

# Plan de Bienestar e Incentivos



# Contenido

## 01. Introducción.

## 02. Generalidades

- I. Contexto Estratégico
- II. Contexto Normativo
- III. Diagnóstico para la formulación del plan.

## 03. Objetivos.

- I. Objetivo General.
- II. Objetivos Específicos.

## 04. Desarrollo del Plan

## 05. Evaluación

## 06. Mapa de Ruta

## 07. Anexos

Anexo 1. Diagnóstico necesidades de Bienestar.

Anexo. 2. Reglamento y normas de conducta ética en actividades de bienestar social.

Anexo 3. Reglamento plan de Incentivos

# 1. Introducción

El modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG concibe el Talento Humano como uno de los activos más importantes con las que cuenta el sector público, dado que le proporciona herramientas que le permiten acompañar a los servidores en cada una de sus etapas laborales como lo son su ingreso, su desarrollo y su retiro, es por ello que el Icfes implementa una política de gestión estratégica de Talento Humano, a través de programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida. Por lo anterior, el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - Icfes, presenta a los grupos de interés, y a la ciudadanía el plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2023.

De acuerdo con la normatividad, el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, dispone que: *“Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: Deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud, capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades (...), promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar (...)*

De manera adicional, el artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998, define que los programas de bienestar social son: *“(...) procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”*, y el artículo 21 *ibídem*, establece que los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines: *“(...) a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño; b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social(...)”*.

En coherencia con lo anterior, el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece que, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos.



Razón por la cual el Icfes, para el 2023, evidencia la necesidad e interés de mantener, y fortalecer el programa de bienestar social, enfocado en actividades relacionadas con el equilibrio psicosocial, la salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales, contemplando la transformación cultural y contribuyendo al equilibrio integral entre la vida familiar y laboral, generando así un ambiente estable en cada una de las dimensiones del servidor.

El diagnóstico de necesidades de Bienestar para el 2023, tiene en cuenta las necesidades y los intereses por parte de los funcionarios de acuerdo con sus preferencias para el desarrollo de actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales, de promoción y prevención de la salud, entre otras, que promuevan la calidad de vida laboral y el sentido de pertenencia con la entidad, lo que permitirá desarrollar un ambiente laboral óptimo que sea percibido por el servidor público como impactante y decisivo en su satisfacción personal, en su bienestar, desarrollo propio y el de su familia, logrando así generar un efecto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales y clima laboral.



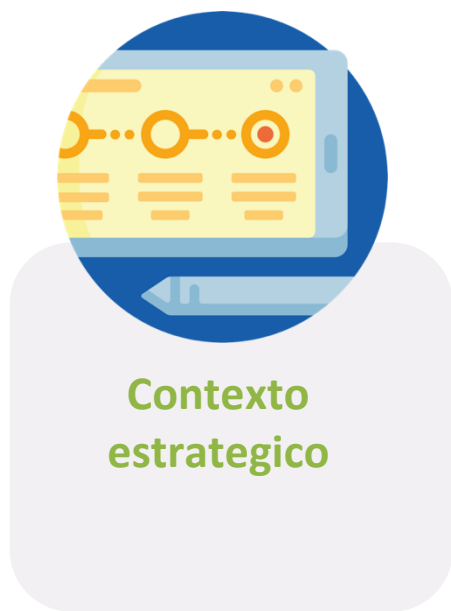
## 2. Generalidades

01. Contexto estratégico.

02. Contexto normativo.

03. Diagnóstico para la formulación del plan.

## 2. Generalidades



El presente plan está alineado y contribuye al logro de la misión, visión y mega y demás elementos del direccionamiento estratégico del Icfes.

Articulación con el contexto estratégico	
Objetivo estratégico que aporta:	al Transformar organizacionalmente al Icfes para que responda a los requerimientos de los grupos de interés y los retos del entorno apalancándose en sus cadenas de valor.
Gestión y Desempeño Institucional MIPG	- Transformar organizacionalmente al Icfes para que responda a los requerimientos de los grupos de interés y los retos del entorno apalancándose en sus cadenas de valor.

## 2. Generalidades



Contexto  
normativo

- Constitución Política de Colombia de 1991
- Decreto 1567 de 1998
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1083 de 2015
- Decreto 1499 de 2017
- Acuerdo 617 de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CSNC, por medio del cual se establece el sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.
- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP
- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 - DAFP
- Modelo Integrado de planeación y gestión – MIPG
- Acuerdo 617 del 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CSNC, por medio del cual se establece el sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.
- Ley 1857 de 2017 por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022 - DAFP

## 2. Generalidades



Diagnostico para la formulación del plan

El Diagnóstico del Plan de Estímulos para 2023, fue realizado a través de una encuesta en línea, estructurada y diseñada a través de la herramienta “Forms” de office 365, apoyada en tecnología web. Esta plataforma permite crear encuestas en línea, lo que facilitó el diseño, envío, diligenciamiento y recolección de datos final para la elaboración del diagnóstico de necesidades del plan de bienestar. La encuesta fue enviada al 100% de los funcionarios de planta del Instituto a través de correo electrónico para la recolección de la información.

La encuesta estaba conformada por 54 preguntas, en la primera parte, se relacionaban los datos demográficos del funcionario con el fin de de conocer la descripción de la población en cuanto a características, y una segunda parte con preguntas enfocadas a intereses, necesidades y expectativas en materia de protección y servicios sociales, calidad de vida laboral e incentivos nuevos para el año 2023.

**Porque tú haces parte de nuestra familia**

queremos conocer tu opinión acerca de las actividades de bienestar para el 2023.

**Diligencia la encuesta de bienestar**

[Haz clic aquí](#)



## 2. Generalidades



### Diagnostico para la formulación del plan

Entre algunas de las características identificadas en el análisis de los resultados se encuentran las siguientes: El 86% de la población contestó la encuesta es decir se contó con la participación de 101 funcionarios, de los cuales el 57% son mujeres y el 43% personas corresponde al género masculino. Se evidencia que el 45% son personas casadas y el 33% son solteras y 61.3% de las personas tienen hijos.

Los funcionarios encuestados reportan reiteradamente necesidades asociadas con la ejecución de actividades de integración, actividades lúdicas, deportivas, de entretenimiento junto con su grupo familiar.

El 56,4% de los funcionarios manifiestan interés en actividades que permitan la integración de sus equipos como almuerzos, juegos de match y talleres de crecimiento grupal.

La mayoría de los servidores destaca las buenas relaciones interpersonales como uno de los factores que facilitan el bienestar de su trabajo en el Icfes.

Los servidores manifiestan interés en realizar actividades de manera presencial como de manera virtual, sin embargo, hay una mayor inclinación en la modalidad presencial.

## 2. Generalidades



### Diagnostico para la formulación del plan

Los funcionarios refieren un alto interés a nivel individual por participar en actividades culturales y recreativas como cine 38%, teatro 21% seguido de talleres manuales con el 17%.

Asimismo, se evidencia un mayor interés en actividades de autocuidado, como clases de entrenamiento funcional y yoga, asimismo, la actividad que genera mayor interés para participar en actividades de prevención y salud es la referente al cuidado visual y audición, por otra parte otra actividad que genera expectativa en los participantes es la relacionada con el taller anti estrés.

Cabe precisar que para el diseño del plan de estímulos 2023, se contemplaron aparte de los resultados de la encuesta diagnóstica, los resultados de ejecución del plan de estímulos 2022.

Teniendo en cuenta lo anterior, se determinaron los componentes y actividades para el desarrollo del plan, buscando el mejoramiento de calidad de vida de los funcionarios.

(Anexo 1. Diagnóstico Necesidades Bienestar)



## 3. Objetivos

01. Objetivo General
02. Objetivos específicos.

## 3. Objetivos



### Objetivo general

Brindar a los servidores del Icfes un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo del potencial personal, la identidad, la participación, las actitudes favorables, a través de acciones enfocadas al equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, transformación digital que mantengan la motivación del personal, con el fin de fortalecer la cultura de servicio público, el compromiso institucional, y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los funcionarios del Instituto.



### Objetivos específicos

- Generar condiciones de trabajo saludables tanto físicas como mentales que contribuyan con el desarrollo de la creatividad, la participación de los servidores públicos de la entidad, así como la efectividad en su labor, mediante estrategias virtuales o desde la presencialidad.
- Contribuir con el equilibrio entre la vida laboral y vida personal en las dimensiones: familiar, deportiva, cultural, artística y social, y de esta forma, mejorar la calidad de vida de los funcionarios del Icfes.
- Brindar oportunidades de desarrollo y progreso personal que incidan directamente en la consecución de metas y objetivos organizacionales propuestos por el Icfes.
- Facilitar al funcionario pre-pensionado el proceso de retiro del servicio.



## Objetivos específicos

- Reconocer y recompensar el desempeño sobresaliente de los servidores y el de los equipos de trabajo del Icfes.
- Estimular la conformación de equipos de trabajo que contribuyan al mejoramiento de los procesos y la calidad de los servicios que presta el Icfes.

# 4. Desarrollo del plan



## Beneficiarios

Todos los funcionarios del Instituto son objeto de la realización de las actividades del presente plan, sin embargo, cabe precisar que de acuerdo con la normatividad de carrera administrativa y del empleo público algunas de las actividades solo estarán dirigidas a los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. El plan propenderá por el fortalecimiento de la calidad de vida laboral, y se tendrá en cuenta el núcleo familiar del funcionario<sup>1</sup> cuando así haya sido definido o especificado en la actividad.



## Responsables

La Subdirección de Talento Humano tiene la responsabilidad de preparar anualmente el Plan de Bienestar e incentivos, efectuar su seguimiento, control y coordinar con el Comité de Mejoramiento Institucional el proceso de otorgamiento y reconocimiento de incentivos.

Por su parte es deber de los Servidores Públicos participar en todas las actividades programadas y convocadas dando cumplimiento al plan de trabajo.



## Plan de Bienestar

Para el 2023 se complemento el plan de bienestar teniendo en cuenta los ejes temáticos como equilibrio social, salud mental, convivencia social, alianzas, transformación digital y el plan de incentivos, con actividades relacionadas en cada eje que se desarrollan a continuación:



## Áreas de Intervención

Se desarrollarán cinco ejes temáticos: eje equilibrio psicosocial, eje de salud mental, eje de convivencia social, eje de alianzas interinstitucionales, y un eje transversal de Transformación Digital.

<sup>1</sup>De acuerdo con el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, "se entenderá por familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos menores de edad que dependan



## Eje 1. Equilibrio psicosocial

Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.



### A. Factores Psicosociales

Este componente busca facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo para tener una vida equilibrada, trabajo, ocio, familia, estudio. Igualmente, se busca atender las necesidades de protección, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, deporte y cultura.

Los servidores públicos, los colaboradores y sus acompañantes, para la participación en estas actividades, deberán tener en cuenta el reglamento y normas de conducta ética en actividades de bienestar social, que se encuentra en el Capítulo de Anexos (Anexo 2).

#### Actividades deportivas:

Con la ejecución de estas actividades se busca el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del servidor. Se busca fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.





Entre algunas de las actividades deportivas que se desarrollarán se encuentran: (Ver cronograma de actividades). Bolos, fútbol, tenis de mesa, entrenamiento funcional.

### **Actividades Recreativas:**

Igualmente, se desarrollarán actividades recreativas y de esparcimiento que mejoren la calidad de vida del funcionario y su aprendizaje social, generando equilibrio integral entre vida familiar y laboral, un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de los valores institucionales e individuales.

Entre algunas de las actividades recreativas que se desarrollarán se encuentran:

-Vacaciones recreativas Hijos funcionarios mitad de año y fin de año.

### **Actividades culturales:**

A partir de actividades lúdicas, artísticas y culturales, se pretende promover la integración social, el desarrollo de habilidades como la creatividad y la sensibilidad artística, así mismo, fomentar espacios de integración, esparcimiento y unión familiar entre los servidores del Instituto. Igualmente, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que sean un estímulo y reconocimiento a la labor de los servidores públicos, promoviendo el afianzamiento de las relaciones interpersonales y el sano esparcimiento.

Entre algunas de las actividades que se desarrollarán se encuentran: -Actividades culturales: Teatro, cine, entrega de entradas para eventos culturales.

-Orientación musical

### **Capacitación en artes y/o artesanías u otras modalidades.**

En este componente se pretende desarrollar talleres de capacitación en temáticas como manualidades navideñas, talleres de cocina, generando otro aprendizaje que contribuya a la disminución de riesgo psicosocial.

**Nota:** Dependiendo de las condiciones o situaciones eventuales que se puedan presentar como emergencias sanitarias, pandemias, o disposiciones del Gobierno Nacional, así como también el interés de las personas se desarrollarán las actividades manera presencial o virtual.

### Flexibilidad laboral

En este componente se encuentran estrategias como horarios flexibles, y teletrabajo. De acuerdo con lo establecido en la Resolución No. 000666 de 2015 se definen los lineamientos de horarios especiales o flexibles para los servidores públicos, podrán ser beneficiarios cuando lo manifiesten indicando las razones por los cuales lo requieren. Deben solicitarlo a la Subdirección de Talento Humano acompañando de visto bueno de jefe de la dependencia indicando la jornada laboral.

Por otra parte la institución implemento la modalidad de Teletrabajo de acuerdo a las siguientes resoluciones: Resolución Icfes 000463 expedida el 08 de agosto de 2022. "Por la cual se adopta y reglamenta la política y la estrategia de teletrabajo en el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - Icfes", Resolución Icfes 000483 expedida el 22 de agosto de 2022. "Por medio de la cual se le confiere la modalidad de Teletrabajo a algunos servidores públicos del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - Icfes" y Resolución Icfes 000484 expedida el 23 de agosto de 2022. "Por la cual se ordena el reconocimiento y pago mensual a los servidores públicos que desarrollan funciones en la modalidad de teletrabajo en el Icfes, por concepto del uso de los equipos y servicios (luz e internet) en su domicilio". Para aplicar en la modalidad de teletrabajo, el cargo debe ser teletrabajable, debe contar con visto bueno de jefe inmediato, y aprobación del Comité de Teletrabajo, igualmente seguir el procedimiento de seguridad y salud en el trabajo.

### Bienestar Espiritual.

Este componente integra la concepción de bienestar espiritual, entendido como las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal.

Se realizarán actividades con observancia de la diversidad de religiones e implementando estrategias para dar bienestar espiritual. Entre algunas de las actividades que se desarrollarán se encuentran: (Ver cronograma de actividades). Yoga, mensajes y tips de meditación, mindfulness.



### B. Equilibrio entre la vida laboral y familiar.

En este componente se encuentran las acciones orientadas a proteger la dimensión familiar contribuyendo a un equilibrio laboral entre la vida laboral y familiar. Entre algunas actividades que se desarrollarán se encuentran:

### Horarios flexibles.

La entidad a través de la Resolución No.000666 de 2015 Cuenta con horario especial o flexible para los servidores públicos, estos podrán ser beneficiarios cuando así lo manifiesten indicando las razones por las cuales lo requieren. Deben solicitarlo a la Subdirección de Talento Humano acompañando de visto bueno de jefe de la dependencia indicando la jornada laboral. Los horarios pueden ser de lunes –viernes de 7:00 a.m.-4:00 p.m., 7:30 a.m. - 4:30 p.m., 8:30 a.m.- 5:30 p.m., 9:00 a.m- 6:00 p.m. o en la jornada ordinaria.

Se contemplará jornada laboral especial para mujeres embarazadas, que podrán terminar su jornada 30 minutos antes de lo habitual.

### Sala Amiga de la Familia Lactante Icfes.

De acuerdo con la normatividad vigente y con el propósito de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida, la entidad cuenta con un espacio ideal para las madres gestantes, lactantes, para que puedan realizar las prácticas adecuadas de lactancia materna, con las condiciones ideales para la extracción y conservación de la leche durante la jornada laboral. Esta sala se encuentra ubicada en el piso 18 en el ala que da al costado de la Calle 26. Para que las madres trabajadoras y con esta condición puedan aprovechar este espacio teniendo en cuenta los tiempos de desplazamiento entre el sitio de trabajo y el lugar de residencia. Para mayor información lo pueden consultar el Subdirección de Talento Humano.

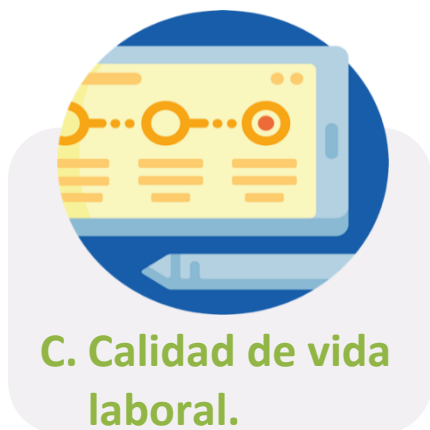
### Actividades especiales con ocasión del día de la familia y actividades de la niñez.

Igualmente, se desarrollarán actividades recreativas y de esparcimiento que mejoren la calidad de vida del funcionario y su aprendizaje social, generando equilibrio integral entre vida familiar y laboral, un espacio de comunicación, interacción. Entre algunas de las actividades que se desarrollarán se encuentran: -Día familia Icfes. También se fortalecerán las relaciones con los abuelos, sensibilizando con piezas informativas para fortalecer relaciones y tiempo de calidad para compartir con sus nietos en el mes de agosto. -Día de los niños Halloween.

Adicional a lo anterior, se enviarán tarjetas virtuales de felicitaciones en situaciones especiales cuando los servidores formalicen legalmente su relación conyugal.

### Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales:

Se realizarán actividades de promoción y difusión de estrategias de aprovechamiento y manejo de tiempo libre por correo electrónico o en los fondos de escritorio.



### C. Calidad de vida Laboral.

La Calidad de Vida Laboral es un proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de cada una de las entidades estatales. Se refiere a la existencia de un ambiente de trabajo que es percibido por el servidor público como propicio para su bienestar y desarrollo; esta constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos,

la motivación y el rendimiento laboral, logrando así la generación de un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

En el Icfes, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que sean un estímulo y reconocimiento a la labor de los servidores públicos, promoviendo el afianzamiento de las relaciones interpersonales y el sano esparcimiento.

Se realizarán actividades de integración generando la interacción con personas de diversas procedencias y culturas. Entre algunas de las actividades que se desarrollarán se encuentran: (Ver cronograma de actividades).

- Reconocimiento a nuestra gente: mujeres, reconocimiento a nuestra gente: padres, reconocimiento a nuestra gente: saber agradecer, conductores, madres.
- Día del servidor público
- Tardes motivacionales – Cumpleaños.

De acuerdo con la circular 021 del 22 de diciembre de 2020 de Icfes los funcionarios podrán acceder a un día de descanso remunerado por la fecha de su cumpleaños.

- Actividad de Alineación y cierre de año – entrega de incentivos.
- Novena navideña
- Sorpresa navideña hijos

Igualmente, en reconocimiento a servidores públicos de acuerdo con su profesión, se enviará tarjeta virtual de felicitaciones reconociendo su rol y profesión en la institución.

Así mismo y, en procura de una adecuada calidad de vida laboral, el Icfes desarrollará actividades en los siguientes campos:



Se han desarrollado e implementado estrategias para propiciar un adecuado ambiente de trabajo de los funcionarios del instituto, siendo determinante para su comportamiento al interior de la entidad. Iniciativas que potencializan diferentes componentes como el liderazgo, la estructura organizacional, las relaciones de dependencia, los sistemas de comunicaciones, los incentivos y la interacción entre las personas que hacen parte de la Institución, entre otros.



Todas las acciones del año 2021 y 2022 fueron orientadas a sensibilizar al personal del Icfes sobre la cultura y los procesos de cambio con el fin de construir una sólida imagen, proyección, consolidación y servicio; liderazgo situacional, factores determinantes para que todos los colaboradores continúen cultivando una identidad organizacional que nos diferencie de otras entidades.

- *Coaching individual a líderes de cada dependencia del Instituto*  
Una de las estrategias de la Subdirección de Talento Humano para el fortalecimiento del clima y la cultura del Instituto, fue el coaching individual para algunos de los líderes de dependencias enfocándose en la potencialización de competencias como liderazgo, motivación y desarrollo de equipos.
- *Intervenciones en la cultura del Instituto. Proceso de transformación cultural liderando en todo momento liderazgo situacional.*  
Se continúa con el proceso de fortalecimiento cultural a través de metodologías como educación experiencial, coaching, gamificación, permitiendo que los participantes a través de experiencias de aprendizaje desarrolladas tengan la posibilidad de ser aplicadas en el día a día a través de vivencias directas y conversaciones que apoyan la transferencia de la experiencia a su cotidianidad, desarrollos de team building.
- *Ejercicio con líderes “Reconociendonos desde el Ser”*  
Se realizó una jornada en la que se integró a los directivos, con actividades de reconocimiento de su Ser con metodología de coaching de equipos.
- *Estrategia Enseñas más que palabras*  
Con el ánimo de generar una cultura incluyente en el interior del Instituto, como parte fundamental de las estrategias orientadas a fortalecer nuestra cultura organizacional, se desarrolló la estrategia enseñanzas más que palabras, una nueva iniciativa de comunicación interna que permitirá a todos los colaboradores aprender señas básicas de la lengua de señas colombiana. Cada semana se envía un nuevo aprendizaje a través de cápsulas de video en las que nos enseñará cómo comunicarnos con personas sordas. El objetivo es visibilizar a nuestra colaboradora y hacerla partícipe, tanto a ella, como a los demás miembros del Instituto, en el proceso de una cultura interna incluyente. Una invitación muy especial para que todos seamos parte activa en este proceso de aprendizaje y podamos así convertirnos en elementos socializadores de este conocimiento incluyente.
- *Estrategia Evaluemonos con sentido*  
Una estrategia desarrollada de espacios de diálogo y conversatorios, que busca generar momentos cercanos de interacción con los colaboradores, que movilicen y arraiguen la cultura de la Familia Icfes.

- *Evaluación y Medición de clima organizacional.*

Con el fin de contar con el diagnóstico que permita el diseño de planes de mejoramiento del clima y la cultura organizacional, que favorezcan la percepción de bienestar de los colaboradores del Instituto, así como la intervención en las variables que resulten evaluadas por debajo de lo esperado, y teniendo en cuenta los resultados para cada una de las dimensiones evaluadas, se hace necesario cada dos años realizar, la evaluación y medición del clima y la cultura organizacional del Instituto, de conformidad con lo previsto en el Artículo 2.2.10.71 del Decreto 1083 de 2015 “Programas de bienestar de calidad de vida laboral” y el artículo 24 del Decreto 1567 de 1998 con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral.

Los resultados obtenidos permiten reconocer la percepción de los colaboradores (que participaron en el estudio), acerca de la favorabilidad o desfavorabilidad con relación a los diferentes factores e intra factores evaluados y asociados con el Clima, la Cultura, los Microclimas y Micro culturas de Icfes.

Se realizan intervenciones a través de la metodología de Team Building, priorizando las áreas que requieran establecer mejores prácticas a partir de los resultados de la Evaluación y medición de clima y Cultura. Cabe anotar que dichas intervenciones tendrán continuidad durante toda la vigencia 2023.



### Preparación para pensionados

Tiene como fin preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, en los siguientes aspectos: social, familiar, financiera, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Para el 2023 se realizará actividad Seminario Taller Preparación para la finalización de la vida laboral abarcando diferentes áreas de proyecto de vida.



### Adaptación cambio

El proceso de cambio en una entidad abarca todas las actividades dirigidas ayudar a la misma para que se adopte nuevas actitudes, tecnologías, y formas de desarrollar sus procesos. El entorno al ser cambiante busca un mejoramiento continuo teniendo la permanente disposición a aprender y a cambiar, pro lo cual, es fundamental, el compromiso de los servidores, crear y desarrollar un actitud y mentalidad abierta frente a estos fomentando una cultura que permita coger las buenas iniciativas. Actividades de Inducción y reinducción que buscan la adaptación laboral e institucional y que realiza a través del PIC.



## Eje 2. Salud Mental

Este eje comprende las acciones relacionadas con la prevención y mantenimiento de la salud mental, para lo cual a través del programa de seguridad y salud en el trabajo se estará alineado con el desarrollo de estas actividades.

### A. Higiene Mental

Igualmente se realizará taller o compañía con temáticas relacionadas con síndrome de agotamiento laboral o estrés.

### B. Prevención de Nuevos Riesgos a la salud y efectos pospandemia.

Mediante las actividades deportivas mencionadas en el eje anterior se reforzará este tema para la prevención del sedentarismo. Dependiendo de las condiciones o situaciones eventuales que se puedan presentar como emergencias sanitarias, pandemias, o disposiciones del Gobierno Nacional, así como también el interés de las personas se desarrollarán las actividades manera presencial o virtual.

### Promoción de prácticas y hábitos saludables en familia

Se desarrollará campaña de promoción y difusión de hábitos alimenticios y estilo de vida saludable alineado con el programa de seguridad y salud en el trabajo. Igualmente, en las actividades que se realicen a nivel deportivo como clases de entrenamiento funcional, torneos deportivos, programas de acondicionamiento físico que reforzarán el tema de buenas practicas, referente a estilos de vida saludable.



## Eje 3. Convivencia social.

Este eje hace referencia a las acciones relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

También se busca afianzar la convivencia institucional fortaleciendo valores y reevaluando creencias, es necesario tener presente que las normas de convivencia contribuyen al mejoramiento de clima laboral, facilitan la integración, la participación y las relaciones interpersonales en los diferentes ambientes laborales.

Se desarrollarán algunas estrategias como:

Realizar campaña de fortalecimiento en normas de convivencia, empatía laboral.

Sensibilización y prevención sobre temáticas de acoso laboral, acoso sexual.

El Instituto cuenta con el Comité de convivencia y la resolución 000790 de 2017 en la cual se encuentran los procedimientos internos y se implementan mecanismos de prevención de conductas que constituyen acoso Laboral.

Enviar tarjetas de felicitación: cumpleaños, fechas especiales: nacimientos.



## Eje 4. Alianzas interinstitucionales

El eje 4 contempla la importancia de establecer alianzas interinstitucionales a través de componentes como coordinación Interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

Coordinación Interinstitucional.

Educación formal:

El Icfes cuenta con un Fondo de Administración en Educación en Convenio con el ICETEX, cuyo objeto es: Financiar estudios encaminados a apoyar la formación académica y fortalecer las competencias laborales de los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del ICFES, en desarrollo de la misión del Instituto, en procura de niveles de excelencia, en educación superior a nivel nacional o el exterior, en los niveles de pregrado en las modalidades: técnica profesional, tecnológica y profesional y de posgrado en especializaciones, maestrías y doctorados, mediante créditos condonables, por prestación de servicios y mérito académico.

Por otra parte, para el desarrollo de programa de seguridad social integral se cuenta con el apoyo de las entidades promotoras de salud (EPS), Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación familiar, a las cuales se encuentran afiliados los funcionarios de la entidad.

La Subdirección de Talento Humano realizará la coordinación con las entidades para el uso de los programas de prevención y promoción.

Se desarrollarán estrategias como:

Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.

Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.

Jornada de feria de servicios con entidades mencionadas.





### Promoción programas de vivienda

Se realizarán Ferias de vivienda, entidades financieras, FNA, Caja de Compensación Familiar. Sensibilización de ahorro, clases de subsidio, proyectos de vivienda

El Icfes coordinará con las entidades respectivas la promoción de los servicios de acuerdo con la programación de actividades.



### Programa de Educación para el trabajo

El Icfes estará en constante coordinación con la Caja de Compensación Familiar, transmitiendo la información de cursos y descuentos para las personas interesadas en realizar estudios de educación para el trabajo.

Igualmente, en el plan de capacitación también se trabajarán temáticas para este desarrollo.

Realizar taller de finanzas personales o comunicación asertiva, y competencias del ser. Inteligencia emocional.



### Programa de incentivos

El Instituto adoptará el reglamento que establecerá las condiciones y aspectos que se tendrán en cuenta para reconocer y premiar el desempeño en niveles de excelencia, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los servidores que aportan al logro de las metas institucionales.

(Ver Anexo 3 Reglamento Incentivos 2023).

El salario emocional es un concepto asociado a la retribución en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del servidor, mejorando la calidad de vida de este, fomentando el equilibrio laboral, incluye los beneficios de bienestar y calidad de vida



### Eje 5. Transformación Digital

El eje 5, es un eje transversal que en atención a la pandemia por la COVID 19 ha generado una transformación y adaptación inmediata en las organizaciones a nivel tecnológico, entendiendo la importancia de la creación de una cultura digital, facilitando la gestión del flujo de trabajo, asignación y automatización de tareas, flexibilidad laboral, entre otras.

Por lo que se desarrollarán estrategias que permitan la preparación y desarrollo de competencias en los funcionarios en cuanto al uso de herramientas digitales con las que cuenta la entidad, u otras que contribuyan al aprendizaje colaborativo, autocuidado, organización del trabajo, trabajo virtual.

Esta formación de competencias están contempladas en el PIC mediante capacitaciones que fortalezcan el uso de herramientas digitales y analítica de datos entre otras.



**Indicadores para evaluar la gestión del plan de bienestar e incentivos**

Para evaluar la gestión del Plan de Bienestar en la presente vigencia, se tendrá en cuenta el Índice de Satisfacción de las actividades de Bienestar cuyo objetivo es Medir el grado de satisfacción de los funcionarios en las actividades de bienestar.

Nombre de la Variable	Fuente de datos o fórmula de la variable
Sumatoria de los promedios de las evaluaciones de cada actividad = SPEA	Encuesta de Evaluación de Actividades de Bienestar
Número de actividades en el semestre = NAS	Plan de Bienestar e Incentivos

Indice de Satisfacción de las actividades de Bienestar =  $(SPEA / NAS) \times 100$  , igualmente se tendrá en cuenta el: (Número de funcionarios asistentes en cada actividad / Número de funcionarios inscritos en cada actividad) X 100.



**Presupuesto**

Los recursos para la ejecución del plan serán destinados al desarrollo de los programas de Bienestar e Incentivos, los cuales fueron asignados a partir de las necesidades establecidas en el presente estudio y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal del Instituto.



## 5. Evaluación

La Subdirección de Talento Humano será responsable de hacer seguimiento, evaluar y retroalimentar el desarrollo de las actividades ejecutadas dentro del Plan de bienestar e incentivos del 2023, de acuerdo con los procedimientos previstos en el sistema de calidad y formatos establecidos para las evaluaciones y seguimiento del Plan, para verificar la eficacia de estas y el efecto en las personas, y decidir sobre su modificación o continuidad.



## 6. Mapa de Ruta

El mapa de ruta contiene el cronograma de las acciones y actividades a realizar en cada uno de los componentes mencionados y el mes de ejecución.



Anexo 1. MAPA DE RUTA  
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023

NOTA: Este plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

ACTIVIDADES	Meses											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
<b>ACTIVIDADES GENERALES</b>												
Elaboración diagnóstico encuesta necesidades de bienestar												
Adopción del plan												
<b>EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</b>												
<b>DEPORTIVAS, RECREATIVAS, CULTURALES,</b>												
Desarrollar Programa de Acondicionamiento Físico-Gimnasio (Incluye familiar)												
Realizar escuelas deportivas (Incluye grupo familiar)												
Efectuar torneo de bolos												
Realizar torneo de fútbol												
Efectuar torneo de tenis de mesa												
Efectuar torneo Wi												
Realizar Clases de entrenamiento funcional												
Realizar vacaciones recreativas para hijos												
Realizar caminata ecologica												
Realizar jornada de mascotas												
Bienestar espiritual- tips de meditación												
<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>												
Entregar Tarjetas/o pases Cine Colombia												
Obra teatro o entregar Tickets teatro												
Realizar clases de orientación musical												
<b>CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES O ARTESANÍAS</b>												
Realizar curso de cocina												
Realizar taller de manualidades												



ACTIVIDADES	Meses											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
<b>EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR - CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>												
Realizar actividad de reconocimiento a nuestra gente: mujeres												
Realizar actividad de reconocimiento a nuestra gente: padres y hombres												
Realizar actividad de reconocimiento a nuestra gente: Saber Agradecer												
Entregar Tardes Motivacionales - cumpleaños												
Realizar actividad de Reconocimiento a nuestra gente: madre												
Realizar actividad de reconocimiento a nuestra gente: conductores												
Realizar actividad entrega de incentivos												
Desarrollar actividad día del Servidor Público												
Realizar actividad de integración niños de los funcionarios Halloween												
Tarjeta virtual de cumpleaños												
Tarjeta virtual profesiones												
Desarrollar Día de la familia (Actividad de integración familiar)												
Difusión aprovechamiento de tiempo libre												
Difusión estilos de vida saludables												
<b>DESVINCULACIÓN ASISTIDA</b>												
<b>PROGRAMA PREPENSIONADOS</b>												
Realizar taller preparación para la finalización de la vida laboral y proyecto de vida.												
<b>CAMBIO Y ADAPTACIÓN LABORAL</b>												
Realizar taller sensibilización actitud de cambio												
<b>CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL</b>												
Desarrollar Actividades orientadas al mejoramiento de las condiciones del clima que fortalezcan el desempeño de los funcionarios, estilos de dirección y/o liderazgo, comunicación e integración, trabajo en equipo y capacidad profesional y medio ambiente físico.												
<b>PROGRAMA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO</b>												
Realizar taller finanzas personales o comunicación asertiva.												
Realizar taller fortalecimiento de competencias del ser (Inteligencia emocional)												
<b>EJE 2. SALUD MENTAL</b>												
Actividades relacionadas con la prevención y mantenimiento de la salud mental.												
<b>EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL</b>												
Realizar campaña de fortalecimiento normas de convivencia empatía laboral												
Tarjetas de felicitación cumpleaños, fechas especiales, nacimientos, grados y condolencias através de correo electrónico.												
<b>ACTIVIDADES DE APOYO</b>												
Apoyar reuniones corporativas												

ACTIVIDADES	Meses											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
<b>PROGRAMA DE INCENTIVOS</b>												
Adoptar Reglamento Programa de Incentivos												
<b>ESTÍMULOS POR TIEMPOS DE SERVICIO, POR RETIRO POR PENSION, POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL, POR EQUIPOS</b>												
Efectuar reconocimiento a funcionarios en las diferentes categorías												
<b>ESTÍMULOS POR RETIRO POR PENSION</b>												
Efectuar reconocimiento a funcionarios por retiro por pensión												
<b>INCENTIVOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL</b>												
Efectuar incentivos para: Los mejores servidores de carrera administrativa de cada uno de los niveles profesional, técnico y asistencial. Al mejor servidor de carrera administrativa. Al mejor servidor de libre nombramiento y remoción.												
<b>INNOVACIÓN CON PASIÓN - INCENTIVOS POR PROYECTOS EN EQUIPOS DE TRABAJO</b>												
Convocatoria Proyectos por Equipos de trabajo												
Presentación de Proyectos Viabilidad												
Desarrollo de Proyectos												
Socialización proyectos												
Fase de votación												
Presentación final del proyecto ante el Comité de Mejoramiento												
Reconocimiento a los mejores equipos de trabajo.												
<b>EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES</b>												
<b>EDUCACION FORMAL</b>												
Realizar convocatoria para créditos para estudios de educación superior pregrado, posgrado. De acuerdo a solicitudes de funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción, y convenios con entes educativas, para beneficios especiales.												
<b>PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL</b>												
Desarrollar Jornada de servicios eps, caja de compensación familiar, entidades bancarias												
<b>PROMOCION DE PROGRAMAS DE VIVIENDA</b>												
Proporcionar información proyectos de vivienda, entidades financieras, FNA, Colsubsidio												
<b>EJE 5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b>												
Estrategias que permitan la preparación y desarrollo de competencias en los funcionarios en cuanto al uso de herramientas digitales con las que cuenta la entidad. PIC- eje transformación digital.												





## 7. Anexos

Anexo 1. Mapa de Ruta - Cronograma

Anexo 2. Diagnóstico necesidades de Bienestar

Anexo 3. Reglamento y normas de conducta ética en actividades de bienestar social.

Anexo 4. Reglamento plan de Incentivos



**Anexo 1. Diagnóstico de necesidades.**

(Ver anexo - Informe Diagnostico de Necesidades)



## Anexo 2

### ***Reglamento y normas de conducta ética en actividades de bienestar social.***

Para el desarrollo de las actividades se tendrá en cuenta el reglamento y las normas de conducta ética en actividades de Bienestar Social permitiendo la concientización de las personas en cuanto a una adecuada forma de actuar y de comportarse en los eventos y actividades que se realizan en el programa.

Es de gran importancia desarrollar este reglamento para alcanzar con éxito los propósitos de cada una de las actividades que contempla el Plan bienestar 2023, entre los cuales se destaca la atención de las necesidades de ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y las de su familia, así como generar un impacto positivo al interior de la entidad en la integración y las relaciones interpersonales.

A continuación, se encuentra el contenido del reglamento y normas de conducta ética en actividades de bienestar social y cultura organizacional.

#### ***Inscripciones:***

En forma oportuna se divulgarán mediante correo electrónico, y/o carteleras, las fechas, condiciones y especificaciones de las actividades de bienestar y cultura organizacional, para que aquellos funcionarios y personas con derecho a participar en las mismas, puedan realizar sus inscripciones con la debida anticipación.

#### ***Asistencia:***

Con el registro de asistencia del funcionario y/o de su familia o acompañantes, se da por aceptado en forma tácita su compromiso con la actividad y la aceptación de las normas y condiciones de la misma. En caso de no avisar con la debida anticipación (mínimo dos días hábiles) acerca de la imposibilidad de asistir por parte de alguna de las personas inscritas, se considerará como inasistencia injustificada, la cual generará penalización para la participación en otras actividades.

#### ***Compromiso y aceptación del reglamento:***

Todos los participantes inscritos que se comprometen a participar en alguna actividad de bienestar y/o cultura asumen el cumplimiento y la aceptación de las condiciones, reglamentos y normas éticas y de conducta aplicables al evento.



***Puntualidad:***

Se hace absolutamente indispensable que cada uno de los participantes asista cumplidamente a la hora y sitio acordados, con miras a garantizar el estricto orden y cumplimiento en la logística y en el desarrollo de los objetivos propuestos para la actividad de bienestar. Después de transcurridos 10 minutos sobre la hora programada, se dará inicio a la agenda prevista.

***Buena Disposición:***

Los asistentes deben contar con la disposición necesaria para efectuar la actividad programada, manifestando su participación activa en la misma y su actitud de apoyo y solidaridad hacia el cumplimiento de las normas, reglamentos y condiciones específicas del evento.

***Comportamiento ético:***

Se considera comportamiento ético aquel que permita llevar a cabo las actividades de manera satisfactoria, así como el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Teniendo comportamientos respetuosos, responsables y con alto grado de compromiso en las actividades dentro y fuera de la institución.

***Imagen Institucional:***

Es compromiso de los funcionarios contribuir a la construcción de una imagen positiva de la entidad, actitud que se debe extender a su participación en las actividades de Bienestar Social y Cultura Organizacional, las cuales son en sí mismas un mecanismo de integración, enriquecimiento y proyección de la imagen de la Institución.

***Conductas inapropiadas:***

Los asistentes deben actuar siempre fomentado los valores institucionales mediante su aplicabilidad en el desarrollo de las actividades de Bienestar Social y Cultura Organizacional. A continuación, se mencionan algunas conductas catalogadas como inapropiadas y en las cuales no puede incurrir, bajo ninguna circunstancia, la persona participante en las actividades de Bienestar y/o Cultura:

***Consumo de bebidas alcohólicas y /o alucinantes:***

En ningún caso se permitirá el acceso a las actividades o sitios propios del evento, para aquellas personas que se encuentren bajo el efecto de bebidas alcohólicas, narcóticos o drogas enervantes. De igual manera,



se deja expresa prohibición para el consumo de dichas sustancias y de cualquier otra que pueda alterar su comportamiento normal, durante el desarrollo de las actividades y eventos programados por el Instituto.

### ***Actuaciones Indebidas:***

Los participantes deben tener en cuenta que no está permitido cualquier tipo de acto que perturbe o impida llevar a cabo la actividad o el evento en forma normal y de acuerdo con los objetivos programados inicialmente.

Estas acciones se refieren a espectáculos, conflictos, escándalos, discusiones y peleas, malas palabras, gritos desproporcionados, desorden y algarabía y al no acatamiento de las directrices impartidas por el personal de apoyo correspondiente.

### ***Generación de un mal ambiente:***

Los participantes deben contar con una disposición, actitud y motivación adecuadas para el desarrollo de la actividad de bienestar. Las observaciones, sugerencias, aportes, quejas y reclamos se deben realizar con respeto por el grupo y de manera cortés y amable, de tal forma que no se propicie un ambiente inadecuado que pueda llegar a interferir con los objetivos del evento.

### ***Uso inadecuado de elementos, instalaciones o recursos:***

En aquellas actividades en las que requiera el uso de algún tipo de elemento para su desarrollo, tales como las deportivas, el participante debe cuidar y preservar dichos elementos, haciendo buen uso de ellos y entregándolos al final en las mismas condiciones en que los recibió inicialmente; lo mismo aplica para las instalaciones donde se lleve a cabo la actividad.

Todas aquellas conductas que obstaculicen el desarrollo de la actividad y que afecten a los demás participantes.

### ***Grupo Familiar y participantes adicionales:***

Para el grupo familiar y para las personas que se inscriban y participen en el desarrollo de las actividades del 2023 – Programa de Bienestar también aplicará el presente reglamento y las normas de conducta, de tal manera que al participar asumirán el compromiso para el cumplimiento y seguimiento de los lineamientos establecidos para el buen desarrollo de las actividades.



***Exclusiones por mal comportamiento:***

Cuando el funcionario o persona participante en las actividades de bienestar incurra en alguna de las conductas inapropiadas mencionadas en el presente reglamento, será excluido con inhabilidad por un (1) año para participar en cualquier actividad o evento de Bienestar Social de la vigencia correspondiente.



**Anexo 3. Reglamento de Plan de incentivos. (Ver Reglamento de incentivos)**