



# **Construyendo Bienestar**

Ministerio de Educación Nacional

Sarai Cardenas Pulido

Escuela Superior de Administración Pública  
Facultad de Pregrado, Programa de Administración Pública  
Práctica Administrativa  
Profesor Rafael Arturo Amaya Mejía

Bogotá D.C., Colombia

Junio 03 de 2023

## **Introducción**

En el ejercicio de las prácticas administrativas dentro de la Subdirección de Talento Humano del Ministerio de Educación Nacional -MEN- se han adelantado distintas actividades en cumplimiento del objetivo general participando en el desarrollo de las actividades del programa de bienestar y de seguridad y salud de la entidad, lo cual ha permitido adquirir nuevos conocimientos en relación al ejercicio de la profesión.

A continuación, se relaciona a detalle las actividades adelantadas en el último periodo y el avance que estas representan a nivel general de los objetivos específicos formulados en el plan de trabajo, dentro de los cuales se propone contribuir en la programación y ejecución de las actividades del Plan de Bienestar de la entidad. Más adelante, se relacionan los logros y resultados obtenidos, los anexos que sustentan el trabajo realizado y donde se encuentra un resumen que describe el análisis correspondiente al periodo total de las prácticas laborales.

Finalmente, se expone conclusiones parciales acerca de cómo las actividades descritas en el presente informe logran dar cuenta de un cumplimiento efectivo de los objetivos específicos, ya descritos, y, por tanto, del objetivo general.

## **Actividades Desarrolladas**

Durante el mes de mayo, en el marco de las prácticas realizadas en el Ministerio de Educación Nacional, se llevaron a cabo una serie de actividades relacionadas con el área de bienestar y seguridad y salud en el trabajo,

impulsadas desde el acompañamiento al grupo de Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral en la Subdirección de Talento Humano. Estas actividades abarcaron la organización de eventos destinadas a mejorar distintas dimensiones que influyen en la eficiencia y eficacia del desarrollo de las funciones de cada servidor y servidora.

Dentro de estas actividades encontramos:

- Programa de acompañamiento psicosocial: En busca de fortalecer la salud mental de los servidores y contratistas que laboran al interior del ministerio, se realiza la respectiva programación de citas de riesgo 1, 2 y 3 con la profesional encargada.
- Programación de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, retiro y cambio de ocupación, junto al manejo de base de datos respectivo y la entrega de bonos relacionados.
- Se acompaña y gestiona el proceso de instalación de botiquines junto a su adecuado abastecimiento de acuerdo a la norma.
- Pausas activas: Se acompaña el proceso de incluir un programa donde se brinde un espacio activo en cada dependencia de la entidad y sus medios de comunicación virtuales.
- Taller “Eco – Conducción” en conjunto con la Secretaría Distrital de Movilidad.
- Reunión para crear alianzas con IDARTES y proyectar un espacio de danzas dentro de la entidad.

- Entrega de bonos asignados para la dotación de los servidores de acuerdo a la norma.
- Día de la madre: Entrega de obsequios.
- Desarrollo taller “Hilemos y construyamos ambientes más humanos”.
- Proyección de actividades a ejecutar durante el mes de junio como la semana “SaludableMENTe: Cuerpo, mente y ambiente sanos” en cumplimiento de la norma donde se promueve la salud y se previene la enfermedad. Las actividades proyectadas, y los aliados que acompañan cada una de ellas, son:

**Tabla 1.**

ACTIVIDAD	ACOMPAÑA
Viernes 02 de Junio	
Tamizaje Cardio Vascular	EPS Sanitas
Alimentación Complementaria en él bebe	Subred Norte
Lunes 5 de Junio	
Estrategia 4x4	Nueva EPS
Bicipensante	Secretaria Distrital de Movilidad
Locas Conversaciones	Psicóloga MEN (Yadira Duque)
Martes 06 de Junio	

Enfermedades transmitidas por alimentos	Nueva EPS
Brigada de salud visual	Multivision Óptica
Fitness Visual	Emermedica
Miércoles 07 de Junio	
Cámara de radiación ultravioleta	Megalabs
Musicoterapia	RCP Service - Positiva
Sexualidad y Salud	Psicóloga MEN (Yadira Duque)
Educación sobre Posconsumo	Grupo Retorna de la ANDI
Jueves 08 de Junio	
Conversatorio Hurto y Convivencia	Policía Nacional de Colombia
Enfermedades diarreicas agudas (EDA)	Famisanar
Viernes 09 de Junio	
Virtualidad, fronteras y autocuidado	Psicóloga MEN (Yadira Duque)
Manejo del Tiempo	Emermedica
Martes 13 de Junio	
Mapas Antiestres	Grupo EMI

Higiene del Sueño	Compensar	
Reducción de plásticos de un solo uso	Secretaría Distrital de Ambiente	
Feria Ambiental de Negocios Verdes	Subdirección Administrativa	Gestión
Miércoles 14 de Junio		
Huella de Carbono MEN	Subdirección Administrativa	Gestión
Prevención y detención de Cáncer	Famisanar	
Capital Psicológico Positivo	Sura	
Ruta del agua y facturación electrónica	Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá	
Reciclación	Subdirección Administrativa	Gestión
Jueves 15 de Junio		
Vitamina N (Vive Naturaleza)	Compensar	
Activa Tu Vida	Sura	
Eficiencia Energética	Secretaría Distrital de Ambiente	
Viernes 16 de Junio		

Bici-recorrido y visita Humedal Salitre	IDRD - Secretaría Distrital de Ambiente
Reunión Brigada de Emergencias	Subdirección de Talento Humano
Simulación	IDIGER

Fuente: Elaboración propia.

- Apoyo en la puesta en marcha de la certificación de la Sala Amiga de la Familia Lactante -SAFL- con la Secretaría Distrital de la Salud –SDS-: Se continua realizando la respectiva codificación de formatos e instructivos, se socializa el diligenciamiento y uso de los formatos con las personas de servicios generales encargadas, seguimiento a la evaluación y/o autoapreciación, participación en la capacitación “Alimentación Complementaria”, programación y ejecución de capacitaciones para las madres gestantes de la entidad, consolidación base de datos de la población objeto, y acondicionamiento de la Sala Amiga de la Familia Lactante.
- Se continua con el proceso de actualización e ingreso de información en la Intranet (Página principal al interior de la entidad) específicamente en el subsitio de “Seguridad y Salud en el Trabajo” y “Comité de Convivencia Laboral”.
- Se realiza curso “Prevención y Atención a las Violencias Contra las Mujeres y Discriminación Racial en el Ámbito del Trabajo de la Función Pública”

**Avance**  
**Logros Obtenidos**

Las actividades descritas dan cuenta del avance que se ha obtenido en el cumplimiento de los objetivos propuestos dentro del plan de trabajo, lo cual se evidencia de la siguiente forma:

**Tabla 2.**

*Avance respecto a cada objetivo específico.*

OBJETIVO	AVANCE (%)
Contribuir en la programación y ejecución de las actividades del Plan de Bienestar del MEN.	100%
Apoyar en la gestión logística de las actividades deportivas, de capacitación, ferias, culturales, celebraciones especiales, vacaciones recreativas, talleres y lúdicas del programa de Bienestar del MEN.	100%



Elaborar informes y reportes de las actividades desarrolladas	100%
Diseñar e implementar con otras instancias, áreas o entidades, el desarrollo de actividades de Bienestar para los servidores del MEN.	100%
Realizar la gestión de la documentación relacionada con los planes que se encuentran a cargo del Grupo de fortalecimiento de la calidad de vida laboral de la entidad.	100%

Fuente: Elaboración propia.

Finalizando este último periodo, se obtiene el cumplimiento total de los objetivos logrando así apoyar la proyección y ejecución de aproximadamente 71 actividades que integraron el plan de bienestar del Ministerio de Educación Nacional y el área correspondiente al programa de seguridad y salud en el trabajo.

Esto permitió a su vez adquirir conocimientos en las formas de gestión de cada uno de estos eventos en conjunto con otras instancias, áreas o entidades como lo fue la Secretaría Distrital de Movilidad, IDARTES, Subred del Norte, Secretaría Distrital de Salud, distintas EPS, fondos de pensiones, Secretaría Distrital de Ambiente, entre otras entidades; áreas como la Subdirección de primera infancia, Subdirección de gestión administrativa, Subdirección de Desarrollo

Organizacional, y demás. Este ejercicio de integrar distintas fuerzas para el desarrollo de las actividades permitió contar, primero, con una mejora en los resultados, lo cual se evidenció en las encuestas de satisfacción e informes de las mismas, y segundo, integrar distintos actores que influyen en la calidad de vida laboral de los servidores que integran la entidad.

Adicionalmente, el liderar espacios como la Sala Amiga de la Familia Lactante y las citas de acompañamiento psicosocial permitieron fortalecer la respuesta que ofrece la Subdirección de Talento Humano a determinadas problemáticas que afectan a un grupo poblacional en específico.

La construcción de informes y la gestión documental fueron un factor fundamental para planeación y ejecución de los diversos eventos. Además, la actualización de la intranet permitió contar con un espacio informativo que permite la veeduría continua de los servidores sobre el manejo de los recursos de la entidad, las actividades a desarrollar, los objetivos de la entidad y la misionalidad que deben proyectar en el ejercicio de sus funciones.

### **Resultados Finales Elaborados**

El desarrollo de las actividades que se ejecutaron durante el periodo total de las prácticas permitieron contar con resultados satisfactorios tanto en el grupo como en la población objeto, servidores y contratistas de la entidad. Las encuestas de satisfacción realizadas posterior a cada evento permiten contar con un valor cuantitativo de distintos aspectos que evalúa la población objeto de la actividad

realizada, tales como: adecuación del espacio, información oportuna, tiempo usado, uso de las TIC's, tema tratado, manejo del tema por parte del conferencista, beneficios o mejoras que aporta el tema a sus labores, aprendizaje, entre otros factores que permiten contar con una evaluación aproximada del impacto con el que conto el evento. El resultado del 100% de las evaluaciones realizadas conto con una puntuación superior a 4.0 sobre 5.0, es decir, fue satisfactoria. Además, estas permiten contar con una base de datos donde se encuentran todas las observaciones realizadas brindando información relacionada con las fortalezas y debilidades que deben ser usadas para la mejora continua de cada evento.

En cuanto al programa de citas para recibir acompañamiento psicosocial ha contado con una gran acogida por parte de los colaboradores de la entidad, esto se evidencia en las estadísticas de personas que ingresaron inicialmente y las personas beneficiarias actualmente, es decir, en el mes de marzo se inscribieron 20 personas, y actualmente se cuenta con 49 personas. Las personas remitidas cuentan con distintas problemáticas que afectan su salud mental en distintos niveles que se clasifican en 1, 2 y 3, por lo cual pueden acceder de 3 a 20 citas en dos espacios distintos: dentro de la entidad o en el consultorio con el que cuenta la profesional, consolidando un espacio donde las personas se encuentren seguras y se logre un acompañamiento adecuado.

Por la misma línea, las citas de los exámenes ocupacionales de ingreso, retiro y periódicos se han realizado dentro de las fechas y acorde a la norma. El control sobre los mismos ha permitido el uso adecuado de los bonos para efectuar el

pago ya que: se contacta a la persona para programar su examen dentro del tiempo donde se encuentran disponibles, se notifica con el tiempo adecuado de anticipación, y finalmente se estudia los resultados obtenidos en cada uno para luego socializarlos.

De igual forma, el apoyo en la puesta en marcha de la certificación de la Sala Amiga de la Familia Lactante ha contado con distintos resultados que han solidificado las oportunidades para contar con un espacio seguro dentro de la entidad respetando el derecho de las madres lactantes a brindar una alimentación adecuada a sus recién nacidos. La autoevaluación ante la Secretaría Distrital de Salud aumento positivamente de 47.6% en febrero a 81% en abril, es decir, se ha cumplido con las exigencias de la Resolución 2423 de 2018 en un 81%, y se continúa trabajando en los últimos aspectos que permitirán cumplir con todas exigencias en la auditoría final para su certificación. Además, existe una capacitación continua en tres sentidos: 1. Las personas encargadas de la sala reciben talleres relacionados con los temas específicos que se relacionan con el proceso de la lactancia materna; 2. Las madres son beneficiarias de distintas actividades donde se les explica la importancia de la lactancia materna, los cuidados del recién nacido, la alimentación complementaria, entre otros que permiten el fortalecimiento de la calidad de vida del bebe; y 3. Se capacita al personal de servicios generales sobre el uso adecuado de los formatos que regulan el uso de la sala y los instructivos que indican como debe realizarse la limpieza y desinfección del espacio, los cuales se encuentran radicados dentro del SIG para su fácil acceso.

Finalmente, la actualización de información en la intranet (página principal de los servidores de la entidad) ha permitido comunicar sobre distintos temas de su interés tanto normativos como institucionales, además, se ha convertido en un campo donde se interactúa con el historial de información que se ha recopilado a lo largo de los años y permite, de cierta forma, rendir cuentas.

Todas estas actividades han involucrado temas relacionados con el área de bienestar y de seguridad y salud en el trabajo, por lo cual se ha fortalecido la calidad de vida de los servidores en el área emocional, físico, social, laboral, y su relación con la sociedad.

### **Conclusiones Parciales**

En el desarrollo de los tres periodos de las prácticas administrativas apoyando las distintas actividades que atraviesan los componentes de bienestar y seguridad y salud en el trabajo, se han hecho evidentes fortalezas y debilidades con las que se cuenta en ambos programas y en la ejecución de los eventos.

Como se evidenció en los dos primeros informes, existen tres problemas principales que repercuten en la efectividad y eficiencia de las actividades, estos son: deficiencia en la planeación previa al evento, débil comunicación entre las personas que la ejecutan y una exclusión de contratos en la norma que rige el programa de bienestar.

El primer caso se evidencia por cuanto existen falencias que podrían ser previstas teniendo en cuenta la evaluación de eventos anteriores, factores como retrasos al

iniciar, cambios de sala, la no elaboración previa de forms para diligenciar la asistencia, faltas de autorizaciones para el ingreso de las personas encargadas, problemas de sonido e imagen, entre otros. Esta problemática podría ser subsanada si se conforma una lista de elementos mínimos con los cuales puede brindarse una experiencia cómoda y adecuada en cada espacio, además, estas mejoras lograrían motivar a los participantes aumentando los niveles de asistencia.

El segundo caso se patenta en el momento de ejecución, las horas planteadas para dar inicio al evento son difusas, los contenidos no son claros lo que conlleva a malentendidos entre el conferencista y su público, no se reconoce un responsable principal que dirija las funciones de los integrantes del equipo, se cuenta con distintas versiones acerca del objeto y desarrollo de las actividades lo crea conflictos al interior del grupo.

Por último, la política que rige el plan de bienestar no brinda las herramientas suficientes para asegurar el avance de la calidad de vida laboral de todos los colaboradores del ministerio, proyecta un presupuesto ejecutable únicamente a favor de los servidores que conforman la planta, excluyendo así a contratistas que aunque su proyección de permanencia en la entidad es corta, se logra extender por años. Además, plantear una posible ampliación de planta para incluir estas personas no es una solución que las directrices consideren viable, pues el ampliar la planta para incluir 2 servidores conlleva a pedir la renuncia de 6 contratistas por cuestiones de presupuesto. Se termina ignorando que la mayor parte de personas que laboran al interior de la entidad son de contrato. Esto crea no solo problemas

en relación a estabilidad laboral, o en mejoramiento de la calidad de vida, sino que a su vez hace evidente una rivalidad entre los dos tipos de vinculación que se hace patente a la hora de proyectar actividades donde se incluyan ambos grupos y dentro del ambiente laboral.

De esta forma, si bien se han evidenciado dentro de los logros grandes mejoras en las distintas debilidades y problemáticas que se presentaban en la ejecución de actividades, aún se cuenta con deficiencias que pueden llegar a obstaculizar el buen desarrollo que se tiene hasta hoy día.

## Anexos

Tercer periodo de prácticas.

- **Imagen 1. Acompañamiento Psicosocial.**

- **Imagen 2. Exámenes médicos ocupacionales.**



- **Imagen 3 y 4. Instalación y dotación de botiquines.**



- **Imagen 5, 6, 7 y 8. Pausas Activas.**



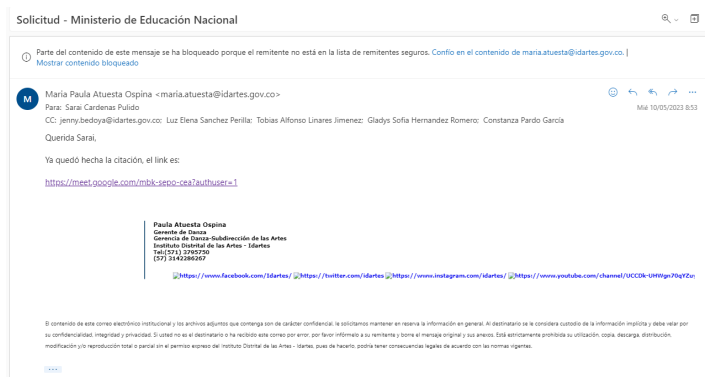


- Imagen 9 y 10. Taller “Eco-Conducción”

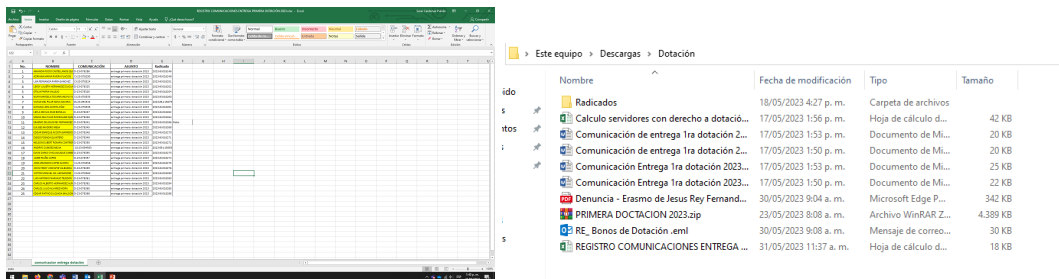


CONTROL DE ASISTENCIA				Código: H-01-17
				Unidad de
				Planificación de la publicación en SI
Subdirección - Talento Humano				
a cargo de: Ximena D. Corredor				
Ecoconducción - SST				
9.15				Hora de fin: 11:00
19-05-2023				
No.	Participante	Dependencia	No. Identificación	Firma
1	Diana Ceballos	S.G.A.	1070511222	[Firma]
2	David Alvarado	SIH	123456789	[Firma]
3	Recomendación	S.G.A.	123456789	[Firma]
4	Luz Andrea Rojas P.	Sub. Reporteros y E.	512345678	[Firma]
5	Sofía del Nido P.	SIH	1014132011	[Firma]
6	Diana Rodríguez Gómez	SIH	500021851	[Firma]
7	Diana Cardona	SIH	100746127	[Firma]
8	Comunicación Grupos Local	SIH	100746127	[Firma]
9	Estefanny Muñoz Restrepo	Sub. Talento Humano	1022382889	[Firma]
10	Diana Ospina	SIH	182618797	[Firma]
11	Rafael Buitrago	SIH	280000000	[Firma]
12	Ximena U. Corredor	SIH	151988924	[Firma]
13	Tobías Cepeda	SGA	154966855	[Firma]
14	Jorge Enrique López	S.G.A.	79294655	[Firma]
15	Julian Gómez Duran	Permanencia	79794303	[Firma]

- Imagen 11. Reunión IDARTES.



- Imagen 12 y 13. Entrega bonos de dotación.



- Imagen 14 y 15. Día de las madres.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL		CONTROL DE ASISTENCIA		Código: TEPT-17 Versión: 04 Página 2 de 2 de su publicación en el SIC
Dependencia: Subdirección Talento Humano.				
Nombre del líder de la actividad: Luz Elena Sanchez				
Tema: Jornada de empaque de detalles "Día de las Madres"				
Hora de inicio: 9:00 a.m.			Hora de fin: 11:00 p.m.	
Fecha: 18/05/23				
No.	Participante	Dependencia	No. Identificación	Firma
1	Sofía Hernández R	STH	1014191011	SH
2	Natalia Rodríguez Gómez	STH	52021851	Natalia
3	Ximena U. Cárdena	STH	51788924	Ximena
4	Sara Cordero	STH	1007468177	Sara
5	Yuli Andrea Requena	STH	1020765351	Yuli Requena
6	Tobías H. Hincapié	S.T.H.	261874	Tobías
7	Guillermo A. Rojas H.	S.T.H.	77677856	Guillermo
8	Luz Elena Sanchez	S.T.H.	24175582	Luz Elena
9	Luz Elena Sanchez	S.T.H.	52748747	Luz Elena
10				
11				

- Imagen 16 y 17. Taller "Hilemos y construyamos ambientes más sanos"

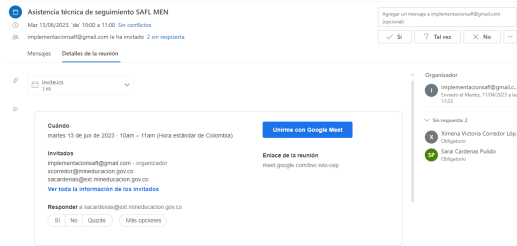


MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL		CONTROL DE ASISTENCIA		Código: TEPT-17 Versión: 04 Página 2 de 2 de su publicación en el SIC
Dependencia: STH				
Nombre del líder de la actividad: Yadiria Duque				
Tema: Hilemos y construyamos ambientes más sanos.				
Hora de inicio: 14:00.			Hora de fin:	
Fecha: 24/05/23				
No.	Participante	Dependencia	No. Identificación	Firma
1	Tobías Rivera T.	Suspension	41.694919	Tobías
2	Adriana M. Rivera	U.A.C	52290700	Adriana
3	Yadiria Duque	STH	89.791230	Yadiria
4	Sofía Hernández	STH	1014191011	SH
5	Sara Cordero	STH	1007468177	Sara
6				

- Imagen 18 y 19. Proyección semana PPA.

The image shows two screenshots related to the 'Saludable MENTE' week. The left screenshot is a presentation slide from Colombia VIDA, announcing the week from June 2nd to 16th, 2023, with 30 activities for prevention and promotion of health and environment. The right screenshot is a poster for 'Saludable MENTE' with the slogan 'Cuerpo, Mente y Ambiente sanos' and a call to action to check the program schedule in attached files.

- Imagen 20 y 21. Sala Amiga de la Familia Lactante.



- *Imagen 22. Intranet.*



- *Imagen 23. Certificación curso.*



## Resumen Analítico

El primer y segundo periodo de prácticas expuesto en los dos informes anteriores, da cuenta de un plan de actividades extensos al interior del Ministerio de Educación Nacional para todos los servidores en el intento acoger todas las áreas de bienestar y seguridad y salud laboral. Esto, a su vez, es producto de la alta demanda de servicios por parte de todos los colaboradores, las exigencias para lograr disminuir los niveles de ausentismo han conllevado a la ampliación constante de los planes de trabajo internos para contar con productos que den cuenta de avances significativos sobre los índices que evalúan ante las autoridades competentes el área de talento humano.

Como se ha evidenciado, el Ministerio de Educación Nacional realiza un gran esfuerzo, desde la subdirección de talento humano, para identificar las necesidades con las cuentan los servidores y respecto a ellas ofrecer distintas actividades, eventos o ferias que permitan subsanar las mismas y mejorar la calidad de vida laboral, sin embargo, la consecución de las mismas se ve afectada por la relación entre la cantidad de actividades mensuales que deben ofrecerse, el proceso logístico que conlleva cada una, y las personas disponibles para su materialización.

Esto conlleva a que se cuente con un alto nivel de ausentismo lo cual puede ser consecuencia de tres grandes problemáticas: 1. Alta carga laboral, 2. Cambio de personal constante y una actualización tardía de los correos institucionales a los cuales llega la información de las actividades, y 3. La modalidad laboral en

teletrabajo aumenta significativamente. Las cuales se patentan en las tres problemáticas expuestas en el último informe: 1. Deficiencia en la planeación previa al evento, 2. Débil comunicación entre las personas que la ejecutan, y 3. Una exclusión de contratos en la norma que rige el programa de bienestar.

Sin embargo, los avances se han hecho evidentes, los logros han dado cuenta de la subsanación de las distintas debilidades que acompañan los procesos, el contar con nuevos convenios que permitan integrar actores de diferentes entidades para tener mejores experiencias en las actividades es producto de una gestión que busca brindar productos y servicios que satisfagan de mejor manera las necesidades focalizadas en los servidores públicos de la entidad.

Así, el MEN es una entidad que intenta preocuparse por la calidad de vida laboral de sus colaboradores, aún cuando estos, en algunos casos, no son conscientes de que el bienestar no se efectúa únicamente por medio de productos o bienes materiales, sino que se trata de distintos servicios que aumentan su calidad de vida afectando distintas áreas como lo es la emocional, física, social, laboral, y su relación con la sociedad.