollo: cómo aporta cada área a los 7 ejes por la educación	200
2019	Febrero	Socialización plan de Bienestar: Experiencias que unen y mueven	770
	Marzo	Plan de Acción 2019: metas y recursos	770

Año	Mes	Temática	No. de asistentes en promedio
	Abril	Feria del libro: una mirada a lo que somos y hacia dónde vamos	770
	Mayo	Celebración día del maestro y reconocimiento de logros (PND, FURAG)	770
	Junio	MEN territorio creativo	770
	Julio	Más y mejor educación rural	770
	Agosto	Bicentenario: ley para la enseñanza obligatoria de la historia, la ética y la ciudadanía	770
	Septiembre	Generación E: beneficios, implementación y logros	770
	Octubre	Estrategia integral de servicio al ciudadano	770
	Diciembre	Laboratorios de innovación: Perfil innovador de servidores	770
2020	Febrero	Concurso de cultura: Pequeñas Cosas que marcan la diferencia	620
	Marzo	Conciencia ambiental	242
	Abril	Gestión del cambio	893
	Mayo	Día del Maestro	622
	Junio	Día del Servidor Público	501
	Julio	Hábitos saludables	900
	Agosto	Gestión territorial	991
	Octubre	Municipios PDET	980
	Noviembre	PROYECTAT – La banda sonora de mi vida	813
2021	Febrero	Concurso de cultura: Actitudes que engrandecen	960
	Abril	Ecosistema educativo	1147
	Mayo	Homenaje Día del maestro: reconocimiento a experiencias transformadoras en su proceso de regreso a las aulas	1228
	Junio	Día del servidor público	1353
	Agosto	El equipo detrás de los 300 mejoramientos rurales	1193
	Septiembre	Ecosistema Digital	1211
	Noviembre	Café de la Transparencia, el Servicio y la Calidad.	801
2022	Febrero	Concurso de cultura: #JuntosCreamosOportunidades	808
	Marzo	Bici metas	408
	Abril	Feria del libro: #ChallengeLiterario	476
	Mayo	Reconocimiento resultados Índice de Desempeño Institucional	572
	Junio	Día del Servidor Público	429

Finalmente, y como parte de la cultura de compartir y difundir que se promueva al interior de la organización, través de la intranet institucional se ha creado el repositorio de información del Café para Conversar e Inspirar que puede ser consultado a través del siguiente enlace: <https://intranetmen.mineducacion.gov.co/comunidades/sdo/CafeConLaMinistra/Paginas/default.aspx>

3.2. Postcafé

Con el fin de medir y retroalimentar las estrategias realizadas para la Implementación del Modelo de Cultura Organizacional durante el año 2020, se utilizó como técnica de medición los *grupos focales*.

La técnica de grupos focales es un espacio de opinión para captar el sentir, pensar y vivir de los individuos, provocando auto explicaciones para obtener datos cualitativos. Kitzinger¹ lo define como una forma de entrevista grupal que utiliza la comunicación entre investigador y participantes, con el propósito de obtener información. Para Martínez-Miguel, el grupo focal *“es un método de investigación colectivista, más que individualista, y se centra en la pluralidad y variedad de las actitudes, experiencias y creencias de los participantes, y lo hace en un espacio de tiempo relativamente corto”*.² Según Morgan³, el grupo focal se centra en el análisis de la interacción de los participantes dentro del grupo y sus reacciones al tema propuesto por el investigador.

La técnica es particularmente útil para explorar los conocimientos y experiencias de las personas en un ambiente de interacción, que permite examinar lo que la persona piensa, cómo piensa y por qué piensa de esa manera. El trabajar en grupo facilita la discusión y activa a los participantes a comentar y opinar aún en aquellos temas que se consideran como tabú, lo que permite generar una gran riqueza de testimonios.⁴

Los grupos focales se fundamentan en la epistemología cualitativa. La epistemología cualitativa defiende el carácter constructivo-interpretativo del conocimiento, lo que implica destacar que el conocimiento es una producción humana, no algo que está listo para identificarse en una realidad ordenada de acuerdo con categorías universales del conocimiento.⁵

Un atributo de la epistemología cualitativa es la visión de las investigaciones sociales como un proceso de comunicación, un proceso dialógico. Este principio se sustenta en que gran parte de los problemas sociales, se expresan de manera directa o indirecta en la comunicación de las personas. La comunicación es una senda para conocer los procesos de sentido que caracterizan a los sujetos individuales y a través de éstos, conocer la forma en que diferentes condiciones objetivas de la vida social afectan al hombre.⁶

¹ Kitzinger J.. Qualitative Research: introducing focus group. BMJ, 311 (1995), pp. 299-302

² <http://miguelmartinezm.atspace.com/gruposfocales.html>

³ Morgan, David L. (1997). Focus group as qualitative research. Newbury Park, CA: Sage

⁴ <https://bit.ly/2ZIDRBz>

⁵ González R.. Investigación cualitativa y subjetividad. Los procesos de construcción de la información, McGraw Hill, (2007), pp. 1-20

⁶ <https://bit.ly/3rKiXbj>

En los procesos de investigación cualitativa, como los que se desarrollan con los grupos focales, se puede obtener la información necesaria al hablar o interactuar con un grupo entre 6 a 15 usuarios; no se necesita una muestra significativa ya que una muestra pequeña permite entender el detalle de la experiencia.⁷

En razón a lo anterior, a partir del mes de mayo de la vigencia 2020, con el objetivo de enriquecer el Café para Conversar e Inspirar y recibir retroalimentación sobre las temáticas y actividades propuestas, se inició la realización de grupos focales a los que se les denominó **#PostCafé**.

Una vez realizado el espacio del Café, mensualmente se convocaron, de manera aleatoria, a dos representantes de las 36 dependencias del Ministerio de Educación (un servidor planta y uno de contrato de prestación y servicios); el promedio de asistencia fue entre 15 y 30 colaboradores.

Desde 2020 a la fecha, en el marco de la implementación de estos grupos focales gracias al uso de nuevas tecnologías, cada sesión contó con la activación de la plataforma mural, un aplicativo a través del cual se recogieron los comentarios, aportes y sugerencias de los asistentes a este espacio. Este tipo de aplicaciones permitió generar una conversación en el marco de una herramienta interactiva, innovadora y creativa, permitiendo a los usuarios registrar y evidenciar su participación.

¿Qué aspectos del Café te parecieron más relevantes y por qué?



A continuación, se relacionan los Post Cafés desarrollados durante el cuatrienio:

Año	Mes	No. de asistentes en promedio
2020	Agosto	17
	Octubre	19
	Noviembre	18

⁷ Tomado de la presentación Metodología de Investigación de Campo realizada por Ernst & Young para el Ministerio de Educación.

Año	Mes	No. de asistentes en promedio
2021	Febrero	22
	Abril	25
	Mayo	29
	Junio	30
	Agosto	28
	Septiembre	36
	Noviembre	30
2022	Febrero	22
	Marzo	26
	Abril	23
	Mayo	32
	Junio	31

El Post café ha permitido reafirmar que el Café para Conversar e Inspirar es una estrategia que permite la conexión de los equipos, reafirma el sentido de pertenencia con la entidad, mejorar las relaciones interpersonales y reconocer el aporte de cada una de las dependencias al logro de los objetivos misionales. Adicionalmente, esta estrategia contribuye a que el Café para Conversar e Inspirar sea una estrategia construida en equipo, ya que muchos de los aportes son tenidos en cuenta.

3.3. Concursos de cultura organizacional

En el Ministerio de Educación Nacional la cultura organizacional se concibe como el conjunto de ideas, prácticas y valores que tienen en común los diferentes grupos de valor. Esto involucra aspectos que relacionan las creencias, los valores, la experiencia y establece las relaciones entre líderes y equipos de trabajo.

En este sentido, el Ministerio, desde la Subdirección de Desarrollo Organizacional promueve estrategias que impulsan el desempeño sostenible de la gestión institucional y de las Entidades Adscritas y Vinculadas por medio de modelos, estrategias, metodologías y prácticas innovadoras que garanticen la efectividad en la prestación del servicio, generando valor y construyendo confianza.

En razón a lo anterior, a través de las estrategias de cultura organizacional la entidad ha logrado:

- Generar relaciones de confianza entre los equipos de trabajo.
- Integrar los procesos internos y ayudar a resolver los problemas que surgen en el quehacer propio de la entidad.
- Definir y asegurar la comprensión de su misionalidad.

- Establecer e incentivar el cumplimiento de las metas propuestas.
- Fomentar la creatividad y la innovación en los procesos.
- Aportar a la toma de decisiones.

En el marco de la implementación del modelo de cultura organizacional, se diseñaron tres experiencias que, desde 2022 y a la fecha, han permitido fortalecer la cultura de la entidad, generando sentido de pertenencia y conectando mente, cuerpo y corazón, a saber:



Pequeñas cosas que marcan la diferencia (2020): A través de esta estrategia, el Ministerio logró movilizar, durante la vigencia 2020, comportamientos que impactaron la cultura y permitieron a los colaboradores generar más cercanía con sus compañeros para fortalecer los vínculos y el bienestar organizacional: sonreír, observar, respirar, saludar, leer, reciclar, caminar, agradecer, compartir y escuchar.

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 se desarrollaron desde la casa, lo que permitió a las familias vincularse con esta actividad.

Recicla	Escucha	Agradece	Camina	Respira
Observa	Comparte	Sonríe	Lee	Saluda

Mensualmente, desde la Subdirección de Desarrollo Organizacional se convocaron grupos focales con los líderes de cada área, registrando una asistencia y participación en promedio de 20 líderes representantes de todas las áreas del Ministerio. A través de esos espacios, se conocieron las opiniones de los colaboradores frente a la propuesta del concurso y se socializaron algunas de las iniciativas que promueven las áreas cada mes y que finalmente representaron la creatividad con que los equipos demostraron una activa participación.

Otro de los retos que trajo la virtualización del concurso, debido a la contingencia por la pandemia, fue evidenciar y compartir las actividades que, desde casa, se desarrollaron en torno a los comportamientos que se trabajaron mes a mes. De esta manera, y gracias a la plataforma TEAMS, se diseñó el equipo “pequeñas cosas que marcan la diferencia”.

Javier Alexander Chaguezac Benavides 17/11/20 7:17 a.m.

Buenos días, desde la Subdirección de Inspección y Vigilancia continuamos con la actividad del mes de noviembre, el día de hoy queremos compartir tips básicos para tener una buena técnica al caminar, les deseamos un excelente día lleno de muchas bendiciones y éxitos.

👍 2 ❤️ 1



FisioTips_ Cómo Caminar Correctamente(360P).mp4



7 replies de Viviana Andrea, Gina Margarita, Johana y 3 others



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

En el mes de diciembre finalizó el concurso, registrando así los siguientes resultados:

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.

En el marco del concurso se lanzó un reto de conocimiento sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, para promover la gestión del conocimiento al interior del Ministerio. En este reto participaron en total 312 colaboradores y 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.



De otra parte, se implementó un segundo reto para premiar la creatividad de las áreas. En este sentido, cada dependencia debía diseñar un disfraz alusivo a uno de los comportamientos trabajados; a través de votaciones se eligieron los disfraces ganadores.

Las áreas que participaron fueron: Oficina de control interno, Subdirección Financiera, Subdirección de Desarrollo Organizacional, Dirección de Calidad Educación Preescolar, Básica y Media, Secretaría General, Subdirección Fortalecimiento Institucional, Oficina de Innovación, Oficina Asesora Jurídica

Teniendo en cuenta que esta fue una de las estrategias que más participación registró, se establecieron varas categorías para la respectiva premiación. Así, se hizo un reconocimiento a una de las dependencias que movilizó el mayor número de publicaciones a través de esta herramienta: la Dirección de Cobertura y Equidad, y las Subdirecciones de Acceso y Permanencia. Adicionalmente, se reconoció a 71 colaboradores que diligenciaron la encuesta para

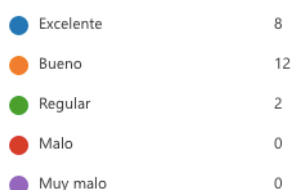
apoyar a los jurados a calificar a las áreas y a 123 líderes por su liderazgo en la movilización del concurso.

De otra parte, a través de la estrategia #AfterCoffee se recibió retroalimentación sobre el desarrollo de este concurso. Es de resaltar que esta iniciativa fue significativa, especialmente en estos tiempos de cambio, pues permitió estrechar los lazos entre los equipos de trabajo a pesar del distanciamiento físico.

A través de un grupo focal, la estrategia implementada fue evaluada por un equipo de servidores, arrojando así los siguientes resultados producto del ejercicio:

En general, cómo calificas el Concurso como estrategia para movilizar los comportamientos asociados a nuestra cultura organizacional

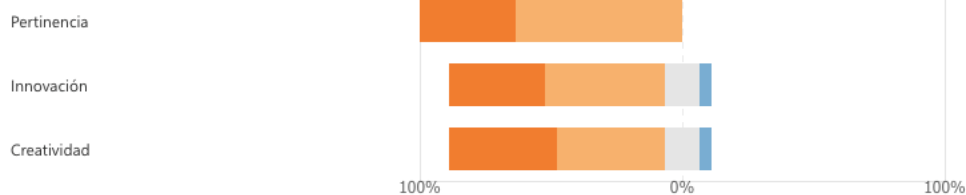
[Más detalles](#)



Califica los siguientes ítems sobre el desarrollo del Concurso

[Más detalles](#)

Excelente Bueno Regular Malo Muy malo



¿Consideras que los comportamientos fortalecen la cultura organizacional y el ambiente laboral?

[Más detalles](#)



Comentarios o sugerencias sobre el concurso:

El concurso me ha parecido excelente

Hacer parte activa del café a los funcionarios genera una motivación extra.

Se puede ver el esfuerzo y creatividad de los participantes. Entiendo que no es fácil, pero sería muy bueno que el jurado pudiera ver la interacción al interior de los grupos

Que las directivas están más involucradas en el ejercicio

Ha sido un espacio para unirnos como compañeros sacando a flote la creatividad e innovación con el acompañamiento y liderazgo de nuestra jefe la Dra, Dora Inés Ojeda

Es una estrategia innovadora que permite unir al equipo de trabajo

Genera empatía y comunicación no solo dentro de las áreas sino entre dependencias.

Muy creativo.

A veces es un poco desordenada la información y uno pierde el hilo de lo que se quiere comunicar dada la gran variedad de mensajes que se comparte. A pesar de lo anterior, se logra rescatar mucha información, consejos y recomendaciones compartidos por los compañeros de trabajo.

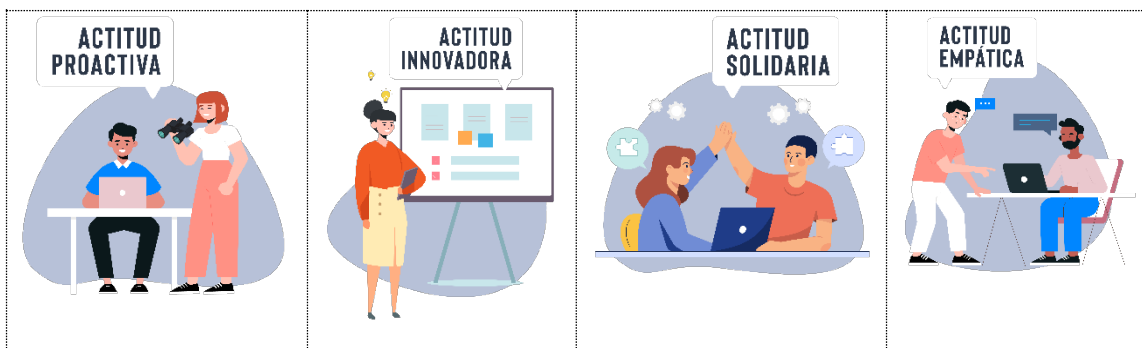
Este medio nos permite ver las iniciativas de las demás dependencias del MEN, me pare muy util.

Me parece muy bueno, pues nos saca de la rutina y nos muestra una manera diferente de ver la vida, sería bueno que se tuviera un limite con el uso del chat fuera de los horarios laborales, se que no se hace de mala fe, pero a veces se abusa de tanto mensaje en esas horas.



Actitudes que engrandecen (2021): a partir de la exitosa implementación del concurso pequeñas cosas que marcan la diferencia, el Ministerio de Educación, a través de la Subdirección de Desarrollo Organizacional, diseñó la segunda fase del concurso con el objetivo de seguir fortaleciendo la cultura organizacional a través de cuatro actitudes que engrandecen los comportamientos que generan bienestar para los colaboradores:

- Actitud proactiva: aportar a la implementación de nuevas perspectivas, objetivos y formas de trabajo para adaptarse a los cambios. (Enero a marzo)
- Actitud empática: comunicar asertivamente y activar nuestra escucha para comprender las necesidades de otros. (Abril a junio)
- Actitud innovadora: adquirir y compartir nuevos conocimientos para crear soluciones innovadoras y generar valor. (Julio a septiembre)
- Actitud solidaria: comprender que somos parte de un equipo y trabajamos por un objetivo común. (Octubre a diciembre)



La metodología del concurso consistió en premiar trimestralmente el desarrollo de un reto propuesto asociado a la actitud que se trabaja durante el trimestre. El diseño del reto contó con el acompañamiento de un equipo de profesionales expertos en innovación y creatividad que hacen parte de la Caja de Compensación Familiar - Compensar.

Al igual que el concurso de pequeñas cosas, dentro de las herramientas que facilitaron la movilización de las actividades que desarrollaron las dependencias para movilizar los comportamientos, el equipo de TEAMS se mantuvo como el muro virtual que visualizó la activa participación de todas las áreas del Ministerio de Educación Nacional.



A continuación, se describen los retos trimestrales trabajados:

Reto actitud proactiva: documentar, a través de un fotolibro digital las iniciativas que cada área ha desarrollado para promover la actitud proactiva de todo el equipo durante el primer trimestre 2021, con el fin de identificar las más creativas, las que generaron mayor impacto en el equipo de Teams y aquellas que tuvieron un enfoque colaborativo. Las áreas ganadoras de este reto fueron:

- Primer puesto: Programa Todos a Aprender
- Segundo Puesto: Dirección de Cobertura y Equidad y Subdirección de Permanencia
- Tercer puesto: Subdirección de Fortalecimiento Institucional

Reto actitud empática: documentar, a través de un diccionario empático las iniciativas que cada área ha desarrollado para promover la actitud los significados y conceptos que fortalecen y movilizan al área hacia una actitud empática. Las áreas ganadoras de este reto fueron:

- Primer puesto: Oficina Asesora Jurídica
- Segundo Puesto: Programa Todos a Aprender
- Tercer puesto: Oficina de Control Interno

Reto actitud innovadora: documentar, a través de un BLOG/VLOG las iniciativas que cada área ha desarrollado para promover la actitud los significados y conceptos que fortalecen y movilizan al área hacia una actitud innovadora. Las áreas ganadoras de este reto fueron:

- Primer puesto: Unidad de Atención al Ciudadano
- Segundo Puesto: Programa Todos a Aprender
- Tercer puesto: Subdirección de Permanencia

Reto actitud solidaria: crear un spin off (creación de una historia basada en una preexistente) de la Historia de un Ministerio empático, comprometido y resiliente. Las áreas ganadoras de este reto fueron:

- Primer puesto: Unidad de Atención al Ciudadano
- Segundo Puesto: Programa Todos a Aprender
- Tercer puesto: Subdirección de Permanencia

Se recibieron en total 46 retos.

A través de una encuesta realizada durante diciembre de 2021, servidores y contratistas del Ministerio compartieron sus comentarios y sugerencias que quedaron consignados en el instrumento diseñado para tal fin y que arrojó los siguientes resultados:

Resultados encuesta



Concurso Actitudes que engrandecen

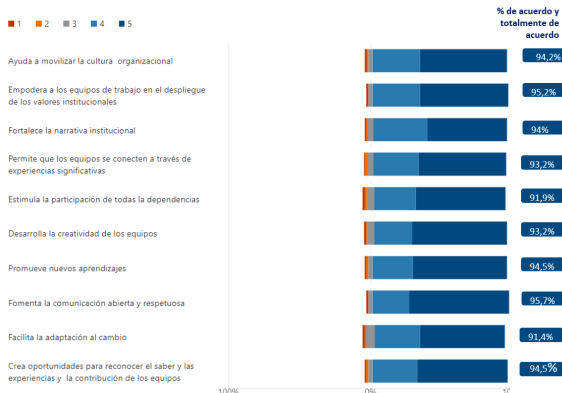


Aspecto a destacar

La calificación de cada uno de los aspectos, como se muestra en la gráfica, representan la aprobación de servidores y contratistas frente a esta estrategia que, a través de la movilización de cuatro actitudes, permitió fortalecer la cultura organizacional. Aún en tiempos de cambio, el equipo del Ministerio logró convocar a las dependencias en torno a cuatro (4) retos creativos e innovadores que representan el trabajo en equipo y el compromiso de las dependencias que participaron. Los ítems evaluados contaron con la calificación más alta (5) lo que indica que el objetivo de los espacios se ha cumplido. En total se recibieron 46 retos que se encuentran publicados, junto con los respectivos soportes de evaluación y calificación, en la intranet institucional. El reto para el Concurso de cultura 2022 será lograr que facilite la adaptación al cambio y que que más dependencias participen.

Por favor indique con una calificación de 1 a 5 qué tan de acuerdo está con las siguientes afirmaciones, siendo:

- Uno (1) totalmente en desacuerdo
- Dos (2) en desacuerdo
- Tres (3) me es indiferente
- Cuatro (4) De acuerdo
- Cinco (5) totalmente de acuerdo:

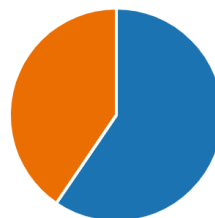


¿Has participado en la actividad de transformación cultural: Concurso actitudes que engrandecen?

[Más detalles](#)

Insights

- Sí 397
- No 270



Resultados encuesta



#JuntosCreamosOportunidades (2022): luego de la implementación de los concursos pequeñas cosas que marcan la diferencia y actitudes que engrandecen, el Ministerio de Educación, a través de la Subdirección de Desarrollo Organizacional, diseñó la tercera y última fase de la estrategia que busca seguir fortaleciendo la cultura organizacional a través de cuatro oportunidades que caracterizan la labor de los servidores públicos de la entidad.

- Oportunidad de aprender o desaprender. (Enero a marzo)
- Oportunidad de mejorar o transformar (Abril a junio)
- Oportunidad de conectar o integrar (Julio a septiembre)
- Oportunidad de contribuir o facilitar. (Octubre a diciembre)

La **oportunidad** es el mensaje fuerza alrededor del cual, en el 2022, el MEN asume las distintas realidades y retos con sentido positivo y que reconoce la forma en la que todos pueden aportar al logro de los objetivos institucionales. También es una manera de incentivar la oportunidad como parte del trabajo de calidad que debe caracterizar al servidor público y que solo es posible, cuando se hace equipo.



La metodología del concurso consiste en premiar trimestralmente el desarrollo de un producto de comunicación libre. Las dependencias documentan la experiencia o experiencias a través de las cuales movilizaron la oportunidad definida para el trimestre y la remiten acompañada de la bitácora en la que se explique el qué, el cómo, el cuándo y el para qué, así como las evidencias de la participación del directivo, del líder y/o del equipo en la estrategia.

Como resultado de la evaluación de los 9 retos del primer trimestre, estas fueron las dependencias ganadoras, quienes compartieron experiencias relacionadas con la gestión del cambio al interior de los equipos, específicamente frente a cómo se ejecutaban las actividades en el marco de la pandemia y bajo la nueva normalidad:

PRIMER LUGAR	
DEPENDENCIA	EXPERIENCIA PRESENTADA
Dirección de Cobertura y Equidad	A través de un video y la representación animada de cada uno de los integrantes de la dependencia, la Dirección de Cobertura y Equidad presentó su experiencia sobre cómo enfrentaron y superaron los obstáculos que se presentaron en medio de la pandemia con el fin de anticiparse, prepararse, sin descuidar a la prestación del servicio a 17 grupos de valor del ecosistema sectorial. Dentro de los aprendizajes que compartieron se destacan la adaptación al cambio, la priorización de las actividades y nuevas formas de relacionarse en la presencialidad.
Subdirección de Desarrollo Organizacional	La Subdirección de Desarrollo Organizacional presentó un video animado que evidencia el trabajo articulado para lograr las metas propuestas durante el trimestre, dentro las que se destacan la jornada de inducción, los Cafés para conversar e inspirar, la jornadas de planeación estratégica, la consolidación del reporte FURAG 2021, entre otras, que impactaran a las Entidades Adscritas y Vinculadas y a las 36 dependencias del Ministerio. El principal aprendizaje del área fue aprovechar los recursos disponibles para mejorar el desempeño institucional
SEGUNDO LUGAR	
Oficina Asesora Jurídica	Por medio de un recorrido virtual la Oficina Asesora Jurídica presentó la experiencia que representa las oportunidades para aprender a prestar sus servicios de manera ágil y oportuna impactando a las dependencias del Ministerio. En este sentido aprendieron a hacer mejor uso de los recursos tecnológicos, a mejorar sus tiempos de respuesta y a desaprender conceptos obsoletos que no facilitan la gestión.
TERCER LUGAR	

Unidad de Atención al Ciudadano	A través de varios productos innovadores (videos, infografías, entre otros) la Unidad de Atención al Ciudadano compartió sus aprendizajes sobre cómo fortalecer su saber hacer y desaprender el uso de redes sociales con un fin recreativos y aprender a aprovecharlas como un recurso formativo. En el marco de su proceso de aprender nuevas formas de trabajo realizaron dos campañas que impactaron a las dependencias del Ministerio.
Subdirección de Gestión Financiera	La Subdirección de Gestión Financiera compartió a través de un comic la experiencia sobre la mejora de algunos de sus procesos y procedimientos a partir de los aprendizajes en equipo y cómo desaprendieron a usar documentación física. Lo anterior con el fin de ser más ágiles y eficiente en el uso de sus recursos buscando una mejor prestación de sus servicios e impactando a las dependencias del Ministerio.

3.4. Líderes saludables

Con el fin de modelar los comportamientos deseados en los líderes, en 2019, se inició el Programa de Líderes saludables dirigido al Equipo Directivo, el cual estuvo compuesto por los siguientes componentes:

- Diagnóstico integral: evaluó 5 aspectos fundamentales del ser humano generando un reporte de la situación actual del líder e integrando aspectos comportamentales y fisiológicos que sirvieron como insumo para construir planes de desarrollo.
- Sesiones de coaching: espacio de conciencia y acompañamiento personalizado para generar motivación en el líder y así desafiar sus dinámicas cotidianas y promover nuevos hábitos gerenciales que desarrollen las competencias proyectadas. Esto con el fin de aumentar su liderazgo y mejorar las relaciones con los colaboradores, involucrándolos más en el logro de los objetivos institucionales.
- Cápsulas de bienestar: conversaciones multiplicadoras de bienestar entre los líderes y sus equipos, se llevaron a cabo las siguientes:
 - Que no te pase a ti por Catalina Herrera
 - Descubriendo los estados de bienestar por Rafael García
 - Baño Sonoro por Andrea Jaramillo
 - El lenguaje metafórico del cuerpo por Marcela Betancourth
 - El cuerpo y liderazgo situacional por Santiago Patiño
 - Autorregulación de la energía vital por María Clara Reyes
- Programa de Nutrición: programa para cada directivo en el que se realizaron planes específicos de alimentación, con dos sesiones de seguimientos del plan, dirigido por nutricionistas especializados.

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 se orientaron al desarrollo de capacidades en los equipos que les permitiera 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.

Se realizaron las siguientes actividades:

- 4 matrices de liderazgo
- 12 sesiones de coaching de equipos
- 8 talleres para el fortalecimiento de capacidades
- 11 sesiones de coaching individual
- Concurso Integral para impulsar la mejora del desempeño institucional – Fórmula MEN.
- 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.
-

3.5. Gestión emocional para coordinadores

Durante el 2020 los Coordinadores del Ministerio enfrentaron varios retos que impactaron lo laboral, familiar y personal. Esto generó cambios en sus dinámicas y tuvieron que ser innovadores y reinvertirse en varios aspectos.

Por esto, el Ministerio de Educación Nacional, a través de la Subdirección de Desarrollo Organizacional, implementó un programa de gestión emocional en el cual se trabajó el desarrollo emocional y donde se facilitaron herramientas para fortalecer las competencias de los Coordinadores del MEN, las formas de relacionarse y obtener resultados excepcionales para seguir llevando educación de calidad a todos los colombianos.

Se realizaron 8 sesiones que abordaron las siguientes temáticas: Liderazgo desde el Bien – Ser, Mi propósito, Gratitud, Modulación emocional, Ecología emocional y Modelo de ecología emocional. Se registró una participación total de 203 colaboradores y se recibió la siguiente retroalimentación sobre el programa:

1. En general, cómo calificas el programa como herramienta para fortalecer el liderazgo frente al cambio:

[Más detalles](#)

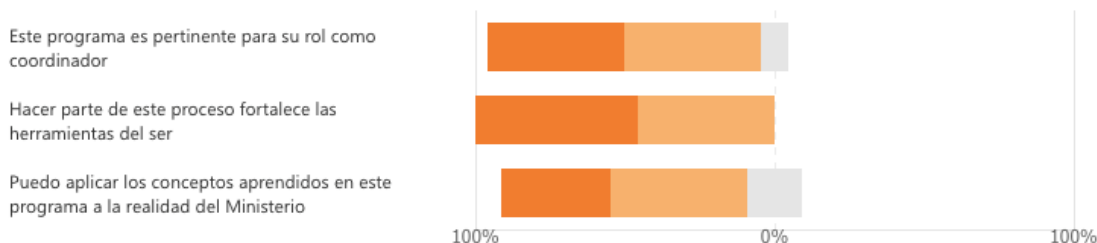
Excelente	4
Bueno	7
Regular	0
Malo	0
Muy malo	0



2. Califica los siguientes ítems sobre el desarrollo del programa

[Más detalles](#)

■ Totalmente de acuerdo
 ■ De acuerdo
 ■ Ni en desacuerdo ni de acuerdo
 ■ En desacuerdo
■ Totalmente en desacuerdo



3. ¿Consideras que los temas desarrollados en el programa fortalecen la cultura organizacional y el ambiente laboral?

[Más detalles](#)

● Si 11
● No 0



Ha sido muy enriquecedor, los temas tratados contribuyen a comprender mejor la situación por la que todo el país y el mundo esta pasando y fortalece las competencias y maneras de manifestar nuestros sentimientos, gracias

Vincular al resto de profesionales de los equipos a este tipo de procesos

Es un espacio importante para hacer un alto en este maratón y reflexionar. Lamentablemente no pude disponer de todo el tiempo que hubiera querido para participar como se debía.

Me parece que es un espacio pertinente me ofrece herramientas que me ayudan a crecer como persona

El trabajo de fortalecimiento de la cultura orfanzaciones, es una de las acciones requeridas en el MEN, el día a día nos consume a los servidores, a veces lvidando q somos seres humanos y que como tal debemos tratarnos. El afán por las metas aveces invisibiliza a los seres humanos y no reconocemos lo improtate q es el Bien Estar para que fluya aun mejor el trabajo. Importanteq est tipos de espacios pudieran fortalecerse con los equipos directivos, y que se fortalezca la confianza en los equipos. Que hoy con la emergencia sanitaria hemos demostrado que no traaja más quiene sta sentado en su peusto, a quien se ve frente al compu en la oficina, que la productividad no se mide por hora nalgá en el MEN

En 2021 se realizó la segunda fase del programa, la cual tuvo como objetivo proporcionar herramientas para la construcción de confianza a través de las relaciones basadas en el servicio, el liderazgo, la transparencia y la comunicación; que fortalezcan el bien ser, el bien hacer y el bien estar de la cultura organizacional en las diferentes modalidades de trabajo (trabajo en casa, presencialidad, alternancia)

Con base en los principios de la comunicación no violenta, se desarrollaron 6 sesiones durante las cuales se abordaron los siguientes temas: Elementos de la relación con uno mismo – El papel de las emociones en la comunicación, Causas del conflicto – los límites, Condiciones de la Escucha –

Dialogo de Sordos, Rol del líder en el cambio, Elementos de la relación con el otro y Los métodos – Aplicaciones.

Para complementar estas sesiones y consciente de que los coordinadores de los grupos internos de trabajo son actores claves en los procesos de gestión de cambio, se realizó una encuesta a los participantes con el fin de determinar el nivel de apertura y competencia en los procesos de cambio. Con la presentación de resultados se identificó de fortalezas y oportunidades de gestión y se realizaron recomendaciones para el acompañamiento de los líderes.

En total participaron 238 colaboradores.

3.6. Espacios de conexión

En el marco del Café para Conversar e Inspirar de octubre de 2019, un grupo de colaboradores solicitó a la Ministra la creación de espacios para reconocerse como equipo, a través de los cuales podrían abordar temáticas que impactan a la persona y al equipo en sí mismo. Por esta razón, a partir de la vigencia 2020, el Ministerio de Educación implementó los *Espacios de Conexión* para resignificar la idea que tenemos sobre los problemas y la manera en la que nos expresamos sobre ellos, para que podamos 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.

A continuación, se detallan las áreas que participaron de este espacio y el número de participantes:

Fecha	Área	No. Asistentes
Enero	Subdirección de Talento Humano	36
Febrero	Dirección de Cobertura Equidad y subdirecciones	73
Febrero	Subdirección de Contratación	28
Marzo	Oficina Asesora de Comunicaciones	30
Abril	Oficina de innovación con uso de nuevas tecnologías	47
Abril	Oficina de Tecnología y Sistemas de Información	27
Mayo	Oficina Asesora de Planeación y Finanzas	38
Mayo	Subdirección de Gestión Administrativa	40
Junio	Oficina de Control Interno	20
Junio	Subdirección Financiera	61
Julio	Subdirección de Fortalecimiento Institucional	24
Julio	Subdirección de Inspección y vigilancia	40
Julio	Subdirección de Desarrollo Organizacional	20
Julio	Unidad de Atención al Ciudadano	94
Agosto	Oficina Asesora Jurídica	57
Agosto	Subdirección de Monitoreo y control	30
Septiembre	Oficina de Cooperación y Asuntos internacionales	13
Septiembre	Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo	27
Septiembre	Dirección de Primera Infancia y Subdirecciones	31
Octubre	Subdirección de Fomento de Competencias	38
Octubre	Oficina de innovación con uso de nuevas tecnologías	26

Fecha	Área	No. Asistentes
Octubre	Subdirección de Aseguramiento de la calidad	56
Octubre	Subdirección de Apoyo a las IES	24
Octubre	Subdirección de Referentes	23
Noviembre	Subdirección de Desarrollo Sectorial	16

En total, en 2020 participaron 24 áreas del Ministerio en este espacio que contó con el apoyo y acompañamiento de Edison Serje, Asesor del Despacho, quien diseñó espacios dinámicos constructivos, creativos y pertinentes para estos #TiemposdeCambio.

Entre las apreciaciones de algunos colaboradores que participaron de los espacios, se destacan:

1. En general, cómo calificas este espacio como estrategia para movilizar la cultura:

[Más detalles](#)

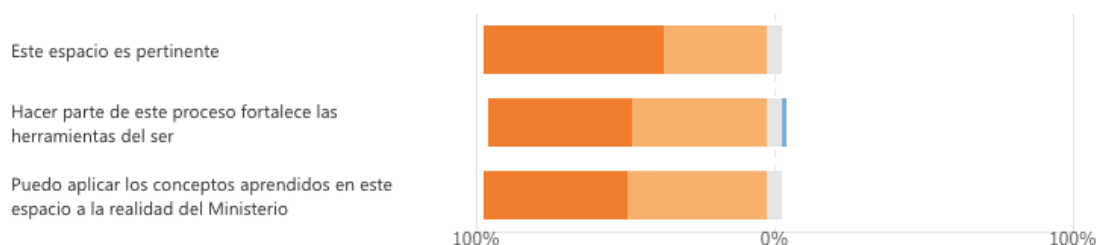
Excelente	33
Bueno	22
Regular	3
Malo	0
Muy malo	0



2. Califica los siguientes ítems sobre el desarrollo del programa

[Más detalles](#)

■ Totalmente de acuerdo
 ■ De acuerdo
 ■ Ni en desacuerdo ni de acuerdo
 ■ En desacuerdo
■ Totalmente en desacuerdo



3. ¿Consideras que este espacio fortalece la cultura organizacional y el ambiente laboral?

[Más detalles](#)



Comentarios y sugerencias de los colaboradores sobre el espacio:

Establecer días fijos en el mes para dichos talleres, por ejemplo, el primer viernes de cada mes.
Los espacio de conexión son buenos, en este tiempo han sido de mucha utilidad para sacarnos una sonrisa, compartir con nuestro equipo de trabajo y con el MEN.
En esta contingencia debería hacerse mas seguido.
Me parecio excelente Edison Serje muchas gracias
El espacio de conexión es muy importante y nos motiva para reflexionar sobre el quehacer diario, sin embargo, recomendaría se pudiera fortalecer el generar espacios de reflexión frente a la responsabilidad con el cumplimiento de las funciones o actividades por desarrollar de manera autónoma. Yo soy líder de un equipo y siento que no todos vamos al mismo ritmo, y trabajando en la distancia es muy importante la sincronización entre todos, alguien que se rezague impacta en el producto o actividad más en un área de servicio. Reconozco la importancia de poder atender las actividades de los hijos, del hogar, etc. pero también creo es importante que los compromisos en el trabajo se cumplan por lo cual me gustaría que se abordara ese tema. Ya tenemos que adaptarnos a está nueva realidad y aprender a hacer un balance entre lo personal y laboral.
Permitió abrir el corazón y expresar temas distintos a la mera productividad para adentrarse a las relaciones humanas. Fue un excelente espacio

Considero estos espacios son de gran importancia y más ahora en medio de esta coyuntura, pero se deberían realizar más seguido y acompañar a las áreas para que la comunicación no se limite a solicitud y respuesta a requerimientos sino a mantener equipos conectados y que trabajen de manera articulada.

es un buen espacio para la reflexión

Gracias

Es una manera de poder interactuar con mis compañeros

Hermosa posibilidad de crecer en inteligencia emocional. Espacios como estos hacen efecto en la revolución de las cosas pequeñas y nos inyectan inspiración para dejar huella. Muchas gracias!

Estos ambientes y eventos fomentan la cultura y apropiación tanto a las labores diarias como a la entidad.

A medida que pasa el tiempo y continuamos en confinamiento, este tipo de espacios se hacen cada vez más necesarios, ya que contribuyen con el manejo de las emociones y el estrés propio de lo que esta pasando en el mundo y el trabajo.

Excelente espacio

Estos espacios permiten fortalecer la sensación de pertenencia

Durante 2021 se dio continuidad a estos espacios con el fin de brindar espacios para que los equipos puedan compartir momentos de conexión fuera de las actividades propias de su labor. En esta oportunidad el eje central de las charlas fueron las creencias y emociones que nos limitan o que nos motivan, para que de esta manera ayudemos a conocernos más como personas y manejar lenguaje más responsable y constructivo, que ayude a mejorar las relaciones y la gestión.

En 2021, 16 áreas participaron en este espacio de conexión que a través de una dinámica constructiva, creativa que permite a cada asistente reflexionar y expresar sus emociones.

Fecha	Área invitada	No. Asistentes
Julio	Despacho Viceministerio superior	16
Septiembre	Subdirección de Desarrollo Sectorial	18
Septiembre	Oficina de Innovación Educativa con uso de Nuevas Tecnologías	11
Septiembre	Subdirección de Referentes	32
Septiembre	Subdirección de Contratación	30
Octubre	Oficina Asesora de Planeación y Finanzas	35
Octubre	Subdirección de Apoyo a las IES	21
Octubre	Subdirección de Recursos Humanos al Sector Educativo	23
Octubre	Subdirección de Gestión Administrativa	29
Octubre	Subdirección de Fomento de Competencias	31
Noviembre	Subdirección de Talento Humano	29
Noviembre	Subdirección de Fortalecimiento Institucional	11
Noviembre	Subdirección de Aseguramiento ES	41
Noviembre	Subdirección de Inspección y Vigilancia	34
Noviembre	Subdirección de Gestión Financiera	38
Noviembre	Oficina Asesora Jurídica	36

A través de una encuesta realizada durante diciembre de 2021, servidores y contratistas del Ministerio compartieron sus comentarios y sugerencias que quedaron consignados en el instrumento diseñado para tal fin y que arrojó los siguientes resultados:

Resultados encuesta



Espacios de conexión

6. ¿Has participado en la actividad de transformación cultural: Espacios de conexión con Edison Serje?

[Más detalles](#)

[Insights](#)

● Sí 337
● No 330

49,5%



50,5%



Aspecto a destacar

Del total de encuestados, como se muestra en la gráfica, el 50% de los servidores y contratistas participaron de los espacios de conexión con Edison Serje. En 2021, estos espacios se realizaron para 16 dependencias del Ministerio por motivos de agenda y tiempos de los actores.



Resultados encuesta

Espacios de conexión



Aspecto a destacar

La calificación de cada uno de los aspectos, como se muestra en la gráfica, representan la aprobación de servidores y contratistas frente a esta estrategia que conectó mente, cuerpo y corazón de las dependencias participantes. Los resultados destacan la gratitud y empatía hacia estos escenarios que permitieron a los equipos resignificar el sentido de equipo, las creencias compartidas y la solidaridad ante los tiempos de cambio.



Por favor indique con una calificación de 1 a 5 qué tan de acuerdo está con las siguientes afirmaciones, siendo:

- Uno (1) totalmente en desacuerdo
- Dos (2) en desacuerdo
- Tres (3) me es indiferente
- Cuatro (4) De acuerdo
- Cinco (5) totalmente de acuerdo:

1 2 3 4 5

Contribuyen a humanizar la comunicación entre los miembros del equipo

Estimulan los lazos de confianza entre las personas de la organización

Promueven una mayor conciencia sobre el comportamiento personal

Contribuyen a identificar el origen de emociones conflictivas

Facilitan la adaptación al cambio

Permiten que las personas se conecten consigo mismas

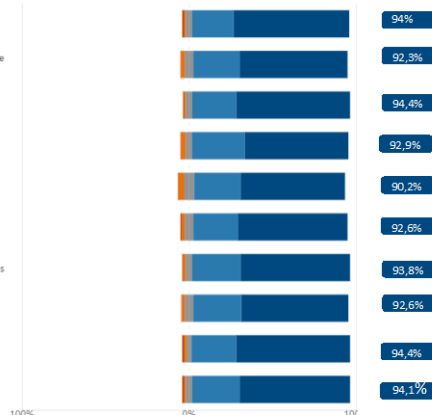
Generan reflexiones relevantes para todos los ámbitos

Fomentan la escucha activa y la empatía en las personas y en los equipos

Refuerzan el bien ser y el bien-estar

Proporcionan elementos que nutren el sentido de comunidad

% de acuerdo y
totalmente de
acuerdo



Resultados encuesta

Espacios de conexión - COMENTARIOS

“ Las actividades con Edison fueron muy positivas. Me llevaron a reflexionar sobre mi ser, mi hacer y lo que aporta mi labor a la entidad. Fueron actividades de autoreflexión y aprendizaje ”

“ Todos fueron maravillosos. Solo recomiendo la continuidad, sobre todo para profundizar el autoconocimiento. Gracias ”

“ Los diálogos con Edison son reflexivos y permiten otras formas de ver nuestro rol desde nuestra función en el MEN. ”

“ Continuar con el carisma con que se presenta la estrategia, ya que las sesiones son maravillosas dejan aportes para el diario ”

“ El desarrollo de esas actividades permite crecimiento personal, reflexión del entorno y de sí mismo ”

“ Las charlas son muy buenas y reflexivas. Me gusta el hilo conductor y la empatía que trasmite. Las temáticas pueden continuar desarrollándose alrededor del fortalecimiento de capacidades emocionales en espacios laborales en especial para afrontar la presión de la carga laboral y el cambio resiliente ”

“ Muy importante que se sigan generando estos espacios de interacción; las conversaciones que activan las emociones "extralaborales" contribuyen al bienestar y a reafirmar una alta estima personal y colectiva. ”

“ Estos espacios son maravillosos y agradezco la oportunidad que me brindaron al permitirme participar. Gracias por desarrollar estas actividades que nutren el alma ”

“ Un espacio que nos permite tener una percepción de las situaciones desde otro punto de vista continuar con esta estrategia ”

3.7. Hoy es viernes

Hoy es viernes es un espacio que nació en 2020 como sugerencia de los colaboradores para generar bienestar emocional, resignificar el valor de sentirse en un ambiente de desconexión para estrechar lazos y generar conversaciones y compartir momentos de expansión, cultura y entretenimiento. Este espacio se realiza los últimos viernes de cada mes y tiene como propósito la movilización de mensajes claves de la estrategia a través de metáforas, historias y experiencias de entretenimiento.

A continuación, se relacionan los Hoy es viernes desarrollados durante el cuatrienio:

Año	Mes	Actividad	No. de asistentes en promedio
2020	Octubre	Show de magia	220
	Noviembre	Muestra musical	127
2021	Febrero	Conversatorio con Paola Fierro: Ultramaratonista	80
	Marzo	Taller literario	83
	Abril	Bingo	339
	Mayo	Recorrido interactivo por el Museo Louvre	150
	Junio	Resiliencia: el camino a la maestría	80
	Julio	Tendencias del mundo digital	70
	Agosto	Ejercicios de neuro-diversión	145
	Septiembre	Bingo	238
	Octubre	Desfile de disfraces de los personajes de la Historia de un Ministerio resiliente, empático y comprometido	145
2022	Febrero	Recorrido interactivo por el Museo Nacional de Historia Natural	48
	Marzo	Recorrido musical	60
	Abril	El arte de ordenar	64
	Mayo	Yoga para principiantes	12
	Junio	Bingo	144

A través de una encuesta realizada durante diciembre de 2021, servidores y contratistas del Ministerio compartieron sus comentarios y sugerencias que quedaron consignados en el instrumento diseñado para tal fin y que arrojó los siguientes resultados:

Resultados encuesta

Hoy es viernes



Aspecto a destacar

Cada uno de los ítems evaluados, como se muestra en la gráfica, presenta una calificación en su gran mayoría entre “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”. Esto representa la aprobación de servidores y contratistas encuestados frente a esta estrategia.

El reto para la vigencia 2022 será generar experiencias que logren la participación de mas dependencias para que se aprovechen este tipo de espacios que buscan fortalecer la cultura organizacional y trabajar en el bienestar de los servidores y contratistas.



Por favor indique con una calificación de 1 a 5 qué tan de acuerdo está con las siguientes afirmaciones, siendo:

- Uno (1) totalmente en desacuerdo
- Dos (2) en desacuerdo
- Tres (3) me es indiferente
- Cuatro (4) De acuerdo
- Cinco (5) totalmente de acuerdo:

1 2 3 4 5

Es un espacio para compartir momentos de expansión, cultura y entretenimiento

Ofrece temas para diversidad de intereses

Involucra las diferentes dimensiones del desarrollo integral: mente, cuerpo y emoción

Moviliza los valores institucionales

Estimula el bienestar emocional

Fomenta la participación de todas las dependencias

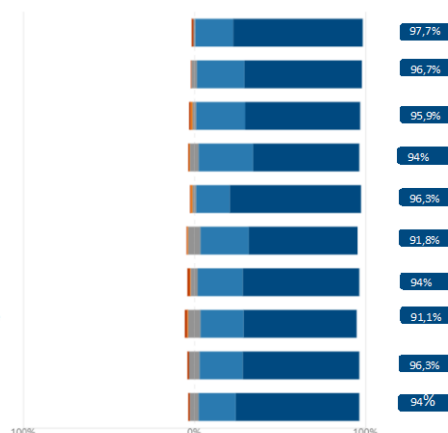
Eleva la energía positiva de los participantes

Permite que los participantes se expresen libremente entorno al tema propuesto

Fortalece el vínculo de la personas con la entidad

Impacta positivamente el ambiente laboral

% de acuerdo y
totalmente de
acuerdo



Resultados encuesta



Hoy es viernes- COMENTARIOS

“ Personalmente siento que esta es una de las actividades mas emotivas y que han sacado de la rutina a todos los funcionarios logrando el bienestar emocional de todos los funcionarios ”

“ Las estrategias desarrolladas han funcionado con éxito para dar un espacio de recreación a todos quisiera que siguieran promoviendo estos espacios para 2022 ”

“ Es una de las actividades que ayudan mucho porque desconectan mucho de la carga laboral sin dejar de lado al Ministerio, me gusta la variedad de los temas, espero que sigan así. ”

“ Estas actividades son excelentes pues ayudan a involucrar las familias en las actividades y fortalecer los equipos ”

“ Es una actividad que siempre disfrute por lo agradable ”

“ Me encantaron los bingos, no solo por los premios sino porque nosotros interactuamos y genera un espacio divertido, además integra la familia alrededor de una actividad laboral. Gracias por esos espacios, realmente los disfrute.. ”

“ Es espacio importante para nosotros como colaboradores, ya que es un espacio de esparcimiento lleno de diversión y aprendizajes que cuenta con una metodología adecuada ”

“ Estas actividades de los viernes fueron muy oportunas. Ayudan a reconocernos como seres humanos que necesitamos relacionarnos con los demás y mejorar la atmosfera laboral. ”

“ Agradecerles por las actividades que nos presentaron durante el 2021 las cuales nos permitieron sentirnos cerca de nuestro Ministerio. ”

3.8. Retos de innovación – MEN Territorio Creativo



El Ministerio de Educación Nacional, como ente rector en la formulación, implementación y evaluación de políticas públicas educativas en Colombia, ha identificado la necesidad de avanzar en la innovación educativa con visión ecosistémica, que pueda fortalecer trayectorias educativas completas, transformación de paradigmas educativos y fomento de habilidades para la cuarta revolución industrial, para formar a los ciudadanos del siglo XXI que

contribuyan al logro de los objetivos de desarrollo sostenible.

En este sentido, la innovación educativa invita a las comunidades educativas, a las Secretarías de Educación y a los demás actores del sistema a la transformación de las prácticas educativas, desde la integración de los conocimientos de las diferentes áreas curriculares, la integración de tecnologías y la exploración dinámica del contexto (para identificar oportunidades, problemáticas o necesidades) en aras de construir conocimiento significativo para la ciudadanía local y global, para configurar proyectos de vida y para aportar al desarrollo de los territorios desde iniciativas que contemplen el bienestar individual y colectivo.

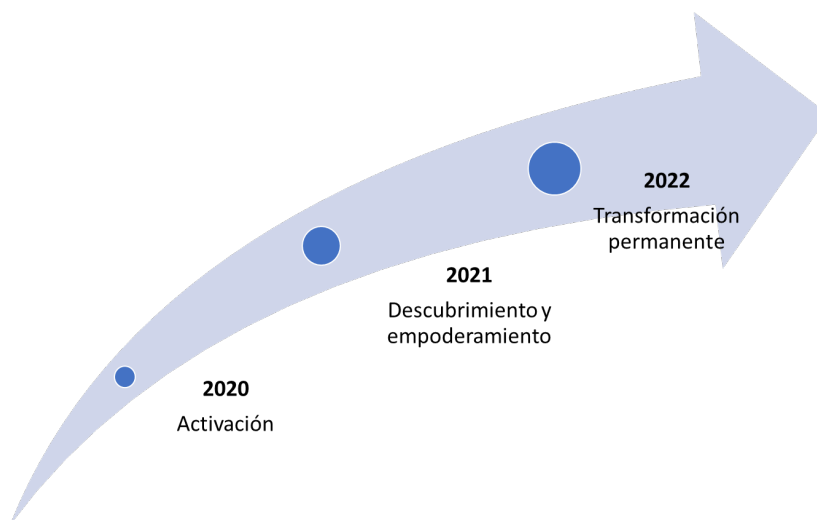
Por otra parte, desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, se promueve el desarrollo de mecanismos de experimentación e innovación para proporcionar soluciones efectivas, que permitan orientar la gestión al servicio de los ciudadanos, para lo cual, las entidades públicas pueden reducir el riesgo en la implementación de nuevas iniciativas de gestión al optar por la construcción de ensayos, prototipos o experimentos que contribuyan a comprobar o visualizar posibles fallas antes de la introducción de nuevos o mejorados productos y servicios, adicionalmente, fomenta el desarrollo de espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación para fortalecer la atención de los grupos de valor y la gestión del Estado.

En razón a lo anterior, y en el marco de la gestión y la innovación, el Ministerio diseñó el Laboratorio MEN Territorio Creativo como un espacio para introducir a los servidores y demás actores del sector en el mundo de la innovación y la colaboración, permitiéndoles descubrir nuevas posibilidades para resolver problemas y mejorar el ciclo de la política pública, despertando una nueva sensibilidad física, mental y emocional.

El laboratorio responde a la necesidad de concretar una estrategia para integrar la innovación en los retos de la cotidianidad, en el lenguaje, en las relaciones y en todos los desafíos que nos demandan desaprender y aprender para transformarnos rápidamente, leyendo el cambio en el contexto y anticipándonos al mismo de manera crítica y creativa, fortaleciendo nuestra capacidad para generar nuevos conocimientos. Los objetivos que pretende alcanzar la estrategia a través del Laboratorio MEN Territorio Creativo son:

- Que el MEN se convierta en una organización más empática, innovadora y creativa, que sea capaz de transformarse rápidamente y que esté conectada con el contexto cambiante del país y del mundo.
- Fortalecer las competencias de los servidores promoviendo la innovación interna e integrando nuevas dinámicas de colaboración y trabajo en equipo
- Permear al sector educativo nacional con procesos, ideas y proyectos que creen valor público y tengan impacto en la comunidad educativa del país.
- Que el laboratorio sea un centro de diálogo y co-creación, tanto de los servidores del MEN como de actores del sector educativo, tales como educadores, estudiantes, familias, secretarías de educación y entidades adscritas y vinculadas, con el fin de promover la innovación y creatividad frente a soluciones o ideas que aporten al sector educativo de las regiones.
- Que el Ministerio sea una entidad más ágil, que pueda realizar transformaciones incrementales y responder a las necesidades de nuestros estudiantes, nuestros docentes y, en general, nuestra comunidad educativa de una forma más asertiva.

Así, las acciones del laboratorio MEN Territorio Creativo estuvieron orientadas a seguir activando la cultura de la innovación en el sector educativo y en el sector público, desde las fases de descubrimiento y empoderamiento propuestas en las siguientes fases de la ruta de implementación:



La fase de **descubrimiento** se fundamentó en la ejecución de laboratorios que convocaron acciones de exploración o experimentación para abordar problemáticas o retos que se pudieran abordar en el sector educativo incluyendo, a través del uso pedagógico de tecnologías de información y comunicaciones, desarrollando habilidades para la cuarta revolución industrial - 4RI, con el ánimo de generar iniciativas o productos de ideación para movilizar la transformaciones oportunas y relevantes. Por su parte, la fase de **empoderamiento** condujo a la socialización de las acciones sistemáticas de transformación que se materializaron frente a los procesos de innovación y la gestión del conocimiento.

Producto de la ruta de trabajo coordinada entre la Subdirección de Desarrollo Organizacional y la Oficina de Innovación, a continuación se describen los laboratorios de innovación implementados, durante el cuatrienio, hacia el interior de la entidad y para el sector, partiendo de la premisa de que la cultura del compartir y difundir es fundamental para gestionar el conocimiento e innovar en los procesos:

Año	Reto	No. de participantes	Producto
2020	Narrativas digitales como estrategia creativa para conocer y apropiarse el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	25	Cómic digital
	Indicadores para la toma de decisiones	20	Matriz de estrategias para fortalecer la toma de decisiones
	Seguridad digital	11	Manifiesto por la seguridad de la información
	Atención a población con discapacidad: el reto de la empatía	43	Matriz de estrategias fortalecer la atención a población en situación de discapacidad
2021	Atención a PQRS con estrategias de lenguaje claro (cuatro sesiones)	30	Documento traducido a lenguaje claro
	Memoria institucional	64	Estrategia de gestores de conocimiento y documentación de memorias
	Laboratorio de simplicidad (Café para Conversar e Inspirar – Noviembre 2021)	900	Manifiesto por la seguridad de la información
	Atención a población con discapacidad: el reto de la empatía	43	33 documentos propuestos para ser traducidos en lenguaje claro
2022	Mejora normativa	12	Tablero con el paso a paso para lograr la adecuada documentación de proyectos normativos al interior de la entidad

3.9. Boletín + Seguros MENos Covid



En un trabajo liderado por el Despacho de la Ministra 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, el Ministerio implementó la estrategia +Seguros MENos Covid a través de la cual mantuvo informado a

todos los colaboradores sobre las actividades que adelantaba el Ministerio para salvaguardar el bienestar y la salud de todo el personal.

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 se remite el boletín que lleva el nombre de la estrategia, donde se comparte información de interés.

Desde el lanzamiento del micrositio (mayo 2020) y hasta la publicación del último boletín (2 de marzo 2022) se registraron 17.489 visitas al sitio, de las cuales 4.087 corresponden a la consulta de los 83 boletines que se remitieron a través de comunicación interna; 1.127 a los tips de bienestar emocional; y más de 700 visitas a los sitios de interés sobre ARL y Compensar.

A través de contenidos variados, se busca no solo presentar información de interés sobre las disposiciones que adopta el MEN en medio de la pandemia, sino brindar información que ayuda a mantener el equilibrio entre el trabajo y lo emocional. Por eso, dentro de los contenidos más destacados se encuentran las pausas activas, 60 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 es la creación de canales de atención personalizados para todos los colaboradores (servidores y contratistas), a través de los cuales se entregó respuesta oportuna sobre inquietudes que surgieron en torno a los cambios que vive el Ministerio en el marco de la pandemia.



A continuación, se comparten los comentarios y aportes de servidores y contratistas frente al desarrollo de la estrategia, como resultado del grupo focal gestionado en 2021:

En general, cómo calificas la estrategia +Seguros MENos Covid como herramienta para socializar las acciones que adelanta el MEN en beneficio de sus colaboradores

[Más detalles](#)

Excelente	9
Bueno	12
Regular	1
Malo	0
Muy malo	0



¿Consideras que la información del micrositio es pertinente

[Más detalles](#)

Si	22
No	0



Me gusta que se generen boletines periódicos.

Está muy bien encontrar un sitio donde podamos consultar la información que han venido publicando

Que sea más interactivo, no sólo recibir sino aportar

Es importante para nosotros conocer de primera mano las medidas que esta tomando el Ministerio frente a la pandemia.

Se debe seguir fortaleciendo esta estrategia ya q es muy reciente

Información pertinentes para el regreso al MEN

La estrategia es pertinente con el momento actual.

4. Instrumentos para la medición del clima y cultura organizacional

El Ministerio de Educación Nacional, estructuró una encuesta con preguntas ajustadas a la dinámica y cultura del Ministerio, la cual aplicó durante los años 2019 al 2021, con el fin de conocer y entender las percepciones de los colaboradores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores; y así contar con un diagnóstico de la situación del clima y la cultura organizacional para poder moldear los comportamientos de los colaboradores a partir del manejo de las diferentes variables.

La encuesta se compartió por los medios de comunicación interna del Ministerio y estaba dirigida a todos los servidores y contratistas.

Durante las vigencias 2019, 2020 y 2021, los resultados de la encuesta de clima laboral mejoraron de manera sostenida obteniendo los siguientes porcentajes de favorabilidad:

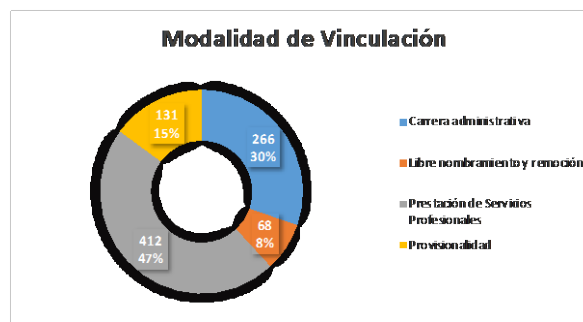
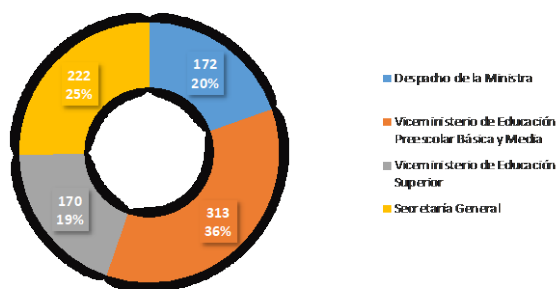
- 2019: 78,6%
- 2020: 90,4%
- 2021: 91,8%

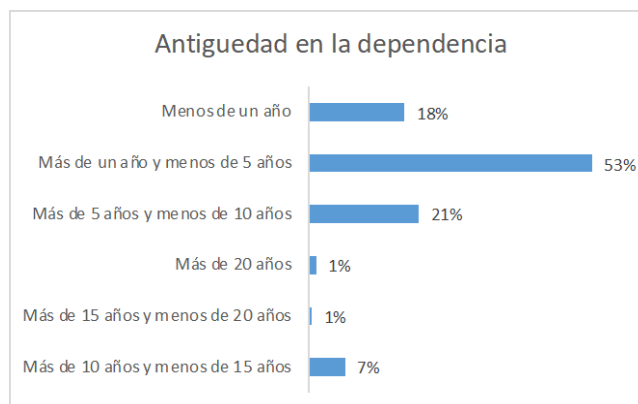
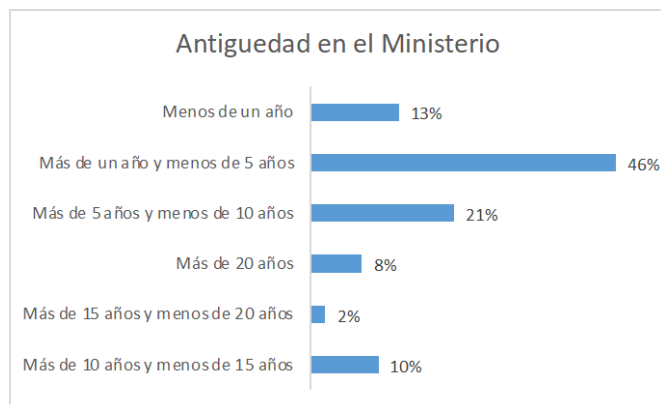
4.1. Resultados encuesta año 2021

La encuesta realizada durante 2022 que mide la gestión realizada en 2021, estuvo compuesta por 64 preguntas, las cuales eran calificables de la siguiente manera:

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

La encuesta fue respondida por un total de 877 colaboradores, distribuidos de la siguiente manera:

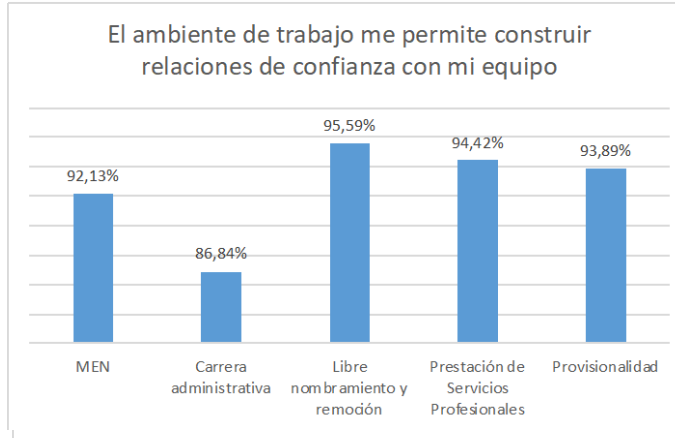
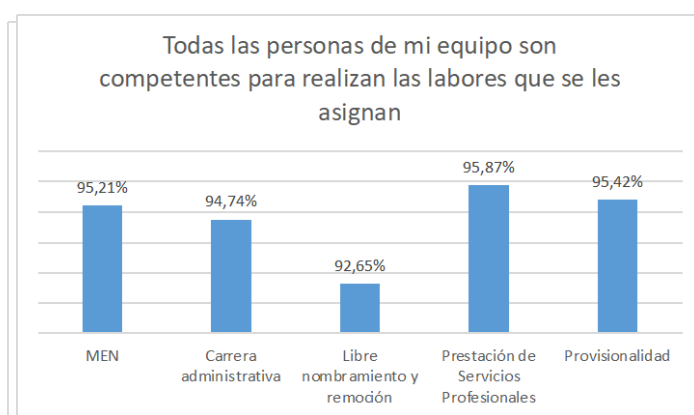
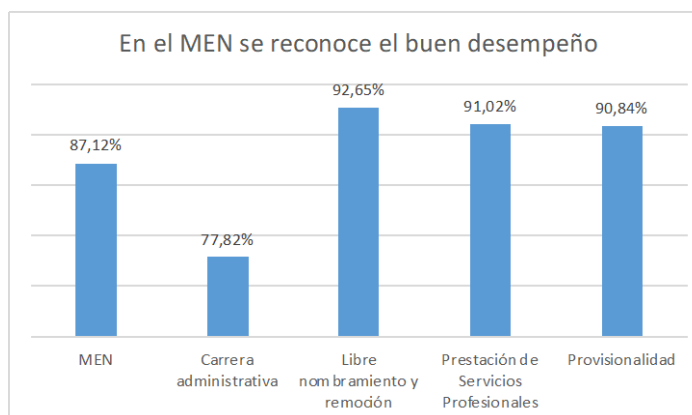
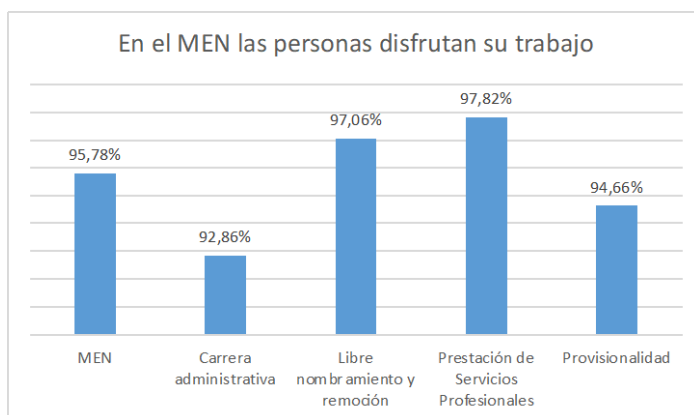




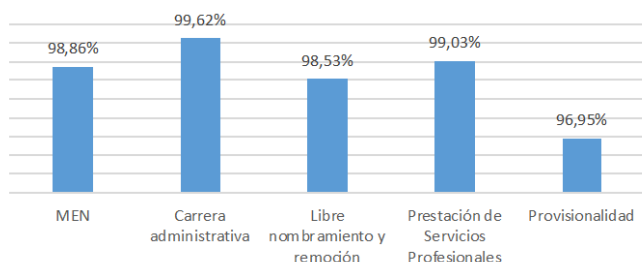
A continuación, se presentará la favorabilidad para cada una de las preguntas de la encuesta, mostrando asimismo la favorabilidad para cada uno de los tipos de vinculación de las personas al Ministerio. Estos resultados se mostraran agrupados por las macro variables de la encuesta.

A continuación, se presentará la favorabilidad para cada una de las preguntas de la encuesta, mostrando asimismo la favorabilidad para cada uno de los tipos de vinculación de las personas al Ministerio. Estos resultados se mostraran agrupados por las macro variables de la encuesta

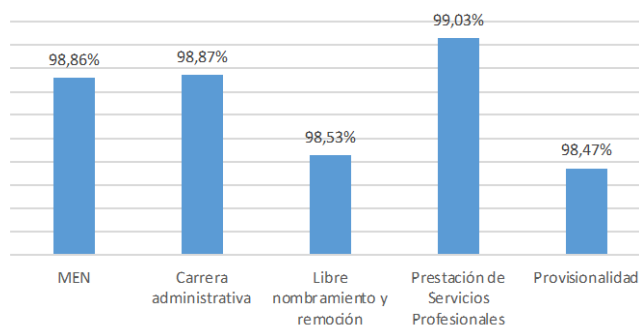
Motivación



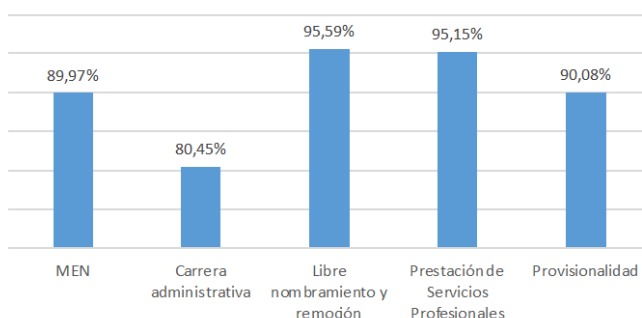
Entiendo que con mi trabajo estoy aportando a que la educación transforme el proyecto personal y familiar de muchas personas en el país



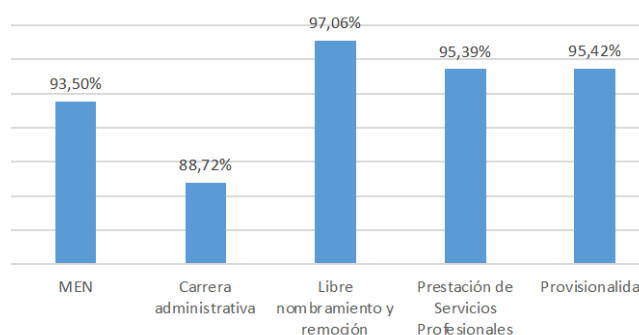
Realizo con gusto todas las labores que me son asignadas



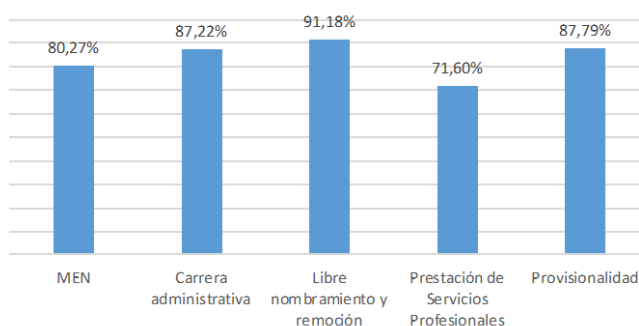
El reconocimiento que recibo me motiva a mejorar constantemente mi desempeño



Creo que trabajando en el MEN puedo crecer en todos los aspectos

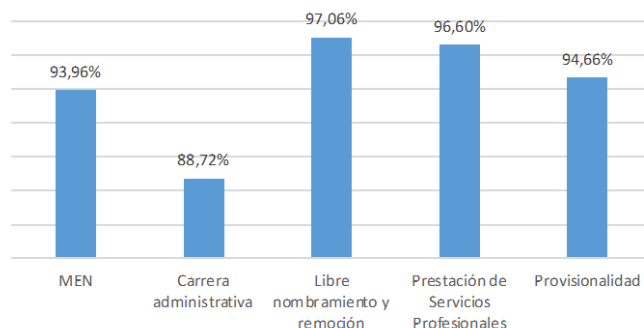


En el último año he participado en actividades de bienestar laboral

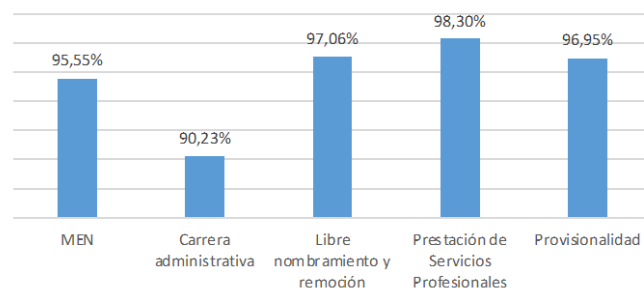


3.2.2. Comunicación

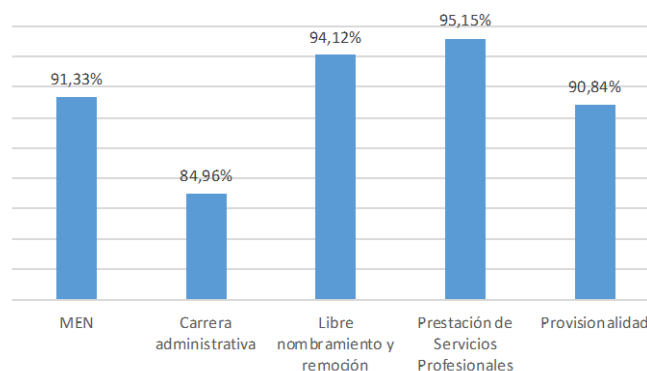
Los objetivos, las metas estratégicas y los logros son socializados con toda la organización



La información sobre los cambios y novedades se divulga en los medios de comunicación interna

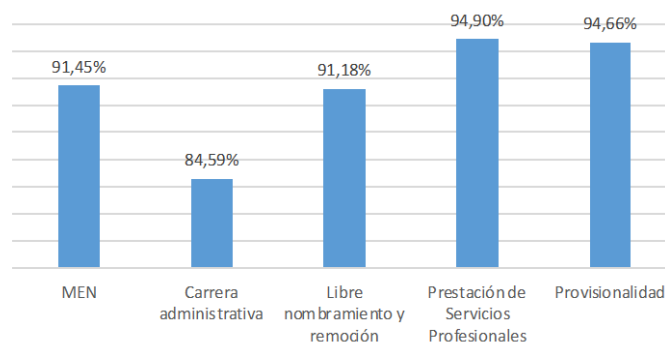


La comunicación interna es clara



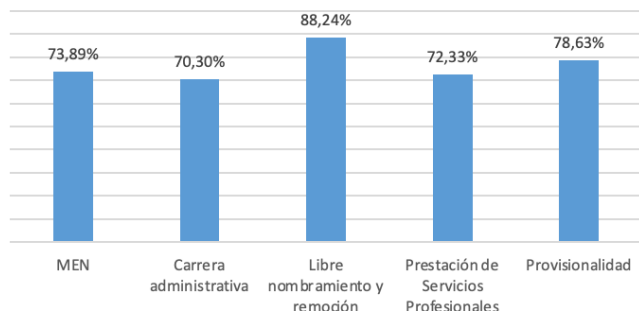
Condiciones de trabajo

Mi puesto de trabajo cumple las condiciones de salud y seguridad en el trabajo

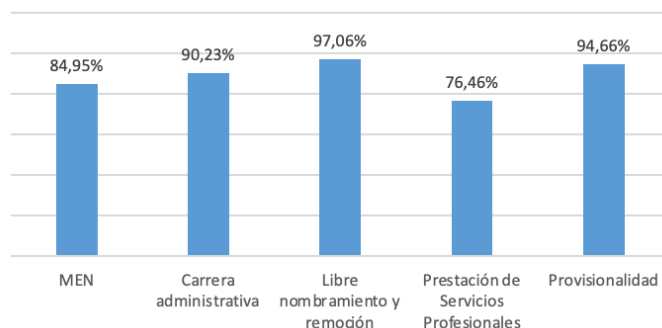


Estímulo al desarrollo organizacional

El MEN ofrece opciones para la promoción laboral

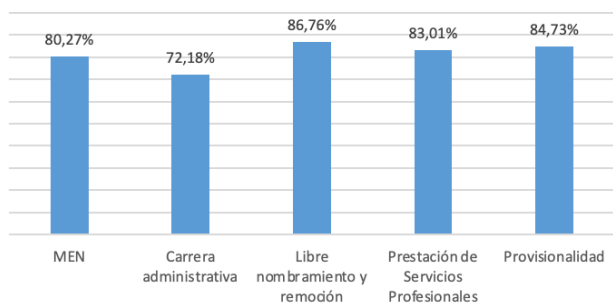


El Ministerio ofrece un proceso de inducción para los servidores nuevos

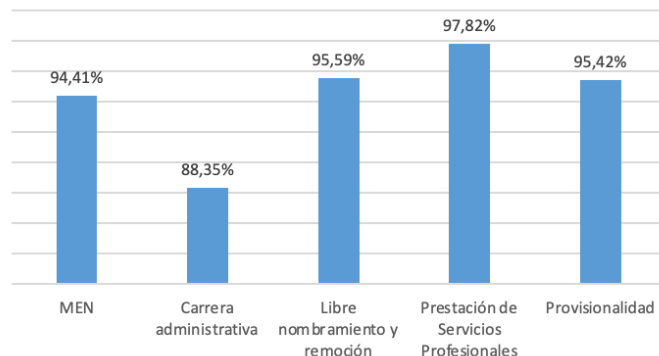


Funcionamiento

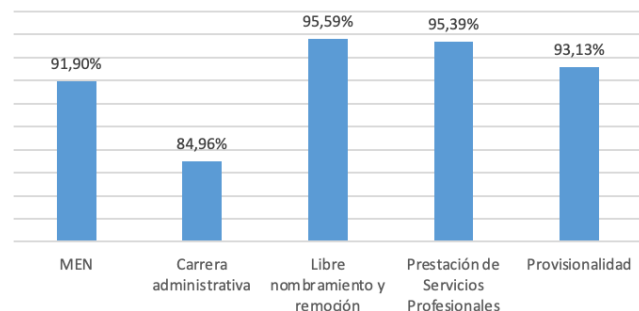
Mi carga de trabajo está acorde con mi jornada laboral



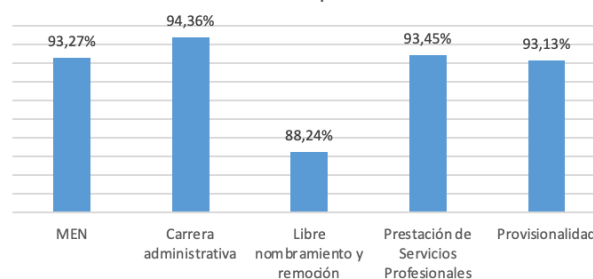
Tengo claro lo que mi jefe espera de mí



Mi jefe demuestra interés en mí como persona y no solo como colaborador

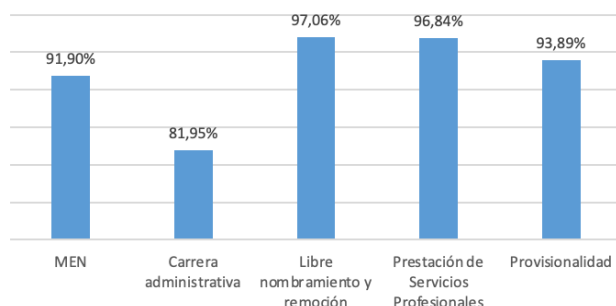


En el último año he podido tomar tiempo libre, de forma coordinada, cuando debo atender una necesidad personal

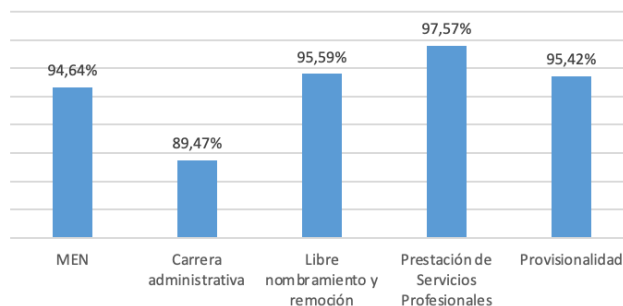


Liderazgo activo/pasivo

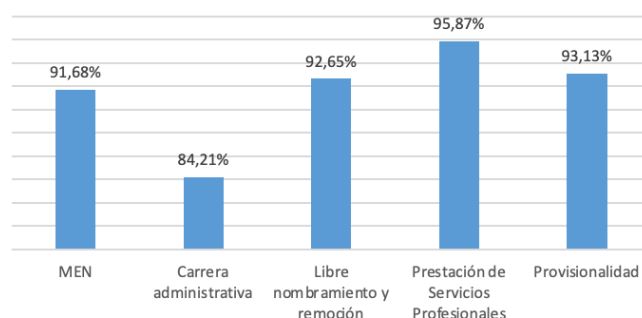
Los directivos intervienen o apoyan el trabajo de los servidores cuando la situación lo requiere



Mi jefe siempre está al tanto de las actividades que realizamos y confía en nuestra gestión

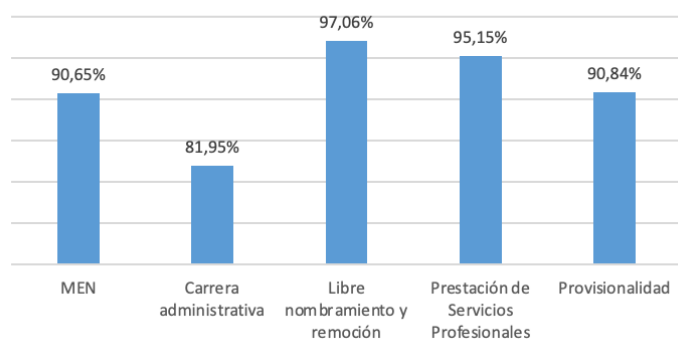


El jefe de mi equipo se involucra en nuestras labores diarias

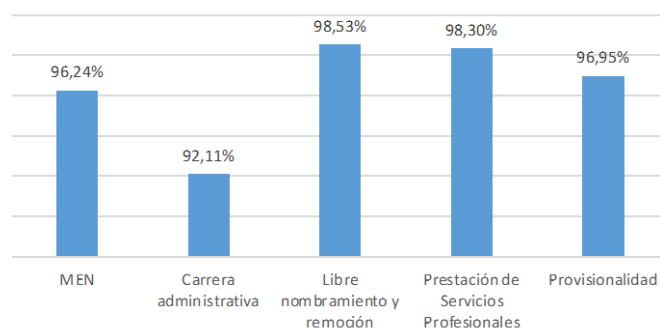


Liderazgo Transaccional

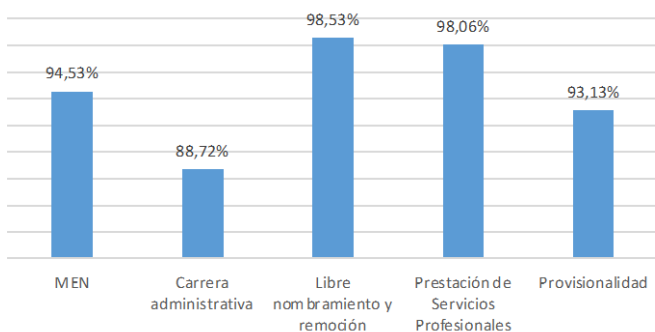
Los directivos informan claramente las directrices para la ejecución de las labores



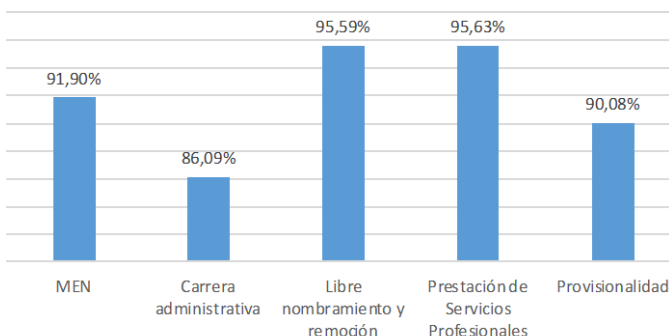
Mi jefe tiene claros los objetivos de la entidad y la forma en que podemos alcanzarlos



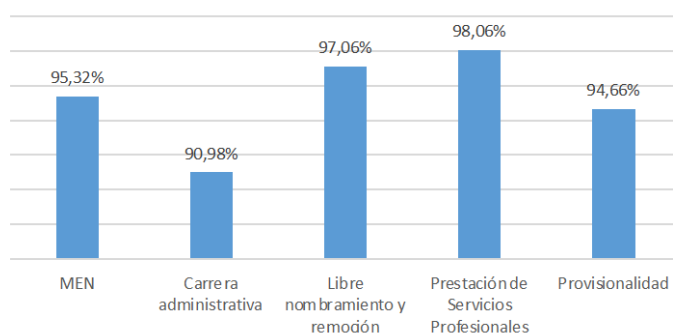
El líder de mi equipo se interesa por los aportes que hacemos los servidores



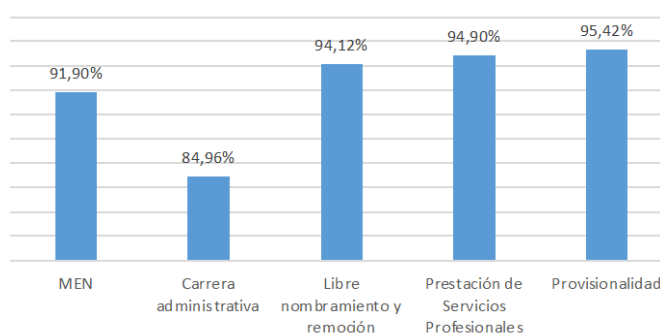
Mi jefe distribuye la carga laboral de acuerdo con las competencias de cada persona



Mi jefe me da autonomía suficiente para el cumplimiento de mis responsabilidades

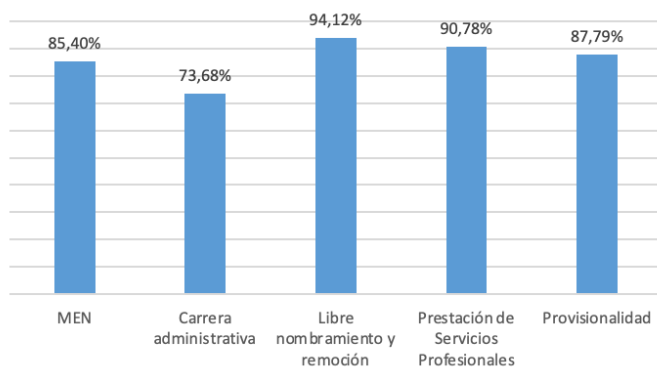


Mi jefe me da retroalimentación sobre mi desempeño

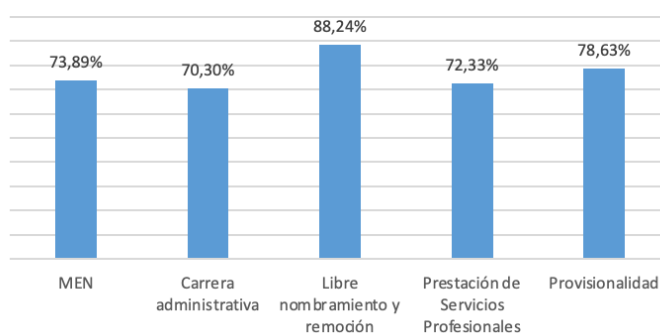


Liderazgo transformacional

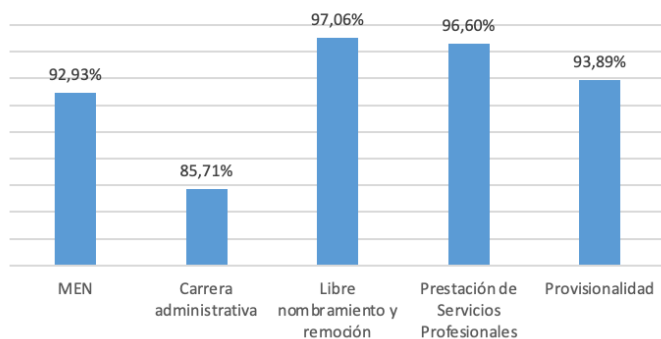
Los directivos inspiran una visión de largo plazo



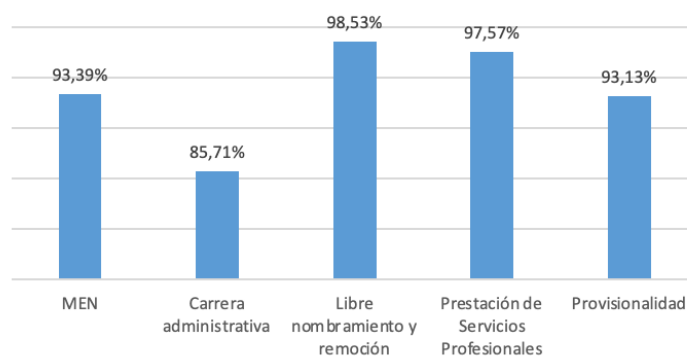
El MEN ofrece opciones para la promoción laboral



Mi jefe establece metas de corto, mediano y largo plazo para el equipo

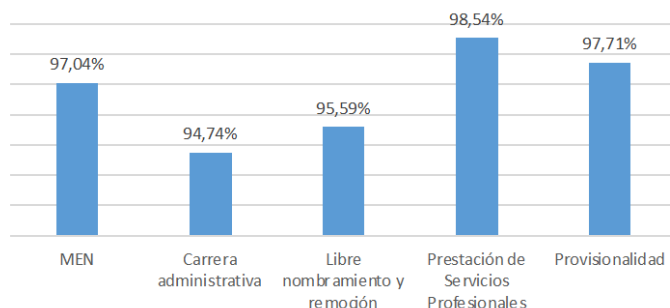


Mi jefe está abierto a los aportes y sugerencias del equipo

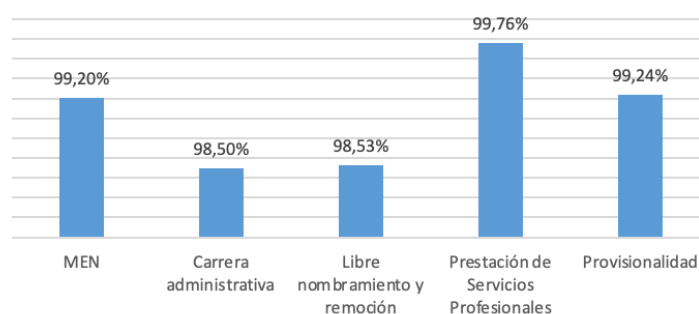


Pandemia

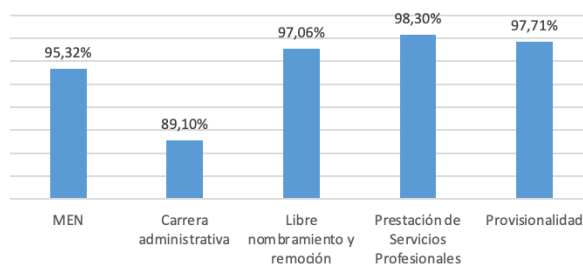
Mi área se adaptó adecuadamente a los cambios producidos en el marco de la Emergencia Sanitaria por Covid 19



Me adapté adecuadamente a los cambios producidos en el marco de la Emergencia Sanitaria por Covid - 19

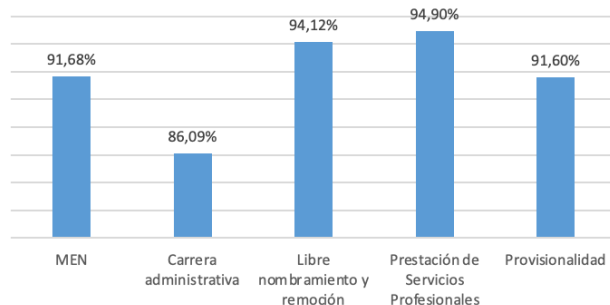


La organización se adaptó adecuadamente a los cambios producidos en el marco de la Emergencia Sanitaria por COVID 19

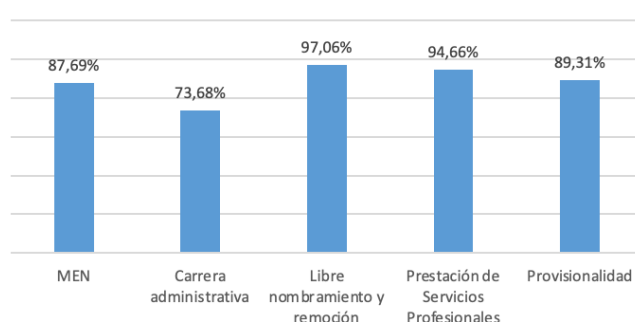


Participación

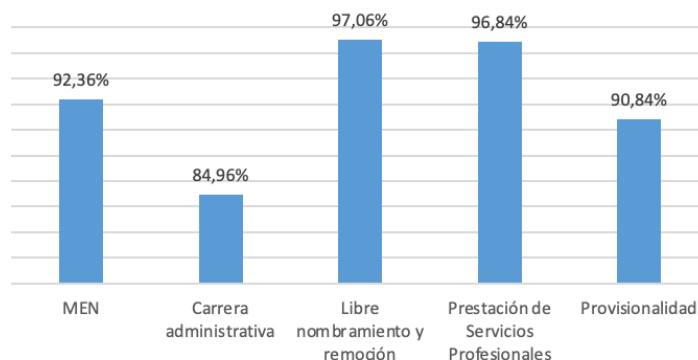
Todos los miembros de mi equipo de trabajo se involucran en la solución de problemas



En el MEN hay apertura a propuestas de los colaboradores

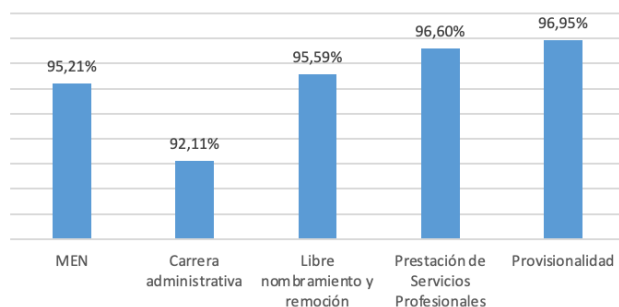


Mi jefe me genera la confianza necesaria para expresarle mis opiniones y propuestas

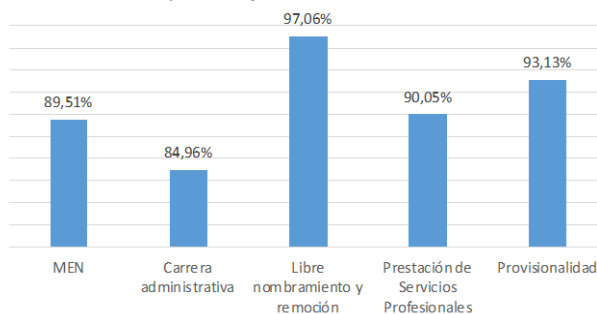


Relaciones interpersonales

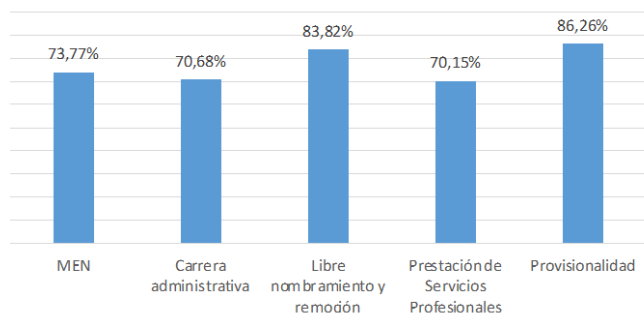
En el MEN las personas se tratan con amabilidad y respeto



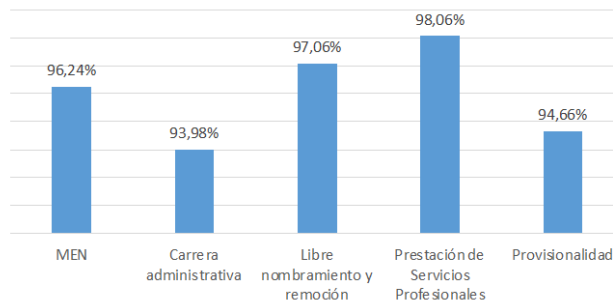
En el Ministerio existen mecanismos e instancias para mejorar la convivencia



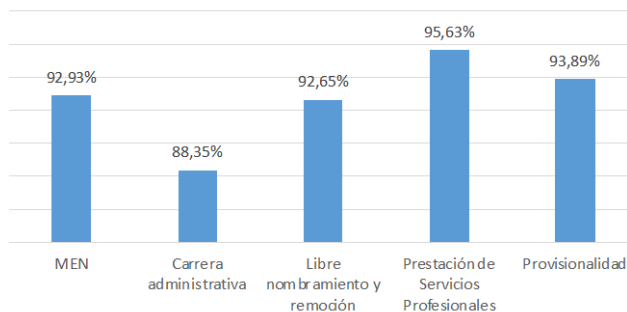
En el último año he podido capacitarme en tema de mi interés



En mi equipo de trabajo nos apoyamos para sacar adelante las tareas

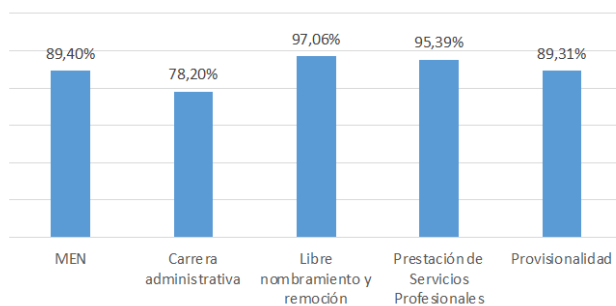


En el último año he tenido experiencias enriquecedoras a nivel profesional

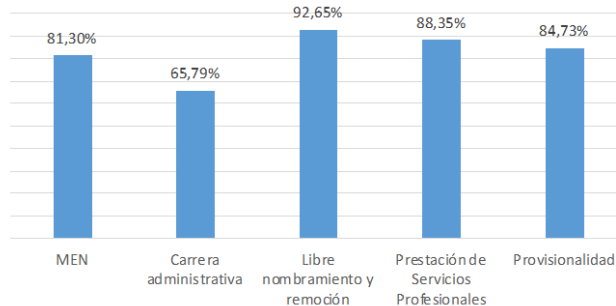


Solución de problemas

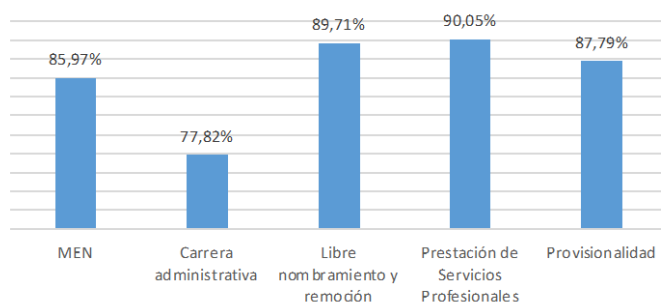
Para plantear la solución a los problemas se involucran distintas perspectivas



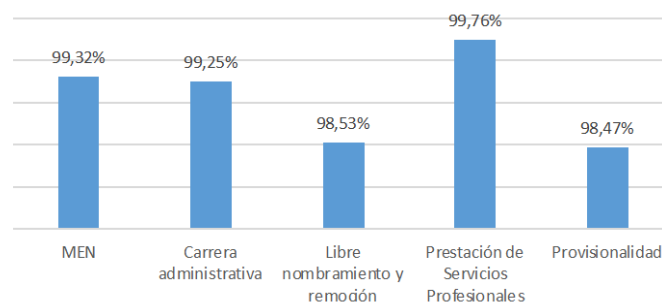
Los servidores se sienten libres y confiados para opinar sobre los problemas del MEN



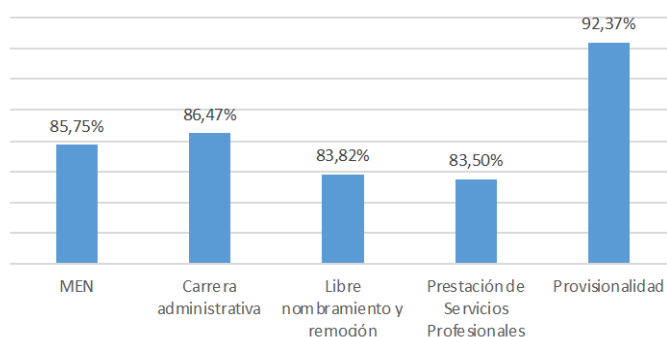
En mi equipo de trabajo dialogamos abiertamente sobre los aspectos que generan conflictos



Cuando me enfrento a un obstáculo en mi gestión, planteo alternativas de solución que me permitan alcanzar el resultado esperado

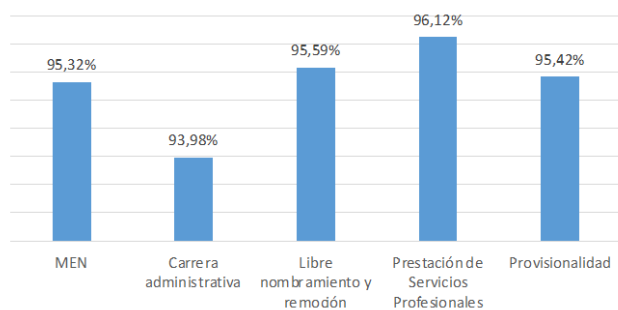


En el último año he podido balancear mi vida laboral y mi vida familiar

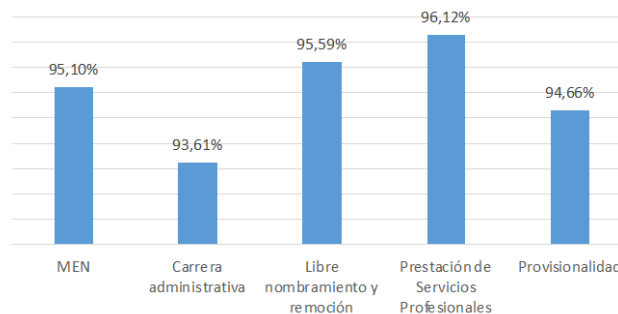


Trabajo en equipo

Todos los miembros de mi equipo se desempeñan con calidad

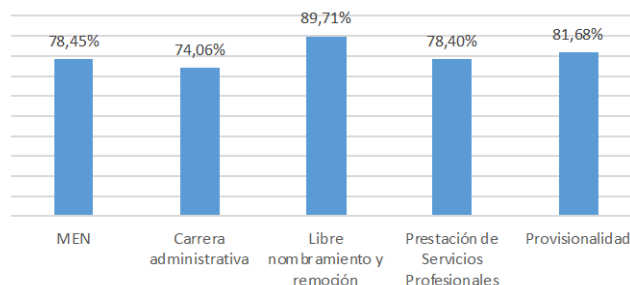


Los resultados que obtiene mi equipo se deben al esfuerzo de todos los integrantes



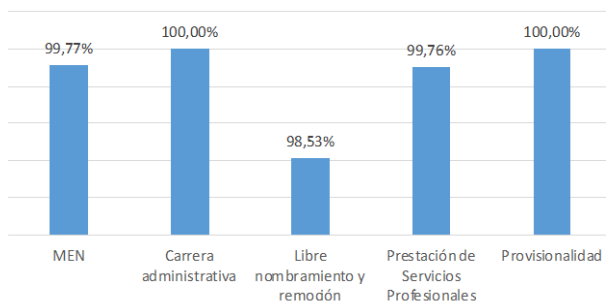
Valores

En el último año he compartido algún momento significativo con compañeros de áreas o equipos diferentes al mío

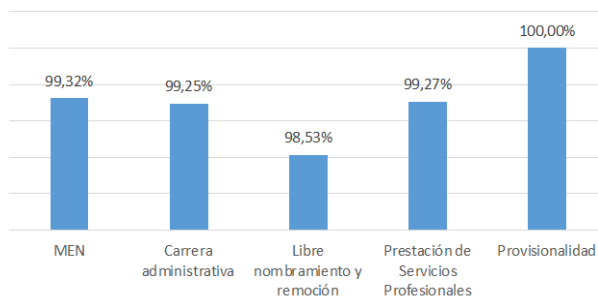


Cultura

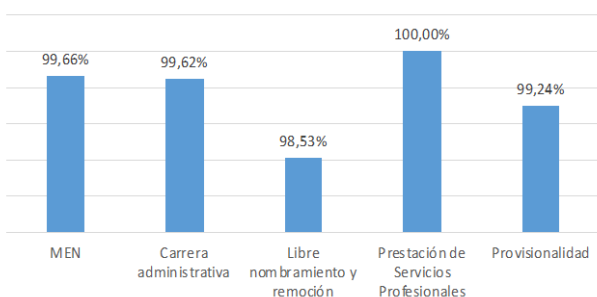
Siento que soy una persona en la que los demás pueden confiar



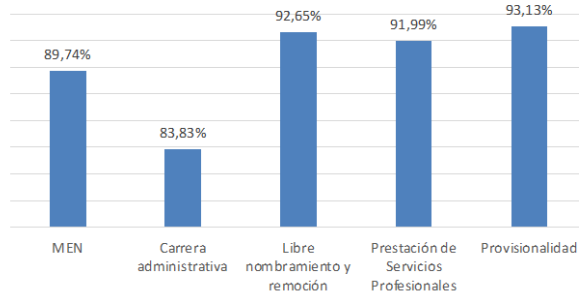
Mis comportamientos reflejan los valores institucionales



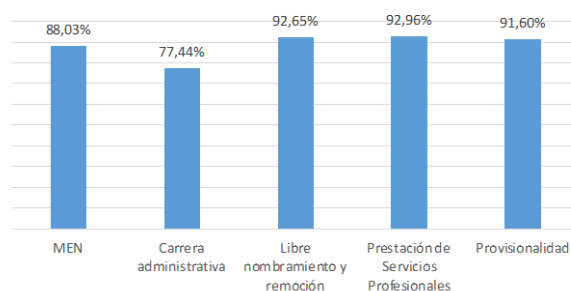
Me caracterizo por utilizar un lenguaje constructivo en mis conversaciones



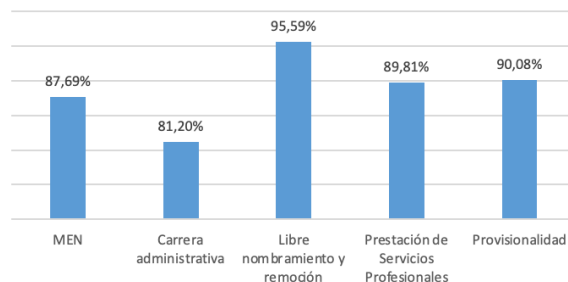
Los servidores del MEN conocen las funciones de las áreas y/o procesos de la entidad



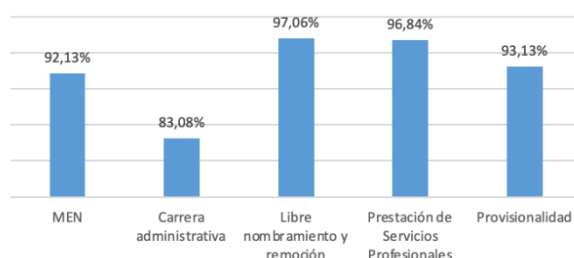
En el MEN se asignan tareas según el perfil, las capacidades y experiencia de los servidores



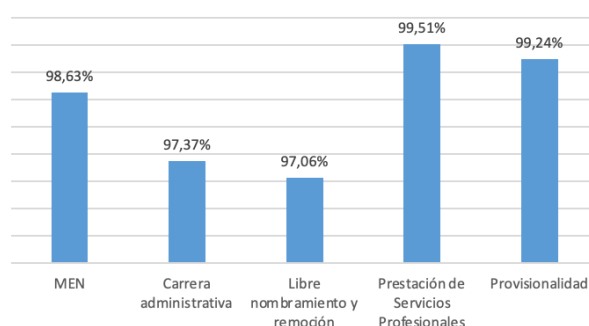
El MEN promueve actividades para mejorar las relaciones interpersonales



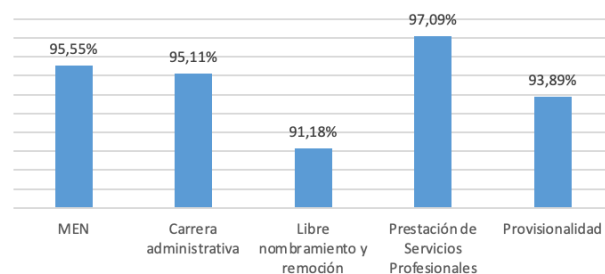
La cordialidad y apoyo entre los directivos de las dependencias es constante para el desarrollo de las funciones



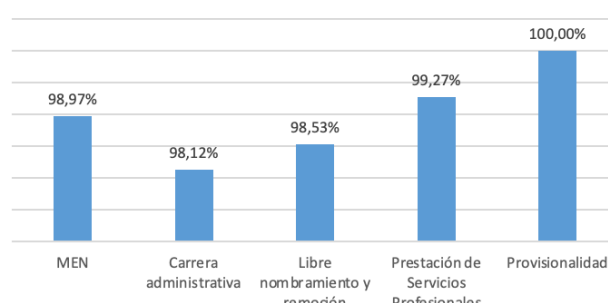
Sentimos agrado por pertenecer a nuestra área



Mi área participa activamente en las actividades para el fortalecimiento de los valores código de integridad



Cuando tengo problemas con algún compañero, utilizo el diálogo para encontrar la solución

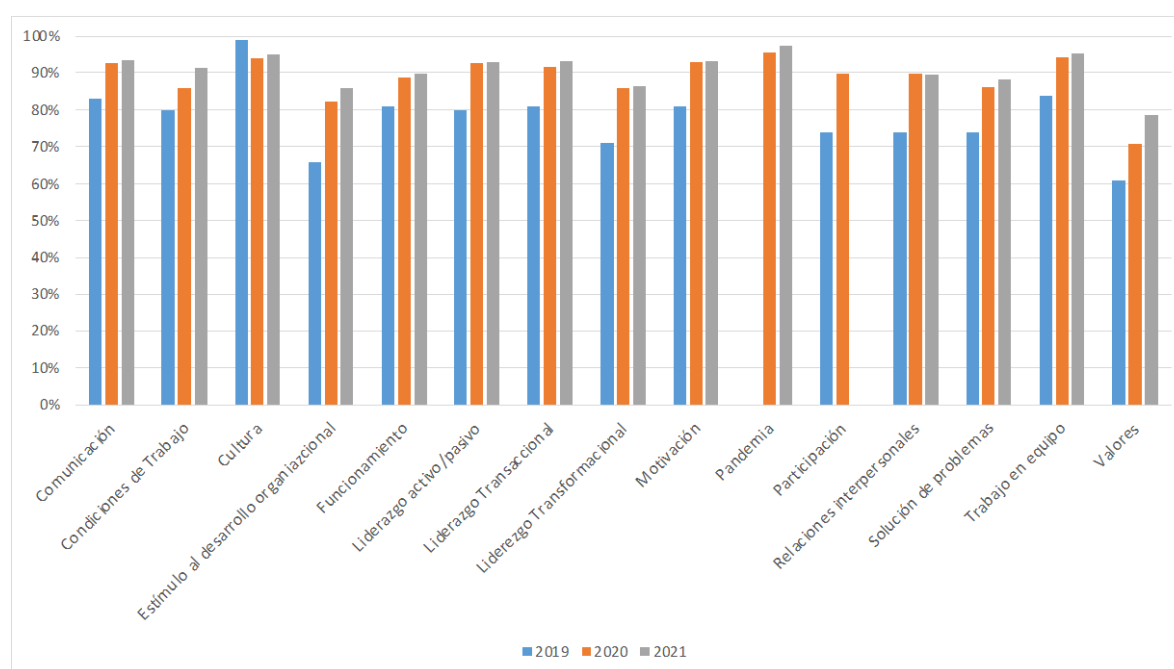


Macro variables comparadas a lo largo de los años

A continuación se presentan las macro variables comparadas a lo largo de los años 2019, 2020 y 2021

Macro variable	2019	2020	2021
Comunicación	83%	92,48%	93,61%
Condiciones de Trabajo	80%	86,03%	91,45%

Cultura	99%	94,16%	94,95%
Estímulo al desarrollo organizacional	66%	82,31%	85,81%
Funcionamiento	81%	88,88%	89,96%
Liderazgo activo/pasivo	80%	92,52%	92,74%
Liderazgo Transaccional	81%	91,70%	93,42%
Liderazgo Transformacional	71%	85,98%	86,40%
Motivación	81%	92,79%	93,26%
Pandemia	NA	95,65%	97,19%
Participación	74%	89,79%	90,58%
Relaciones interpersonales	74%	89,95%	89,53%
Solución de problemas	74%	86,06%	88,35%
Trabajo en equipo	84%	94,26%	95,21%
Valores	61%	70,93%	78,45%



Es importante señalar que en el año 2019 la macro variable Cultura sólo estaba compuesta por 3 preguntas, para las encuestas de 2020 y 2021 estuvo compuesta por 10 preguntas.

4. Resultados de la encuesta de clima de los últimos 3 años

A continuación se muestran a continuación la favorabilidad de cada pregunta entre 2019 y 2021:

ÍTEMS	2019	2020	2021
Comunicación			
La comunicación interna es clara	80%	90,45%	91,33%
La información sobre los cambios y novedades se divulga en los medios de comunicación interna	85%	94,43%	95,55%
Los objetivos, las metas estratégicas y los logros son socializados con toda la organización	84%	92,56%	93,96%
Condiciones de Trabajo			
Mi puesto de trabajo cumple las condiciones de salud y seguridad en el trabajo	80%	86,03%	91,45%
Cultura			
Siento que soy una persona en la que los demás pueden confiar	99%	99,73%	99,77%
Mis comportamientos reflejan los valores institucionales	100%	99,03%	99,32%
Me caracterizo por utilizar un lenguaje constructivo en mis conversaciones	98,00%	99,82%	99,66%
Los servidores del MEN conocen las funciones de las áreas y/o procesos de la entidad		90,00%	89,74%
En el MEN se asignan tareas según el perfil, las capacidades y experiencia de los servidores		87,00%	88,03%
La cordialidad y apoyo entre los directivos de las dependencias es constante para el desarrollo de las funciones		88,00%	92,13%
El MEN promueve actividades para mejorar las relaciones interpersonales		84,00%	87,69%
Sentimos agrado por pertenecer a nuestra área		97,00%	98,63%
Mi área participa activamente en las actividades para el fortalecimiento de los valores código de integridad		93,00%	95,55%

ÍTEMS	2019	2020	2021
Cuando tengo problemas con algún compañero, utilizo el diálogo para encontrar la solución		96,00%	98,97%
Estímulo al desarrollo organizacional			
El Ministerio ofrece un proceso de inducción para los servidores nuevos	72%	79,36%	84,95%
El MEN promueve la formación constante de sus servidores para la mejora de su desempeño	60%	85,26%	86,66%
Funcionamiento			
Tengo claro lo que mi jefe espera de mí	84%	93,05%	94,41%
Mi carga de trabajo está acorde con mi jornada laboral	73%	81,33%	80,27%
En el último año he podido tomar tiempo libre, de forma coordinada, cuando debo atender una necesidad personal	85%	89,70%	93,27%
Mi jefe demuestra interés en mí como persona y no solo como colaborador	81%	91,45%	91,90%
Liderazgo activo/pasivo			
Mi jefe siempre está al tanto de las actividades que realizamos y confía en nuestra gestión	87%	94,16%	94,64%
Los directivos intervienen o apoyan el trabajo de los servidores cuando la situación lo requiere	74%	90,48%	91,90%
El jefe de mi equipo se involucra en nuestras labores diarias	80%	92,91%	91,68%
Liderazgo Transaccional			
Los directivos informan claramente las directrices para la ejecución de las labores	71%	88,65%	90,65%
Mi jefe tiene claros los objetivos de la entidad y la forma en que podemos alcanzarlos	85%	94,18%	96,24%
Mi jefe distribuye la carga laboral de acuerdo con las competencias de cada persona	82%	87,80%	91,90%
Mi jefe me da autonomía suficiente para el cumplimiento de mis responsabilidades	92%	95,31%	95,32%

ÍTEMS	2019	2020	2021
Mi jefe me da retroalimentación sobre mi desempeño	72%	91,54%	91,90%
El líder de mi equipo se interesa por los aportes que hacemos los servidores	84%	92,71%	94,53%
Liderazgo Transformacional			
El MEN ofrece opciones para la promoción laboral	45%	74,90%	73,89%
Los directivos inspiran una visión de largo plazo	74%	85,80%	85,40%
Mi jefe está abierto a los aportes y sugerencias del equipo	83%	92,35%	93,39%
Mi jefe establece metas de corto, mediano y largo plazo para el equipo	80%	90,88%	92,93%
Motivación			
En el MEN las personas disfrutan su trabajo	82%	96,29%	95,78%
En el MEN se reconoce el buen desempeño	58%	85,83%	87,12%
El ambiente de trabajo me permite construir relaciones de confianza con mi equipo	82%	91,16%	92,13%
El reconocimiento que recibo me motiva a mejorar constantemente mi desempeño	78%	89,04%	89,97%
Entiendo que con mi trabajo estoy aportando a que la educación transforme el proyecto personal y familiar de muchas personas en el país	98%	98,77%	98,86%
En el último año he participado en actividades de bienestar laboral	59%	77,17%	80,27%
Creo que trabajando en el MEN puedo crecer en todos los aspectos	84%	93,24%	93,50%
Todas las personas de mi equipo están comprometidas con el logro de las metas	84%	95,72%	95,44%
Todas las personas de mi equipo son competentes para realizar las labores que se les asignan	88%	95,86%	95,21%
Trabajar en el MEN es motivo de orgullo	94%	98,85%	98,75%
Realizo con gusto todas las labores que me son asignadas	99%	98,72%	98,86%

ÍTEMS	2019	2020	2021
Pandemia			
La organización se adaptó adecuadamente a los cambios producidos en el marco de la Emergencia Sanitaria por COVID 19		92,00%	95,32%
Me adapté adecuadamente a los cambios producidos en el marco de la Emergencia Sanitaria por Covid - 19		96,00%	99,20%
Mi área se adaptó adecuadamente a los cambios producidos en el marco de la Emergencia Sanitaria por Covid 19		95,00%	97,04%
Participación			
En el MEN hay apertura a propuestas de los colaboradores	60%	86,18%	87,69%
Mi jefe me genera la confianza necesaria para expresarle mis opiniones y propuestas	83%	91,39%	92,36%
Todos los miembros de mi equipo de trabajo se involucran en la solución de problemas	80%	91,79%	91,68%
Relaciones interpersonales			
En el MEN las personas se tratan con amabilidad y respeto	88%	95,69%	95,21%
En el Ministerio existen mecanismos e instancias para mejorar la convivencia	65%	88,66%	89,51%
En mi equipo de trabajo nos apoyamos para sacar adelante las tareas	88%	96,19%	96,24%
En el último año he podido capacitarme en tema de mi interés	51%	74,49%	73,77%
En el último año he tenido experiencias enriquecedoras a nivel profesional	76%	89,73%	92,93%
Solución de problemas			
En mi equipo de trabajo dialogamos abiertamente sobre los aspectos que generan conflictos	69%	85,67%	85,97%
En el último año he podido balancear mi vida laboral y mi vida familiar	75%	77,79%	85,75%
Los servidores se sienten libres y confiados para opinar sobre los problemas del MEN	58%	81,75%	81,30%

ÍTEMS	2019	2020	2021
Cuando me enfrento a un obstáculo en mi gestión, planteo alternativas de solución que me permitan alcanzar el resultado esperado	97%	99,56%	99,32%
Para plantear la solución a los problemas se involucran distintas perspectivas	69%	85,53%	89,40%
Solución de problemas			
Todos los miembros de mi equipo se desempeñan con calidad		93,00%	95,32%
Los resultados que obtiene mi equipo se deben al esfuerzo de todos los integrantes	84%	94,28%	95,10%
Valores			
En el último año he compartido algún momento significativo con compañeros de áreas o equipos diferentes al mío	61%	70,93%	78,45%

Como se puede ver en la tabla anterior, la favorabilidad de las preguntas ha ido aumentando año tras año, lo que significa que las estrategias utilizadas para el fortalecimiento e la cultura organizacional están funcionando.

5. Cultura organizacional sector educación

5.1.I Encuentro deportivo del sector educación

En el marco del Plan de Bienestar e Incentivos 2019 el Ministerio de Educación Nacional incorporó como una de sus estrategias de transformación cultural y organizacional, la realización de un encuentro deportivo con entidades adscritas y vinculadas del sector, con el fin de fortalecer la promoción del desarrollo integral de los colaboradores y profundizar las conductas asociadas a valores y competencias:

Compromiso **Mística**
Confianza **Honestidad**
Adaptación al **Respeto**
cambio **Trabajo en equipo**

Además de ser una estrategia transversal que le permitió a la entidad promover el desarrollo integral de los colaboradores, esta logró generar un espacio de conexión en torno a las estrategias sectoriales, que serán nuestra ruta hacia una gestión efectiva, transparente y confiable. De otra parte, el encuentro deportivo tuvo como marco referencial el objetivo estratégico de “transformar y fortalecer la gestión y la cultura institucional”, que tiene como fin facilitar el cumplimiento de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- y la mejora en los resultados de los índices de Buen Gobierno del Sector Administrativo de la Educación.

¿Cómo se diseñó la estrategia?



El punto de partida es el Código de Integridad del Servidor Público donde la integridad fortalece las políticas públicas a través de ejercicios de comunicación y cohesión. Adicionalmente, se incorporó el deporte como elemento central de estrategia, para alcanzar cambios concretos en las actitudes de las personas. Finalmente se creó un encuentro de aprendizaje, transformación, cultura y desempeño.

Hablar de transformación cultural implica hablar del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Este, como marco normativo que rige a todas las entidades del Estado, presenta una definición precisa sobre cultura organizacional, que finalmente orientó esta experiencia estratégica del encuentro deportivo.

Uno de los objetivos del Modelo es *desarrollar una cultura organizacional sólida*; en esa línea, plantea el “cambio cultural” como la modificación de comportamientos a través de la generación de hábitos distintos, con la mediación de diferentes tipos de intervenciones como, en este caso, una actividad deportiva de cohesión donde se compartiera un solo mensaje: transformar a las entidades, a través de su corazón que son los servidores, para recuperar la confianza en la administración pública y así fortalecer al Estado colombiano.

Así, el Ministerio de Educación Nacional con el propósito de seguir fortaleciendo la gestión institucional y sectorial de las Entidades Adscritas y Vinculadas a través del bienestar laboral, propuso el proyecto de los primeros Juegos Deportivos del Sector Administrativo, para apoyar el desarrollo personal de los servidores de Planta y la aplicación de políticas de bienestar y calidad de vida.

Con la realización de esta estrategia logró impactar positivamente a los colaboradores desde lo individual (armonización del tiempo laboral y el tiempo libre, salud física, balance emocional, conocimiento y reconocimiento) y desde lo grupal (camaradería, integración con pares, trabajo sobre objetivos comunes). Adicionalmente, esta estrategia contempló el desarrollo de espacios de conexión y actividades de formación para la gestión positiva de las emociones y el desarrollo de competencias de servicio a partir de 6 principios de ecológica emocional:

- Autonomía personal
- Principio de prevención de dependencias
- Principio del reconocimiento de la diversidad
- Principio de la moralidad natural
- Principio de auto aplicación previa
- Principio de limpieza relacional

Siendo el activo más importante para el Ministerio, como lo establece el MIPG, el talento humano fue considerado un factor de éxito, pues fue a través de su participación y alineación con la estrategia que se cumplieron los resultados estratégicos esperados. Así, fortalecimos el liderazgo de los colaboradores bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de buenos resultados de las entidades dentro del sector.



I Encuentro Deportivo de la Entidades Adscritas y Vinculadas al sector educación: el encuentro se llevó a cabo en la ciudad de Bogotá D.C., los días 22 y 23 de noviembre de 2019. Para el desarrollo del encuentro se contó con el apoyo logístico de la Caja de Compensación – Compensar, entidad encargada de invitar, inscribir e identificar a los participantes, así como de la coordinación, el alojamiento, el transporte, la alimentación y de actividades deportivas y formativas programadas.

Las delegaciones conformadas representaron a servidores de planta del Ministerio de Educación Nacional y sus entidades adscritas y vinculadas, certificados el Curso Básico del MIPG del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Durante el primer encuentro deportivo de Entidades Adscritas y Vinculadas del Sector Educación, se realizaron competencias de los siguientes deportes:

- Fútbol
- Tenis de mesa
- Bolos
- Atletismo
- Minitajo
- Billar

Con la realización de esta estrategia se logró beneficiar a los colaboradores desde lo individual (armonización del tiempo laboral y el tiempo libre, salud física, balance emocional, conocimiento y reconocimiento) y desde lo grupal (camaradería, integración con pares, trabajo sobre objetivos comunes), además brindó a los participantes la oportunidad de practicar deporte y así contribuir al factor de higiene y al desarrollo y preservación de la salud física, psíquica y espiritual.

Adicionalmente, esta estrategia contempló el desarrollo de espacios de conexión y actividades de formación para la gestión positiva de las emociones y el desarrollo de competencias de servicio, tales como:

- Dos charlas inspiradoras sobre liderazgo, perseverancia y resiliencia, dadas por deportistas de alto rendimiento que fueron realizadas por Santiago Botero y Alexis Viera.
- Dos experiencias de conexión de cuerpo mente y espíritu.
- Diez sesiones para manejo de la respiración como herramienta para gestionar las emociones.
- Retos Aprendizaje: concurso para reforzar los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Esto se complementó con una charla sobre MIPG.



Con el desarrollo del primer encuentro se pretende ir cambiando comportamientos, hasta el punto de que los valores culturales que se viven durante el encuentro se vuelvan naturales en el actuar de los servidores y en sus prácticas laborales diarias.



Es así como se sigue trabajando hacia una transformación cultural donde lo más importante sea la igualdad, cooperación, lealtad, integración, tolerancia, libertad, autonomía, diálogo, aceptación de la diferencia, justicia, solidaridad y convivencia. Este evento tuvo un costo total de \$374.761.079.

Los ganadores de esta primera edición de los Juegos fueron:

- **Primer puesto (690 puntos):** Ministerio de Educación Nacional
- **Segundo puesto (688 puntos):** Instituto Técnico Nacional de Comercio
- **Tercer puesto (625 puntos):** Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central

5.2. II Encuentro deportivo del sector educación



II Encuentro Deportivos de la Entidades Adscritas y Vinculadas al sector educación: los resultados de la experiencia del I encuentro contribuyeron a que el sector pasara del tercer al primer puesto en la medición de IDI entre 2019 y 2020, en razón a que se incrementó el nivel de apropiación del Modelo

Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se fortaleció el compromiso con las metas del sector y se estrecharon los vínculos interinstitucionales.

Para la vigencia 2021, el Ministerio de Educación Nacional organizó el Segundo Encuentro Deportivo del Sector, del 28 al 30 de noviembre, adecuando el diseño de las actividades a los protocolos de bioseguridad que permitieron realizar actividades físicas al aire libre y con mínimo contacto físico y en condiciones seguras para los participantes.

El evento, en el que participaron las once entidades adscritas y vinculadas al sector, combinó actividades físicas individuales con actividades formativas e inspiracionales que activaron las dimensiones del saber, el querer y el poder en los participantes con relación a las metas personales, institucionales y sectoriales como medio para:

- El autorreconocimiento a través de una vivencia experiencial en el marco del cuidado del cuerpo, las relaciones y el medio ambiente.
- El fomento de la convivencia y el enriquecimiento de las relaciones sociales que desarrollan el espíritu recreativo y deportivo, y la promoción de la diversión, el esparcimiento y la integración y cooperación de las delegaciones.
- El manejo inteligente de emociones y el sentido de logro y los aprendizajes a través de la participación.
- La construcción de la confianza y disciplina en la solución de retos colectivos.

El objetivo principal de esta segunda edición fue fortalecer en el ecosistema sectorial la cultura de la mejora continua, la integridad, la transparencia y la innovación para impulsar el desempeño personal e institucional. Atendiendo las solicitudes de las entidades adscritas y vinculadas de descentralizar los juegos, en esta ocasión el encuentro se realizó en la Isla de San Andrés y Providencia que es la sede de

una de las entidades adscritas: INFOTEP SAI como un reconocimiento por ser la entidad que presentó la mejora más importante en los resultados del IDI entre 2019 y 2020 y como una manera de apoyar la reactivación económica después de la crisis generada por el COVID -19 y por las pérdidas materiales causadas por el Huracán IOTA.

Durante el segundo encuentro deportivo de Entidades Adscritas y Vinculadas del Sector Educación, se realizaron las siguientes actividades:

- Reto de playa
- Carrera de observación
- Torneo recreo deportivo
- Experiencia de conexión para el bienestar y la permanencia
- Charlas MIPG



El valor total del evento fue de \$241.477.700

Los ganadores del segundo encuentro deportivo fueron:

- **Primer puesto (909 puntos):** Instituto nacional de Formación Técnica Profesional, San Juan del Cesar
- **Segundo puesto (983 puntos):** Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central
- **Tercer puesto (883 puntos):** Ministerio de Educación Nacional

5.3.1 Encuentro Naranja



Encuentro Naranja: con el objetivo de promover espacios que permitan el intercambio de experiencias para la apropiación de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en especial las asociadas a las políticas de Integridad y de Gestión del conocimiento y la innovación, el Ministerio de Educación Nacional organizó el I Encuentro Naranja (3

diciembre 20219) cuyo propósito fue incentivar la expresión creativa del sector educación como agente de cambio, para contribuir a la construcción de significados compartidos que se preservan a través de diversos lenguajes y que aporten al bien ser, bien hacer y bien en el ejercicio de crear, emprender, conectar y transformar.

Para la preparación y coordinación del evento, desde la Subdirección de Desarrollo Organizacional, se estructuró la propuesta para el desarrollo del evento que contempló la coordinación de las siguientes actividades:

- Definición del objetivo del encuentro.
- Modalidad y fecha.
- Requisitos habilitantes para la inscripción de las delegaciones.
- Actividades a desarrollar.
- Sistema de puntuación.
- Conformación de jurados.
- Agenda del encuentro.
- Plan de incentivos.

En este sentido, el principal objetivo de este encuentro en su primera edición fue reconocer el talento creativo de las entidades adscritas y vinculadas del sector educación para la creación de valor simbólico alrededor de los valores del código de integridad del servidor público, a través de productos tangibles, contenidos digitales, servicios y experiencias, que fortalezcan el sentido de identidad y la cultura organizacional.

En el primer Encuentro Naranja participaron las siguientes entidades:

1. Ministerio de Educación Nacional
2. Instituto Nacional para Sordos
3. Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Juan del Cesar
4. Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación Icfes
5. Fondo de Desarrollo de la Educación Superior
6. Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional
7. Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central
8. Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional, San Andrés Isla

Para lograr el objetivo, la entidad estableció las siguientes categorías en las que podían participar las ocho delegaciones inscritas:

- **Crónica o cuento:** El escrito debe reflejar de una manera creativa cómo se viven en la entidad el valor del Código de Integridad: **Diligencia**
- **Fotografía o pintura:** La pieza debe reflejar de una manera creativa cómo se vive en la entidad el valor del Código de Integridad: **Compromiso**
- **Podcast o videoclip:** El producto debe reflejar de una manera creativa cómo se vive en la entidad el valor del Código de Integridad: **Justicia**
- **Canción o himno:** La pieza debe reflejar de una manera creativa cómo se vive en la entidad el valor del Código de Integridad: **Honestidad**
- **Muestra libre:** El producto debe reflejar de una manera creativa cómo se vive en la entidad el valor del Código de Integridad: **Respeto**

Las entidades que participaron en el Encuentro Naranja 2021, además de las muestras artísticas que prepararon para concursar en las distintas categorías, diseñaron material para la creación de su stand virtual a través del cual dieron a conocer los logros más representativos en su gestión:

- Logo de la entidad
- Video de los tres principales logros de la entidad en términos de innovación
- Documento PDF con los tres principales logros de la entidad en gestión
- Pendón digital con los tres principales logros de la entidad en lo misional

Para el desarrollo del encuentro, con el apoyo de Compensar se diseñó la plataforma virtual; un espacio 360° donde se ubicaron cada uno de los stands creados para que cada entidad compartiera sus productos. Adicionalmente, y como buena práctica del Encuentro Deportivo, también el componente formativo hizo presencia en el marco del encuentro, a través de una evaluación interactiva para que cada representante de las delegaciones participantes respondiese las preguntas asignadas.

El primer encuentro naranja tuvo un costo total de: \$54.222.696

A continuación, se relacionan los ganadores del Encuentro Naranja en su primera edición:

- **Primer puesto:** Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional – ITFIP con 929 puntos
- **Segundo puesto:** Ministerio de Educación Nacional con 915 puntos
- **Tercer puesto:** Fondo de Desarrollo de la Educación Superior – FODESEP con 900 puntos

6. Contratos asociados a la implementación del Modelo de cultura organizacional para el 2022

Para movilizar la cultura organizacional en 2022 se suscribieron los siguientes contratos:



No. contrato	Contratista	Objeto	Valor	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Saldo por pagar a 31 de julio de 2022
CO1.PCCNTR.3172959	Paola Andrea Guzmán Vanegas	Prestación de servicios profesionales de forma temporal para la identificación, articulación, monitoreo y documentación de buenas prácticas para la mejora del desempeño institucional y sectorial en el marco de la implementación de las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, principalmente en el componente de gestión del talento humano y gestión del conocimiento y la innovación	\$ 68.134.912	11/01/22	30/09/22	\$ 16.031.744,00
CO1.PCCNTR.3172921	Martha Lucía Orozco Araújo	Prestación de servicios profesionales de forma temporal para la identificación, articulación, monitoreo y documentación de buenas prácticas para la mejora del desempeño institucional y sectorial en el marco de la implementación de las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, principalmente en el componente de gestión del cambio y la cultura organizacional.	\$ 72.424.507	11/01/22	30/09/22	\$ 17.041.060,00
CO1.PCCNTR.3392440	Caja de Compensación Familiar Compensar	Prestación de servicios de apoyo a las actividades del plan de bienestar e incentivos, plan de seguridad social y salud en el trabajo y el fortalecimiento y desarrollo de competencias de los servidores del Ministerio de Educación Nacional y del Sector Educativo.	\$ 744.340.150	3/02/22	15/12/22	\$ 237.237.553
CO1.PCCNTR.2532810	BANCA DE PROYECTOS S.A.S.	Prestar los servicios de operador logístico para la planeación, organización, producción y ejecución de los eventos y actividades de carácter local, nacional e internacional que se requieran en Prestar los servicios de operador logístico para la planeación, organización, producción y ejecución de los eventos y actividades de carácter local, nacional e internacional que se requieran en desarrollo de los planes, programas, proyectos y metas del Ministerio de Educación Nacional desarrollo de los planes, programas, proyectos y metas del Ministerio de Educación Nacional	\$ 416.913.430	31/05/2021	31/07/2022	\$0
Contrato 0006 - CO1.PCCNTR.3734778	IMAGROUP COLOMBIA S.A.S	Prestar los servicios de operador logístico para la planeación y ejecución de los eventos y actividades de carácter local, nacional e internacional que se requieran en desarrollo de los planes, programas, proyectos y metas del ministerio de educación nacional con destino al ministerio de educación nacional.	\$ 327.889.352	1/07/2022	31/12/2022	\$ 327.889.352

7. Conclusiones



Fuente: Subdirección de Desarrollo Organizacional

- El Modelo de cultura organizacional ha sido un vehículo movilizador para la implementación de las políticas de gestión y desempeño. En este sentido, y gracias al diseño de experiencias que impactan el *bien ser* y el *bien hacer*, la Entidad ha logrado durante tres años consecutivos el primer lugar entre los ministerios con el mayor puntaje en la medición del índice de Desempeño Institucional y el primer lugar como sector, por dos años respectivamente.
- Producto del esfuerzo de todo el equipo para consolidar estos resultados, el Ministerio fue reconocido, en dos ocasiones, por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP con el premio de *Alta Gerencia*, en la categoría buen desempeño institucional, lo que ha visibilizado el trabajo que se ha construido durante el cuatrienio.
- Para generar significados compartidos en torno a los seis anillos que componen el Modelo de Cultura Organizacional se diseñaron experiencias que facilitaron la apropiación de los temas estratégicos de la Entidad; fortalecer la cultura de compartir y difundir información; y desarrollar espacios colaborativos de ideación y creación, para resaltar el trabajo en equipo como elemento clave en la consolidación de resultados.
- El éxito de la implementación del Modelo radica en el reconocimiento de las necesidades de los servidores, especialmente frente a los tiempos de cambio que trajo consigo distintas formas de interactuar y de ejecutar las actividades. En este sentido, el modelo transforma realidades y conecta emociones para aportar al proyecto personal y profesional de cada servidor del Ministerio de Educación.