

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024

Subdirección de Talento Humano

Contenido

Introducción	3
Objetivos.....	5
Objetivo General.....	5
Objetivos Específicos	5
Alcance.....	5
Marco Normativo	6
Responsables	6
Desarrollo del plan.....	7
Eje 1. Equilibrio Psicosocial.....	7
a. Equilibrio entre la Vida Laboral y Familiar.....	9
b. Calidad de Vida Laboral	10
Eje 2. Salud Mental.....	16
Eje 3. Diversidad e Inclusión	17
Eje 4. Transformación Digital	17
Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio	18
Recursos.....	20
Medición	20
ANEXO 1. MAPA DE RUTA 2024	22
ANEXO 2. REGLAMENTO Y NORMAS DE CONDUCTA ÉTICA EN ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL.....	25
ANEXO 3. REGLAMENTO PLAN DE INCENTIVOS.....	29
ANEXO 4. INFORME DE LA ENCUESTA DIAGNÓSTICA DE NECESIDADES.....	44

Introducción

El Plan de Bienestar e Incentivos del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes, se encuentra integrado al modelo de Planeación y Gestión – MIPG, en el cual se concibe el Talento Humano como un eje fundamental, dado que se proporcionan herramientas que permiten acompañar a los servidores en cada una de sus etapas laborales contribuyendo en el mejoramiento de su calidad de vida y su entorno familiar, es por ello que el Icfes implementa un plan estratégico en el cual se incluyen programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales. 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 2024.

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 ibidem, 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.

El desarrollo del presente Plan de Bienestar e Incentivos 2024, tiene en cuenta las necesidades de la encuesta diagnóstica aplicada a los servidores del Instituto, donde se identificaron sus intereses y expectativas para el desarrollo de actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales, de promoción y prevención de la salud, asimismo, se tiene en cuenta el acuerdo final de la negociación del pliego de solicitudes 2023 entre el sindicato Unión Nacional Sindical de Servidores Públicos de Colombia – UNASEP y el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación -Icfes, el cual permitirá desarrollar un ambiente laboral óptimo y eficaz.

Durante el año 2024, el Instituto se enfocará en la importante tarea de rediseñar la entidad con el objetivo de poder crear nuevos cargos en su estructura global. Este rediseño se llevará a cabo mediante un riguroso estudio técnico que garantizará la eficiencia y el correcto funcionamiento de la organización.

En línea con las directrices estipuladas por el gobierno nacional, el Instituto se compromete a cumplir con las políticas establecidas para la creación de plantas temporales. Estas medidas buscan fomentar la formalización laboral, promoviendo así el respeto por los derechos de los trabajadores y la equidad dentro del ámbito laboral.

Por último, se debe considerar que para el año 2024 se tiene proyectado llevar a cabo una ampliación de la planta que conlleva a que se fortalezcan las habilidades y conocimientos de las nuevas personas que ingresan a la Entidad.

Se precisa que en sesión del 22 de diciembre de 2023 del Subcomité de Bienestar e Incentivos con presencia de un (1) representante de la organización sindical UNASEP se revisó el documento del Plan, incorporándose en este documento lo planteado como ajustes en la mencionada reunión

Objetivos

Objetivo General

Propiciar condiciones adecuadas y favorables a los servidores del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes, con el fin de promover el mejoramiento de la calidad de vida, el equilibrio psicosocial, la salud mental, la convivencia social, a través de espacios de conocimiento, sano esparcimiento e integración familiar que permitan el desarrollo personal y la calidez humana.

Objetivos Específicos

- Crear condiciones de trabajo que favorezcan el ambiente laboral y permitan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en el cumplimiento de sus funciones.
- Promover y desarrollar estrategias que faciliten el acompañamiento en el retiro de los servidores que se encuentran en edad de pre-pensionados.
- Establecer políticas que apoyen y fomenten la salud mental de los servidores del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación– Icfes, a través de acciones de prevención, detección y atención temprana.
- Propiciar espacios de sano esparcimiento y recreación para los servidores del Icfes y sus familias, con el objetivo de fortalecer los lazos familiares y promover el bienestar integral.
- Fomentar una cultura organizacional basada en los valores institucionales en función de la calidez humana, el respeto y generando compromiso institucional con un sentido de pertenencia e identidad por parte de cada uno de los servidores del Icfes.

5

Alcance

- El Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2024, está dirigido a todos los servidores del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y sus familias.
- El Instituto asegura que todos los funcionarios serán incluidos en la realización de las actividades del plan, aunque es importante señalar que algunas actividades estarán dirigidas específicamente a los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con las normas correspondientes. El objetivo principal del plan es fortalecer la calidad de vida laboral e incorporar el núcleo familiar del funcionario cuando esto haya sido definido o especificado en la actividad.

Marco 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 2023-2026 – DAFP.
- Acta final de acuerdos de la negociación del pliego de solicitudes 2023 entre el sindicato Unión Nacional Sindical de Servidores Públicos de Colombia- UNASEP y el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes.
- Resolución N° 342 del 19 de julio de 2023 – expedida por Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes.
- Infografía Estudio Salud Mental Bogotá 2023.

6

Responsables

La Subdirección de Talento Humano del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes, tiene la responsabilidad de coordinar, desarrollar y evaluar las actividades previstas en el presente Plan de Bienestar e Incentivos 2024.

Desarrollo del plan

El Diagnóstico del Plan de Estímulos para 2024, 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 encuesta fue enviada al 100% de los servidores 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 servidor con el fin 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, salud mental y laboral e incentivos nuevos para el año 2024.

Ilustración 1: Correo encuesta diagnóstico anual de necesidades de bienestar



7

Entre algunas de las características identificadas en el análisis de los resultados se encuentran las siguientes: El 88,3% de la población contestó la encuesta, es decir, se contó con la participación de 73 servidores, de los cuales el 49% son mujeres y el 51% personas corresponde al género masculino. Se evidencia que el 48% son personas casadas y el 27 % son solteras y 60% de las personas tienen hijos.

Los servidores encuestados reportan reiteradamente necesidades asociadas con la ejecución de actividades de integración, actividades lúdicas, deportivas, de entretenimiento junto con su grupo familiar. El 49% 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.

Eje 1. Equilibrio Psicosocial

Factores Psicosociales:

En la búsqueda de mejorar el ambiente laboral y promover una mejor calidad de vida para nuestros colaboradores, este Plan de Bienestar e Incentivos se centra en abordar temas claves como los factores intralaborales y extralaborales, el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar, así como la calidad de vida en el entorno de trabajo. Nuestro propósito es fomentar un ambiente de trabajo saludable, positivo y propicio para el desarrollo profesional y personal de cada uno de nuestros servidores.

Actividades deportivas:

La ejecución de estas actividades tiene como objetivo fundamental fomentar el desarrollo de habilidades deportivas entre los servidores, promoviendo así una sana competencia y un adecuado esparcimiento. Esta iniciativa actúa como un complemento a la labor diaria, permitiendo una utilización adecuada del tiempo libre.

El propósito de estas actividades no solo se centra en fortalecer el estado físico de los participantes, sino también en mejorar su bienestar mental. A través de la práctica deportiva, se busca generar comportamientos de integración, respeto y tolerancia hacia los demás, tanto en el ámbito laboral como en el ámbito familiar.

Dentro de las actividades deportivas que se llevarán a cabo, se encuentran actividades como bolos, futbol, tenis de mesa y entrenamiento funcional entre otras. Cada una de estas disciplinas permitirá a los participantes poner a prueba sus habilidades, disfrutar de la competencia y disfrutar de momentos de diversión, a través de un cronograma de actividades, se brindará a los servidores la oportunidad de participar en estas disciplinas de acuerdo con sus preferencias y disponibilidad de tiempo.

Actividades Recreativas:

Durante el transcurso del año, se llevarán a cabo una serie de actividades recreativas y de esparcimiento que tienen como objetivo principal mejorar la calidad de vida de nuestros funcionarios y fomentar su aprendizaje social. Nos preocupamos no solo por su bienestar laboral, sino también por su bienestar familiar y personal.

En este sentido, una de las propuestas que deseamos destacar es la organización de vacaciones recreativas para los hijos de nuestros servidores, durante las vacaciones de mitad de año y de fin de año, donde los hijos de nuestros colaboradores podrán disfrutar de un programa lleno de brindarles momentos inolvidables.

Actividades Culturales:

Se desarrollarán actividades culturales, artísticas y lúdicas como teatro, cine, entrega de boletas para eventos culturales, orientación musical, las cuales permitirán el enriquecimiento personal y profesional de los servidores del Instituto, permitiendo un

contacto con el arte y la cultura donde se fomentará la sensibilidad, la empatía y el pensamiento crítico.

La conmemoración de fechas especiales también será una oportunidad para reconocer el esfuerzo y dedicación de los servidores públicos, promoviendo un ambiente laboral positivo y motivador. Estas celebraciones se realizarán de forma festiva, con actividades y momentos de sano esparcimiento, generando un sentido de pertenencia y valoración por parte de los colaboradores.

Capacitación en artes y/ o artesanías u otras modalidades:

Dentro de este componente se desarrollarán una variedad de talleres de capacitación, los cuales tienen como objetivo brindarles a nuestros servidores nuevas habilidades y conocimientos en temáticas como manualidades navideñas y talleres de cocina.

A través de los talleres de manualidades navideñas, buscamos estimular la creatividad de nuestros colaboradores, permitiéndoles explorar diferentes técnicas y materiales para crear hermosos adornos y regalos navideños.

Por otro lado, los talleres de cocina tienen como objetivo brindarles a nuestros colaboradores nuevas habilidades culinarias, permitiéndoles aprender recetas saludables y prácticas que pueden aplicar en su vida personal, con el fin de promover estilos de vida saludables.

a. Equilibrio entre la Vida Laboral y Familiar

Flexibilidad Laboral:

El Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes, estableció a través de la Resolución N° 000342 del 19 de julio de 2023 en su Artículo 2. La Jornada Especial y Flexible, para algunos servidores en sus hogares como madres o padres cabeza de familia, con personas con discapacidad a cargo, cuidadores de personas dependientes con condiciones de salud especiales, con niños menores de 15 años y con el propósito de contribuir en mejorar la movilidad y los tiempos de desplazamiento en la ciudad de Bogotá.

Los servidores públicos que se acojan a alguno de estos horarios deberán hacer llegar individualmente la respectiva solicitud mediante memorando radicado por el gestor documental dirigido al subdirector de Talento Humano, acompañada del visto bueno del jefe de la dependencia, indicando la jornada laboral de la cual desea ser beneficiario y adjuntando los documentos que considere acreditan las razones en las cuales se fundamenta su solicitud.

De igual se estableció a través de la Resolución en mención, el fortalecimiento del Teletrabajo y la Desconexión Laboral, de acuerdo, con el Capítulo Segundo “Estrategia y

Política de Teletrabajo”, Capitulo Tercero “Trabajo en Casa” y Capitulo Cuarto “Desconexión Laboral”.

Sala de Lactancia Icfes:

En cumplimiento de las disposiciones normativas actuales y con el objetivo de promover una mejor calidad de vida para todas nuestras colaboradoras, nuestra entidad cuenta con un espacio especialmente diseñado para las madres gestantes y lactantes, donde pueden realizar las prácticas adecuadas de lactancia materna, brindándoles las condiciones ideales para la extracción y conservación de la leche durante su jornada laboral.

Esta sala se encuentra ubicada en el piso 18, esta ubicación ha sido seleccionada pensando en facilitar el acceso de nuestras colaboradoras, considerando los tiempos de desplazamiento entre el sitio de trabajo y el lugar de residencia.

Actividades especiales con ocasión del día de la familia, sensibilización de la importancia de los abuelos y actividades de la niñez:

En el marco de nuestro compromiso por mejorar la calidad de vida de nuestros servidores, se han diseñado una serie de actividades recreativas y de esparcimiento que buscan fomentar el aprendizaje social y generar un equilibrio integral entre la vida familiar y laboral.

No obstante, la Resolución N° 000342 del 19 de julio de 2023, Artículo 53, Parágrafo 2, establece que el Icfes deberá informar a los servidores antes de iniciar cada semestre, sobre la posibilidad de solicitar un (1) día libre remunerado con ocasión al día de la familia, con el fin de que los funcionarios lo programen con sus jefes inmediatos.

Además, durante el mes de agosto, nos enfocaremos en sensibilizar a nuestros servidores sobre la importancia de mantener una relación cercana con los abuelos. A través de piezas informativas, buscamos fortalecer los lazos intergeneracionales y proporcionar un tiempo de calidad para compartir con los nietos.

También celebraremos el "Día de los Niños Halloween", donde los hijos de nuestros colaboradores podrán disfrutar de una jornada llena de diversión y momentos increíbles.

b. Calidad de Vida Laboral

La Calidad de Vida Laboral es un aspecto fundamental en el bienestar de nuestros servidores públicos. Es un proceso continuo y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones de trabajo que favorezcan su desarrollo personal, social y laboral. Queremos que nuestros funcionarios se sientan valorados y motivados, por lo que nos esforzamos en proporcionar un ambiente laboral propicio para su bienestar y crecimiento.

En el Icfes, nos preocupamos por el bienestar y la felicidad de nuestros servidores públicos. Por eso, nos esforzamos en conmemorar fechas especiales que sean un estímulo

y reconocimiento a su labor incansable, es por ello, que se realizaran actividades como el reconocimiento a nuestras mujeres, padres, madres, conductores, servidores públicos, día del servidor público, tardes motivacionales, entrega de incentivos, novena navideña, sorpresa navideña hijos, tarjetas virtuales de felicitación por su profesión dentro de la institución.

Por otra parte, y teniendo en cuenta el Acuerdo Sindical, Clausula 12, se encuentra contemplado el bono de incentivo de cumpleaños de los servidores públicos, así:

“El Icfes en aras de brindar un bienestar para todos los servidores públicos del Instituto, entregará adicional a los estímulos actuales en el Plan de Bienestar e Incentivos un bono por cumpleaños para servicios en la Caja de Compensación Familiar del 5% de 1 smlmv a partir el 2024.

Igualmente, en la instancia que aprueba los estímulos de la Entidad, en la que tendrá representación UNASEP, se revisará la posibilidad de incrementar el porcentaje establecido en el párrafo anterior, conforme los recursos que se encuentren disponibles en la vigencia.”

Para atender este beneficio, en la reunión del Subcomité de Bienestar e Incentivos del 22 de diciembre de 2023 y con presencia de un (1) representante de la organización sindical UNASEP se revisó lo pertinente y se acordó que el porcentaje a otorgar como bono de cumpleaños para el año 2024 será del 5% de 1 smlmv, sin incremento, atendiendo a los recursos disponibles para la vigencia.

11

De igual manera en la Resolución 000342 de 2023, se reglamenta la jornada de trabajo, la política y estrategia de teletrabajo en modalidad suplementaria, el trabajo en casa, la estrategia de desconexión laboral, la autorización de días de descanso compensado y días no compensados, tal como se establece en el Capítulo autoriza a los servidores podrán los siguientes beneficios:

Artículo 49. Tiempo de Descanso Compensado en Semana Santa y Festividades de Fin de Año “El Icfes otorgará a sus servidores públicos descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando se haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que se establezca en el Instituto, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio”.

Artículo 50. Tiempo de descanso compensado por trabajo realizado fuera del horario laboral. “El Icfes otorgará un (1) día de descanso compensado por cada ocho (8) horas adicionales a la jornada laboral trabajadas, para los servidores públicos que ejerzan labores de logística y de soporte en aplicación de las pruebas de Estado y demás exámenes que realiza el Icfes los fines de semana y otros compromisos asociados a la aplicación. Los servidores públicos que causen el derecho deberán solicitar el disfrute del

día compensatorio dentro de la misma vigencia ante la Subdirección de Talento Humano con el visto bueno del jefe inmediato”.

Artículo 54. Tiempo de descanso no compensado por cumpleaños. “Como parte de su plan de bienestar y estímulos y con el propósito de celebrar la vida de cada uno de sus servidores, se otorgará un día hábil de descanso remunerado para que los cumpleaños utilicen este tiempo libre en actividades que contribuyan a su bienestar personal, siempre y cuando se garantice la prestación del servicio”

Artículo 55. Tiempo no compensado adicional al permiso por luto. “Se otorgará un (1) día de permiso remunerado posterior a la licencia por luto, cuando la muerte del familiar ocurra en Bogotá o dos (2) días de permiso remunerado si ocurre por fuera de esta ciudad. Para lo cual bastará con un correo electrónico por parte del servidor público o el jefe inmediato informando la calamidad a la Subdirección de Talento Humano. El servidor público deberá acreditar la ocurrencia del hecho conforme lo establece la normativa vigente”.

Artículo 58. Permiso de estudios. “Los servidores públicos que requieran adelantar sus estudios académicos en un horario que se cruce con la jornada laboral, deberán solicitar permiso de estudio al subdirector de Talento Humano, previo visto bueno del jefe inmediato quien deberá establecer que no exista una afectación en la prestación del servicio, caso en el cual el permiso no podrá ser autorizado. En dicho escrito se debe manifestar la forma en la cual se compensarán las horas de ausencia en el Instituto durante el tiempo de la jornada laboral dedicada al estudio. El permiso será otorgado por el subdirector de Talento Humano”

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

- **Clima y Cultura**

El Instituto ha puesto en marcha una serie de estrategias con el objetivo de crear un ambiente de trabajo propicio para sus funcionarios. Estas estrategias son decisivas para determinar el comportamiento de los empleados dentro de la entidad. Entre estas iniciativas se encuentra el fortalecimiento del liderazgo, tanto a nivel individual como colectivo, así como la adecuada estructura organizacional que garantice la eficiencia en los procesos internos. Para incentivar el buen desempeño, se han diseñado programas de incentivos y reconocimiento, que motivan y estimulan a los funcionarios a superar sus metas y alcanzar resultados sobresalientes. Todo esto, junto con la promoción de una interacción positiva y colaborativa entre los miembros de la Institución, contribuye a un entorno laboral donde se fomenta el trabajo en equipo y se potencia el desarrollo individual y colectivo.

Es importante mencionar que la medición del clima y cultura organizacional realizada en el año 2023 fue fundamental para identificar áreas de oportunidad y mejorar la calidad de vida laboral de los servidores. A través de la aplicación de una encuesta de 78 preguntas, donde se pudo obtener una visión general de la percepción que tienen los servidores sobre su entorno de trabajo tanto a nivel institucional como a la dependencia a la que pertenecen.

Los resultados fueron la base para implementar acciones que fortalezcan las relaciones laborales, promuevan un ambiente saludable y contribuyan al crecimiento profesional de los servidores. Con estas medidas, se espera impulsar la satisfacción y el compromiso de los colaboradores, generando un entorno laboral positivo y productivo.

- **Coaching individual a líderes de cada dependencia del Instituto**

Una de las estrategias implementadas por la Subdirección de Talento Humano para fortalecer el clima y la cultura, ha sido la implementación de programas de coaching individualizados para nuestros líderes de diferentes áreas. El objetivo principal de estos programas ha sido potenciar competencias clave como el liderazgo, la motivación y el desarrollo de equipos.

- **Intervenciones en la cultura del Instituto. Estrategia de renovación cultural**
Evaluar para la vida: Somos más que un número.

Ilustración 2: Modelo De Renovación Cultural Icfes



El Icfes ha identificado la necesidad de implementar una estrategia de renovación cultural que sea integral, donde todos los grupos de interés sean capaces de reconocer claramente lo que hacemos como Entidad y como lo hacemos, guiados en los pilares de valores del servicio público y principios del Gobierno Corporativo, teniendo como eje central el “Modelo Evolutivo” todo esto encaminado en garantizar la sostenibilidad del Instituto.

Existen 2 componentes transversales a la estrategia, el primero de ellos es la comunicación interna que según Alonso (2018)¹ la comunicación en el trabajo no debe ser potestad del correo electrónico, tampoco debe ser responsabilidad de una sola área, no basta hablar bonito (puede jugar en contra), un trabajador no es sólo un receptor. El segundo componente para tener en cuenta es la gestión del cambio que se ha definido como "el proceso de renovación continua de la dirección, la estructura y las capacidades de una organización para satisfacer las necesidades siempre cambiantes de los clientes externos e internos" (Moran & Brightman, 2001, p. 111)². La gestión del cambio busca facilitar la transición por la que pasa una compañía al momento de implementar algo nuevo dentro de su sistema, realizando de manera exitosa la implementación de nuevos procesos, capacitación y estandarización hasta que el nuevo cambio se vea dentro de la empresa como propio.

Para llevar a cabo la estrategia de renovación cultural se utilizará el modelo propuesto por Cortes, Giraldo & Rojas (2020)³ denominado Cambio Cultural Alineado con la Estrategia – CCAE

Ilustración 3: MODELO CAMBIO CULTURAL ALINEADO A LA ESTRATEGIA



Este modelo consta de cinco (5) fases que se describen a continuación y se adaptan a la estrategia de renovación cultural que la Entidad está interesada en implementar:

¹ Alonso, C. (2018). Cultura organizacional enfocada en gestión del cambio: mejoramiento continuo en sus procesos.

² Moran, J. W., & Brightman, B. K. (2001). Leading organizational change. The Career Development International, 6(2), 111–118.

³ Cortes, C., Giraldo, J. D., & Rojas, K. J. (2020). Metodología para aplicar un cambio de cultura organizacional alineado con la estrategia

Fase 1: Planteamiento de la cultura deseada. Se trata de establecer la visión y los valores que guiarán el cambio cultural, alineados con la estrategia organizacional.

Fase 2: Diagnóstico. Se refiere a evaluar el estado actual de la cultura, identificando las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, así como las brechas con la cultura deseada.

Fase 3: Planeación. Consiste en diseñar el plan de acción para el cambio cultural, definiendo los objetivos, las actividades, los responsables, los recursos, los plazos y los indicadores de seguimiento y evaluación.

Fase 4: Intervención. Se encuentra relacionado con implementar las acciones definidas en el plan de transformación, involucrando a los líderes y a los colaboradores en el proceso de cambio.

Fase 5: Monitoreo. Se trata de monitorear y medir los resultados del proceso de cambio, comparando los indicadores con las metas establecidas y realizando los ajustes necesarios. Algunas de las actividades que se pueden ejecutar en esta fase son:

- **Preparación para Pensionados.**

El objetivo principal del Seminario Taller "Preparación para la finalización de la vida laboral", que se llevará a cabo en el año 2024, es preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos para acceder a su pensión. Este evento abarcará diversos aspectos fundamentales para garantizar una transición exitosa hacia una nueva etapa de vida. Se brindará orientación en aspectos sociales y familiares, con el fin de fortalecer los lazos afectivos y promover una integración plena en el entorno familiar. Además, se abordarán aspectos financieros para que los futuros pensionados puedan gestionar de manera adecuada su economía y seguir con su proyecto de vida sostenible.

- **Adaptación al Cambio.**

El proceso de cambio en una entidad implica una serie de actividades dirigidas a ayudar a la organización a adoptar nuevas actitudes, tecnologías y formas de desarrollar sus procesos. En un entorno siempre cambiante, es crucial buscar un mejoramiento continuo y estar dispuesto a aprender y cambiar constantemente. Por lo tanto, es fundamental que los servidores se comprometan a crear y desarrollar una actitud y mentalidad abierta ante estos cambios, fomentando una cultura que permita aprovechar las buenas iniciativas. Para lograr una adaptación laboral e institucional efectiva, se realizan actividades de inducción y reinducción a través del Plan Institucional de Capacitación (PIC). Estas actividades tienen como objetivo proporcionar a los colaboradores las herramientas necesarias para enfrentar los retos del cambio y asegurar su adaptación y éxito en la organización.

Eje 2. Salud Mental

Considerando el estudio de Salud Mental en Bogotá 2023, se puede visualizar el aumento de los problemas y trastornos de salud mental y del comportamiento en la población habitante de Bogotá, en el que se abordan los factores que los agudizan y ofrece una visión cuantitativa sobre el problema. A través de información epidemiológica desagregada, se identifican las señales de alerta, los diferentes trastornos existentes y los grupos más vulnerables. Este estudio pretende generar conciencia sobre la importancia de abordar la salud mental en la población bogotana y tomar medidas para mejorar la calidad de vida de aquellos que padecen estos problemas

Es por ello, que el Icfes ha reconocido la importancia de la salud mental de sus servidores e implementará diversas medidas para garantizar su bienestar, razón por la cual se incluyen en el Plan de Bienestar 2024, capacitaciones sobre temas relacionados con el manejo del estrés, la ansiedad y la salud emocional. De esta manera, el Instituto busca promover un ambiente laboral saludable y fomentar la resiliencia y el bienestar emocional de todos sus servidores, reconociendo que una mente sana es fundamental para un desempeño óptimo y una mejor calidad de vida.

- **Higiene Mental**

Se llevarán a cabo talleres o campañas relacionadas con el síndrome de agotamiento laboral o estrés, con el fin de brindar herramientas y estrategias a los servidores para identificar y manejar adecuadamente el estrés en el ámbito laboral. Se abordarán aspectos como la importancia de establecer límites, aprender a delegar tareas, gestionar el tiempo eficientemente y promover hábitos saludables para mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. El objetivo principal es concientizar a las personas sobre la importancia de cuidar la salud mental y emocional, fomentando un ambiente laboral saludable y productivo.

Asimismo, se llevará a cabo la campaña Corazón y Mente íntegros -Una ruta hacia nuestros valores, en la cual de manera trimestral se realizarán actividades como, taller de manejo de emociones y fortalecimiento de valores, retos individuales y grupales que contribuyan a fortalecer y mejorar el cuidado de nuestra salud mental.

- **Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud**

Las actividades deportivas mencionadas en el eje anterior serán utilizadas como una estrategia efectiva para prevenir el sedentarismo, brindando a los servidores la oportunidad de mantenerse activos y saludables, ya sea desde la comodidad de sus hogares o en espacios adecuados con todas las medidas de seguridad. De esta manera, estaremos preparados para enfrentar cualquier eventualidad y promover un estilo de vida activo y equilibrado.

- **Promoción de Prácticas y Hábitos Saludables en Familia**

Como parte del programa de seguridad y salud en el trabajo, se llevará a cabo una campaña de promoción y difusión de hábitos alimenticios y un estilo de vida saludable. Esta iniciativa busca concientizar a los servidores sobre la importancia de adoptar buenas prácticas en cuanto a la alimentación y el cuidado de su salud. Además, se implementarán diversas actividades a nivel deportivo, como clases de entrenamiento funcional, torneos deportivos y programas de acondicionamiento físico, que reforzarán los valores y principios de un estilo de vida saludable.

Eje 3. Diversidad e Inclusión

Se implementarán charlas de capacitación en diversidad e inclusión, con el objetivo de fomentar el respeto a las diferencias y promover ambientes laborales más tolerantes y respetuosos.

Asimismo, se llevarán a cabo acciones para garantizar la equidad de oportunidades y la representatividad en los diferentes niveles jerárquicos de la organización, buscando la participación de todos los empleados sin importar su género, raza, religión u orientación sexual.

Estas acciones se enmarcan en el compromiso del Instituto por promover la igualdad de derechos y la no discriminación, entendiendo que la diversidad y la inclusión son pilares fundamentales para el desarrollo de un ambiente laboral saludable y productivo. Con estas estrategias, se pretende crear un entorno en el que todos los empleados se sientan valorados, respetados y reconocidos por su contribución, lo cual se traducirá en un incremento en la satisfacción laboral y en la calidad de vida de los servidores.

El Instituto mediante la resolución 000316 de 23 de mayo de 2022, por la cual se reglamenta el procedimiento para prevenir el acoso laboral dentro del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – ICFES y se dictan otras disposiciones

De igual manera, la Resolución 0000349 del 7 de junio del 2022 Por la cual se adopta el protocolo para prevención y atención de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – ICFES

Eje 4. Transformación Digital

Se implementarán programas de formación virtual, brindando a los servidores las habilidades necesarias para utilizar de manera efectiva las herramientas digitales disponibles en la entidad. Estas estrategias también buscarán organizar el trabajo de forma más eficiente, promoviendo la gestión virtual y facilitando la comunicación y colaboración a distancia. De esta manera, se garantiza que los servidores estén preparados para enfrentar los retos que implica el entorno digital actual y puedan desempeñar sus labores de manera óptima.

Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio

El eje 5 de nuestro enfoque está destinado a fomentar entre los servidores públicos un arraigado sentido de pertenencia y una sólida vocación por el servicio público. El propósito fundamental de esta iniciativa es internalizar y poner en práctica los valores consagrados en el Código de Integridad del Servicio Público.

Se busca que cada miembro del servicio público comprenda plenamente el significado y la trascendencia de su labor, contribuyendo de manera significativa al incremento de los niveles de confianza y satisfacción en el Instituto. Para lograr este cometido, se enfatiza la necesidad de cultivar y fomentar una cultura organizacional que respalde estos valores y principios, fortaleciendo así el compromiso y la identificación de los funcionarios con su labor y su impacto en la sociedad.

- **Estrategia Corazón y Mente Íntegros – Una ruta hacia nuestros valores**

Se implementará en el 2024, una campaña dedicada al cuidado y fortalecimiento de nuestra salud mental. En un mundo en constante cambio y desafío, es esencial cultivar un equilibrio entre el corazón y la mente para alcanzar la plenitud y vivir de acuerdo con nuestros valores institucionales.

Esta iniciativa busca ser un faro de apoyo, ofreciendo recursos y herramientas para fomentar la resiliencia emocional y construir una conexión más profunda con nuestro Código de Integridad, explorando prácticas que nutren tanto el corazón como la mente.

Asimismo, se establecerán alianzas interinstitucionales como parte fundamental de nuestra estrategia. A través de componentes como la coordinación interinstitucional y el fomento de buenas prácticas, buscamos fortalecer la identidad de los servidores entre diferentes entidades y organismos.

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, las cuales contarán con la participación de entidades financieras, el Fondo Nacional del Ahorro (FNA) y la Caja de Compensación Familiar, quienes brindarán información y asesoramiento sobre los diferentes programas de subsidio y proyectos de vivienda disponibles.

Además, se realizarán actividades de sensibilización sobre la importancia del ahorro, promoviendo así una cultura financiera responsable entre los ciudadanos. El objetivo de estas ferias es facilitar el acceso a la vivienda digna y mejorar la calidad de vida de la población, a través de la difusión de opciones de financiamiento y apoyo para la adquisición de viviendas.

- **Programa de Educación para el Trabajo.**

El Icfes ha establecido una estrecha colaboración y comunicación con la Caja de Compensación Familiar, con el objetivo de brindar información detallada sobre cursos y descuentos disponibles para aquellos interesados en llevar a cabo estudios de educación para el trabajo. Esta alianza estratégica permitirá que las personas puedan acceder a oportunidades educativas que se ajusten a sus necesidades y metas profesionales.

El Icfes también desarrollará talleres y capacitaciones, con el fin de que los servidores podrán adquirir las herramientas necesarias para mejorar su bienestar personal y profesional, favoreciendo así su crecimiento y éxito, a través del plan de capacitación.

- **Programa de Incentivos.**

El Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - Icfes, en su compromiso por la excelencia en la gestión de su Talento Humano, ha creado el Plan de Incentivos con el objetivo de mejorar la calidad de vida y el desempeño eficiente de sus servidores, alineado con los Decretos 1567 de 1998 y 1083 de 2015.

Asimismo, estableció y adoptó el Reglamento de Incentivos, el cual tiene como finalidad presentar a los servidores del Icfes los fundamentos, procedimiento y condiciones del Plan de Estímulos, como parte de la política de Gestión Estratégica para el año 2024. Con esta iniciativa, el Icfes busca promover el reconocimiento y la valoración del talento humano,

incentivando la excelencia en el desempeño y fomentando el bienestar integral de sus servidores.

Ver Anexo 3. Reglamento de Incentivos

Recursos

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.

Medición

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 2024, 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.

Esta medición, se realizará a partir de la Sumatoria de los Promedios de las Evaluaciones de cada actividad = SPEA dividido por el Número de Actividades en el Semestre = NAS.

Ilustración 4: INDICADORES DE MEDICIÓN PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Nombre del indicador	Formula	Fecha de Inicio	Fecha Fin	Evidencias
Índice de Satisfacción	$\text{Actividades de Bienestar} = \left(\frac{\text{SPEA}}{\text{NAS}} \right) \times 100$, igualmente se tendrá en cuenta el: (Número de funcionarios asistentes en cada actividad / Número de funcionarios inscritos en cada actividad) X 100.	Pendiente por confirmar	31-12-2023	Encuesta de Evaluación de Actividades de Bienestar

Fuente: elaboración propia

El análisis del Índice de Satisfacción del Plan de Bienestar será crucial para evaluar su gestión. Este índice tiene como propósito principal medir el nivel de satisfacción de los empleados con relación a las actividades de bienestar implementadas. Será fundamental recopilar información precisa y detallada mediante encuestas y entrevistas con el fin de obtener una visión completa de la percepción de los trabajadores. Con base en estos resultados, se podrá tomar decisiones informadas para mejorar y fortalecer el Plan de Bienestar, asegurando así un entorno laboral más satisfactorio y motivador para todos los funcionarios.

ANEXO 1. MAPA DE RUTA 2024

Ilustración 5: MAPA DE RUTA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024 PARTE 1

+A 2-M29 MAPA DE RUTA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024												
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
ACTIVIDADES GENERALES												
Elaboración diagnóstico inicuas la necesidades de bienestar												
Adopción del plan												
EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL												
DEPORTIVAS, RECREATIVAS, CULTURALES,												
Desarrollar Programa de Acondicionamiento Físico-Gimnasio (Incluye familiar)												
Realizar Escuelas Deportivas (Incluye grupo familiar)												
Ejecutar Torneo de Bolos												
Ejecutar Torneo de Fútbol												
Ejecutar Torneo de Tenis de Mesa												
Ejecutar Torneo Recreativo (Torneo autonómico de Wii)												
Realizar Clases de Entrenamiento Funcional, Yoga y Rumba.												
Realizar Vacaciones Recreativas para hijos												
Realizar Caminata Ecológica												
Realizar Jornada Día Mascotas												
ACTIVIDADES CULTURALES												
Entrega Tarjetas Cine Amor y Amistad												
Entrega Boletines de Teatro Unión Familiar												
CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES O ARTESANÍAS												
Realizar Curso de Cocina												
Realizar Taller de Manualidades												
EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR - CALIDAD DE VIDA LABORAL												
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 - Día de la Secretarías												
Entrega Tarjetas Motivacionales - cumpleaños												
Realizar actividad de Reconocimiento a nuestra gente: madres												
Realizar actividad de reconocimiento a nuestra gente: conductores												
Realizar actividad entrega de incentivos (diario de gestión)												
Desarrollar actividad día del Servidor Público												
Realizar actividad de integración niños de los funcionarios Infallible												
Tarjeta virtual de cumpleaños												
Tarjeta virtual profesiones												
Desarrollar Sensibilización importancia de los Abuelos												
Taller Tiempo Libre Lúdico												
Taller Lecciones Saludables												
Feria de Emprendimiento												
Entrega Sorpresa Navideña Hijos Funcionarios												

Ilustración 6: MAPA DE RUTA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024 PARTE 2

ACTIVIDADES	Meses											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
PROGRAMA PREPENSIONADOS												
Realizar taller preparación para la finalización de la vida laboral y proyecto de vida.												
CAMBIO Y ADAPTACIÓN LABORAL												
Taller de Sensibilización al Cambio												
CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL												
Desarrollar Actividades orientadas al mejoramiento de las condiciones del clima que fortalecen el desempeño de los funcionarios, estilos de dirección y/o liderazgo, comunicación e integración, trabajo en equipo y capacidad profesional y medio ambiente físico.												
PROGRAMA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO												
Taller de Finanzas Personales												
Realizar taller fortalecimiento de competencias del ser (Inteligencia emocional)												
EJE2. SALUD MENTAL												
Actividades relacionadas con la prevención y mantenimiento de la salud mental, manejo de stress y agotamiento laboral.												
EJE3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN												
Realizar campaña de fortalecimiento normas de convivencia empatía laboral												
Taguetas de felicitación fechas especiales, nacimientos, grados y condecoraciones a través de correo electrónico.												
ACTIVIDADES DE APOYO												
Apoyar reuniones corporativas												
PROGRAMA DE INCENTIVOS												
Adoptar Reglamento Programa de Incentivos												
ESTÍMULOS POR TIEMPOS DE SERVICIO, POR RETIRO POR PENSION, POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL, POR EQUIPOS												
Efectuar reconocimiento a funcionarios en las diferentes categorías												
ESTÍMULOS POR RETIRO POR PENSION												
Efectuar reconocimiento a funcionarios por retiro por pensión												
INCENTIVOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL												
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 promoción.												
INNOVACIÓN CON PASIÓN - INCENTIVOS POR PROYECTOS EN EQUIPOS DE TRABAJO												
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.												

Ilustración 7: MAPA DE RUTA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024 PARTE 3

ACTIVIDADES	Meses											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL												
Es 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.												
EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO												
Campaña Corazón y Mente Integrales - Una Ruta hacia nuestros valores dedicada al cuidado y fortalecimiento de nuestra salud mental y el fortalecimiento de los valores institucionales.												
EDUCACIÓN FORMAL												
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 educativos, para beneficios especiales.												
PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL												
Desarrollar Jornada de servicios eps, caja de compensación familiar, entidades bancarias												
PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA												
Preparación e información proyectos de vivienda, entidades financieras, FNA, Colsubsidio												

Fuente: elaboración propia.

ANEXO 2. REGLAMENTO Y NORMAS DE CONDUCTA ÉTICA EN ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL.

El presente reglamento tiene como objetivo establecer las normas de conducta ética que deben ser acatadas por todos los participantes en las actividades de bienestar. Su finalidad es promover una adecuada forma de actuar y comportarse durante los eventos y actividades realizados en el marco del programa de bienestar.

Este reglamento se aplicará a todos los servidores y sus familiares que participen en las actividades organizadas por el programa de bienestar social. Asimismo, se extenderá a cualquier persona que asista a estas actividades como invitado.

Todos los participantes deben mostrar respeto y tolerancia hacia los demás, evitando cualquier acto de discriminación, maltrato o violencia física o verbal. Se prohíbe expresamente el uso de lenguaje ofensivo, así como cualquier forma de acoso o intimidación.

- **Inscripciones**

Con el objetivo de brindar una adecuada planificación y participación en las actividades de bienestar y cultura organizacional, se informarán de manera oportuna las fechas, condiciones y especificaciones para que los servidores del Instituto puedan realizar sus inscripciones con la debida anticipación. Este proceso garantizará que todos los interesados tengan la oportunidad de acceder a estas actividades en los plazos establecidos, promoviendo así un ambiente de bienestar y fortaleciendo el sentido de pertenencia dentro de la organización.

- **Asistencia**

Con el registro de asistencia los servidores y/o acompañantes, establecerán de manera implícita su compromiso con la actividad y su aceptación de las reglas y condiciones establecidas. En caso de no notificar con la debida antelación (al menos dos días hábiles) sobre la imposibilidad de asistir por parte de alguno de los inscritos, se considerará como una falta injustificada, lo que implicará una penalización para su participación en futuras actividades.

- **Compromiso y Aceptación del Reglamento**

Al inscribirse en cualquier actividad de bienestar, todos los participantes están comprometidos a cumplir y aceptar las condiciones, reglamentos y normas éticas y de conducta establecidas para el evento. Estas normas se aplican con el objetivo de mantener un ambiente seguro, respetuoso y positivo para todos los involucrados. Al asumir esta responsabilidad, cada participante se compromete a comportarse de manera adecuada, respetando los derechos y dignidad de los demás.

- **Puntualidad**

Es fundamental que todos los participantes en la actividad de bienestar asistan puntualmente a la hora y lugar acordados, con el objetivo de asegurar un orden y lograr el cumplimiento de los objetivos planteados. De igual manera, se establece que, una vez transcurran 10 minutos después de la hora programada, se dará comienzo a la agenda establecida.

- **Buena Disposición**

Es importante que todos los asistentes demuestren disposición y compromiso para llevar a cabo la actividad programada, es crucial que exhiban una actitud de apoyo y solidaridad, trabajando en conjunto para garantizar el cumplimiento de las normas, reglamentos y condiciones específicas establecidas. Solo de esta manera lograremos que la actividad sea exitosa y se desarrolle en un ambiente armonioso y seguro para todos los participantes.

- **Comportamiento Ético**

El comportamiento ético se refiere a la forma de actuar que nos permite llevar a cabo nuestras actividades de manera satisfactoria y cumplir con los objetivos propuestos. Esto implica comportarnos de manera respetuosa, responsable y con un alto grado de compromiso tanto dentro como fuera de la institución.

- **Imagen Institucional**

Los servidores tienen el compromiso de trabajar en conjunto para construir una imagen positiva de la entidad. Esta actitud positiva también debe reflejarse en su participación en las actividades de Bienestar y Cultura Organizacional, ya que estas actividades no solo son un medio de integración, sino también un mecanismo para enriquecer y proyectar la imagen de la Institución.

- **Conductas Inapropiadas**

Es de suma importancia que todos los servidores del Instituto se comprometan a actuar en consonancia con los valores institucionales, garantizando su aplicación en todas las actividades relacionadas con el Bienestar Social y la Cultura Organizacional. En este sentido, es importante resaltar que existen algunas conductas que son consideradas inapropiadas y que en ninguna circunstancia deben ser cometidas por los participantes. Estas conductas incluyen el irrespeto hacia los demás, la discriminación por cualquier motivo, acoso en cualquier forma, la falta de ética y profesionalismo, así como el incumplimiento de normas y reglamentos establecidos.

- **Consumo de Bebidas y/o Alucinantes**

La organización de cada una de las actividades se basa en un reglamento claro y contundente en el que se prohíbe el acceso a las actividades a cualquier persona que se encuentre bajo la influencia de bebidas alcohólicas, drogas enervantes. Asimismo, se enfatiza la importancia de abstenerse de consumir cualquier sustancia que pueda alterar

el comportamiento normal durante el desarrollo de las actividades y eventos programados por el Instituto. Esta medida busca garantizar un entorno seguro y propicio para todos los participantes, fomentando el respeto, la responsabilidad y la integridad física y mental de cada individuo involucrado.

- **Actuaciones Indevidas**

Es esencial que los participantes tengan presente que no se permite ninguna acción que interrumpa o dificulte la realización de la actividad o evento, y que vaya en contra de los objetivos establecidos inicialmente. Estas acciones incluyen espectáculos, enfrentamientos, escándalos, discusiones y peleas, uso de lenguaje inapropiado, gritos excesivos, desorden y alboroto, así como la falta de cumplimiento de las indicaciones proporcionadas por el personal de apoyo. Es imprescindible mantener un ambiente de respeto y orden para garantizar el correcto desarrollo de la actividad o evento.

- **Generación de un Mal Ambiente**

Es imprescindible que todos los participantes mantengan una disposición y actitud adecuadas durante el desarrollo de la actividad de bienestar. Para lograr un ambiente armónico, se sugiere expresar observaciones, aportes, oportunidades de mejora de manera respetuosa y amable, evitando generar un ambiente inadecuado que pueda perjudicar los objetivos del evento. Es importante recordar que el respeto hacia el grupo es fundamental para lograr una experiencia gratificante y satisfactoria para todos los involucrados.

- **Uso inadecuado de Elementos, Instalaciones o Recursos**

Es fundamental que cada participante sea consciente de la responsabilidad que implica cuidar y preservar los elementos que se lleguen a utilizar en alguna actividad. Lo mismo aplica para las instalaciones donde se lleve a cabo la actividad, las cuales deben ser tratadas con respeto y cuidado. Asimismo, es imprescindible evitar cualquier conducta que pueda obstaculizar el desarrollo de la actividad o afectar negativamente a los demás participantes, pues el buen trato y la colaboración son esenciales para tener una experiencia satisfactoria para todos.

- **Grupo Familiar y Participantes Adicionales**

Para garantizar un ambiente adecuado, se aplicará este reglamento y las normas de conducta establecidas para las actividades en las que participen familiares, las personas inscritas se comprometerán a cumplir y seguir los lineamientos establecidos, con el objetivo de asegurar un buen desarrollo de las actividades.

- **Exclusiones por Mal Comportamiento**

En caso de que el un servidor o una persona participante en las actividades de bienestar incurra en alguna de las conductas inapropiadas contempladas en este reglamento, se

aplicará como consecuencia su exclusión con una inhabilidad por un período de un año. Durante dicho período, se le prohíbe su participación en cualquier actividad o evento relacionado con el Bienestar Social correspondiente a la vigencia en curso. Esta medida busca garantizar un ambiente de respeto y armonía en todas las actividades de bienestar, promoviendo así la integridad y el bienestar de todos los participantes.

ANEXO 3. REGLAMENTO PLAN DE INCENTIVOS

Presentación

El Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - Icfes, en su compromiso por la excelencia en la gestión de su Talento Humano, ha creado el Plan de Estímulos con el objetivo de mejorar la calidad de vida y el desempeño eficiente de sus servidores, alineado con los Decretos 1567 de 1998 y 1083 de 2015.

Este plan busca impactar en aspectos clave de la cultura organizacional, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales y reconociendo los resultados de desempeño tanto a nivel individual como por equipos de trabajo. Bajo los principios de igualdad, equidad, objetividad y mérito, se busca exaltar el desarrollo de funciones y proyectos de manera eficaz y eficiente.

La importancia del bienestar como parte fundamental en el desarrollo personal, tanto físico como emocional, es reconocida y promovida por el Icfes. Esto permite generar entornos laborales y sociales estables a corto, mediano y largo plazo, contribuyendo así al crecimiento humano y al mejoramiento del clima laboral.

Los estímulos son considerados estrategias institucionales diseñadas para motivar a los servidores públicos y, en consecuencia, impactar su comportamiento laboral y los resultados organizacionales. Con base en esto, la entidad implementará acciones que fomenten el trabajo en equipo y el logro de los objetivos propuestos.

Para la vigencia 2024 se plantean actividades que no solo involucran a los servidores, sino que también permiten la participación de sus familias a través de programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos, ya sea de manera presencial o virtual.

Definición Plan de Estímulos

El Plan de Estímulos, desarrollado por el Icfes en cumplimiento de los Decretos 1567 de 1998, 1083 de 2015 y de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, tiene como objetivo principal motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en niveles de excelencia tanto a nivel individual como en equipos de trabajo. Esta iniciativa busca valorar el esfuerzo y el aporte de todos los servidores que contribuyen al logro de las metas institucionales. A través de este plan, el Icfes busca fomentar el desarrollo personal y profesional de su personal, impulsando una cultura de calidad y excelencia en el cumplimiento de sus funciones.

Objetivos

- Establecer un programa de reconocimiento periódico para destacar el desempeño sobresaliente de los servidores y equipos de trabajo del Icfes.
- Promover la creación de comités interdisciplinarios que se enfoquen en mejorar los procesos y la calidad de los servicios que ofrece el Icfes.

- Organizar ceremonias y eventos de reconocimiento para premiar a los servidores por su tiempo de servicio, contribuciones y desempeño destacado en el cumplimiento de sus funciones.
- Implementar estrategias de integración y trabajo en equipo para mejorar el nivel de satisfacción de los empleados y crear un ambiente laboral óptimo.
- Desarrollar programas de capacitación y actividades que fortalezcan los valores institucionales, promoviendo una cultura de servicio y convivencia saludable entre los servidores.
- Diseñar actividades de bienestar que contribuyan al desarrollo físico y emocional de los servidores, como clases de yoga, mindfulness, talleres de autocuidado, entre otros.
- Establecer incentivos y premios para motivar la participación en las actividades de bienestar organizadas por el Icfes.
- Implementar programas y actividades que promuevan estilos de vida saludable, tanto para los servidores como para sus familias, como actividades deportivas, charlas de alimentación saludable, entre otros.
- Fomentar la utilización del tiempo libre de los servidores en actividades recreativas y de sano esparcimiento, como excursiones, eventos culturales, jornadas de voluntariado, entre otros.
- Evaluar periódicamente el impacto de las actividades de bienestar y ajustarlas según las necesidades y preferencias de los servidores del Icfes.

Beneficiarios

- Todos los servidores de carrera administrativa de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial y al mejor servidor de carrera administrativa, así mismo, al mejor servidor público de libre nombramiento y remoción del dentro del nivel asesor, profesional, técnico y asistencial, son beneficiarios de los estímulos (incentivos no pecuniarios) como el reconocimiento al desempeño individual sobresaliente, por la calificación de servicios obtenida durante el año inmediatamente anterior.
- Los servidores de carrera administrativa de los niveles asesor, profesional, técnico, asistencial; y los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial que pertenezcan a equipos cuyo trabajo haya sido considerado como excelente.
- Los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico, asistencial; que durante el año de vigencia cumplan años de servicio al Icfes, con base en las condiciones y por los períodos establecidos.
- Los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico, asistencial; que se retiren por pensión durante el año de vigencia.

Periodicidad

El Icfes, a través del Subcomité Técnico de Bienestar e Incentivos, ha establecido un Plan de Estímulos con el fin de reconocer y premiar el talento dentro de su personal. Este plan incluye la distinción a los mejores servidores decarrera administrativa en los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, así como al servidor público de libre nombramiento y remoción de estos mismos niveles. Además, se premiará a los mejores equipos de trabajo y a aquellos servidores que cumplan años de servicio o se retiren por pensión. Cabe resaltar que, a lo largo del año, se realizarán ajustes y correctivos necesarios como parte de una estrategia de mejoramiento continuo, que busca fortalecer el trabajo en equipo y el desempeño individual. Todo esto será tenido en cuenta en la evaluación del desempeño de cada individuo.

Responsabilidad del Programa

La Subdirección de Talento Humano es la encargada de llevar a cabo el Plan de Estímulos, supervisar su implementación, controlar su cumplimiento y coordinar con el Subcomité Técnico de Bienestar e Incentivos, todo el proceso de otorgamiento y reconocimiento de dichos estímulos. Esta subdirección juega un papel fundamental en el impulso de la motivación y el compromiso del personal, ya que, a través de la implementación adecuada de este plan, se busca reconocer y premiar el desempeño excepcional de los empleados, promoviendo así un ambiente propicio para el crecimiento y desarrollo profesional. Además, la Subdirección de Talento Humano se encarga de garantizar la equidad y la transparencia en el proceso de selección y entrega de los estímulos, asegurando que se realice de manera justa y en base a criterios establecidos previamente.

31

Subcomité Técnico de Bienestar e Incentivos

En sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGYD) de fecha 03 de octubre de 2023, se autorizó la creación y conformación del Subcomité Técnico de Bienestar e Incentivos en la que se le asignaron funciones asociadas al Plan de Bienestar e Incentivos, Fondo de Administración en Educación ICFES - ICETEX y la Estrategia de Teletrabajo. Así mismo se autorizó que el Subcomité apruebe su propio reglamento interno de funcionamiento.

El Subcomité estará integrado por los siguientes funcionarios quienes tendrán **un** voto:

- Secretario General o su delegado
- Subdirector de Talento Humano o su delegado
- Subdirector Financiero y Contable o su delegado
- Jefe de la Oficina Asesora de Planeación o su delegado
- El Representante Principal de los empleados ante la Comisión de Personal

Obligaciones Respecto al Plan de Estímulos

Obligaciones del Icfes

- Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan de Estímulos.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación de todos los servidores en el Plan de Estímulos.
- Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos.
- Divulgar entre todos los servidores los resultados de la elección de los mejores servidores y equipos de trabajo del Icfes.
- Cumplir con los términos previstos en el presente reglamento para el desarrollo objetivo, legal e imparcial del Plan de Estímulos.

Obligaciones de los Servidores

- Asumir el proceso de calificación de servicios como un instrumento de gestión que apoya e impulsa el desempeño individual e institucional.
- Participar en las actividades de evaluación y premiación para las cuales hayan sido seleccionados y rendir los informes correspondientes.
- Participar activamente en la evaluación del Plan de Estímulos.
- Poner a disposición del Icfes los proyectos desarrollados por los equipos de trabajo seleccionados como los mejores, para ser aplicados en lo que la Entidad considere pertinente

32

Estructura

El salario emocional se convierte en un elemento clave para fomentar el bienestar y la satisfacción laboral, al promover un ambiente de trabajo saludable y propicio para el desarrollo personal y profesional de los empleados. Asimismo, esta estrategia busca impulsar el sentido de pertenencia y la motivación de los servidores, creando lazos sólidos y duraderos que potencien la productividad y el logro de resultados positivos, que permitan generar los siguientes reconocimientos:

1. Reconocimiento por Tiempo de Servicio

Los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico, asistencial que durante el año de vigencia de este programa cumplan años de servicio al Icfes, tendrán derecho al reconocimiento de los estímulos descritos a continuación:

Estímulos

- Cinco (5) Años: Reconocimiento social.
- Diez (10) Años: Reconocimiento social y tarjeta de Servicio de la Caja de Compensación Familiar para actividades de recreación, cultura y deporte, y

demás servicios que preste la Caja de Compensación a la que se encuentre afiliada el Icfes. (1 salario mínimo mensual legal vigente).

- 15 años: Reconocimiento social y tarjeta de Servicio de la Caja de Compensación Familiar para actividades de recreación, cultura y deporte, y demás servicios que preste la Caja de Compensación a la que se encuentre afiliada el Icfes. (1.16 salario mínimo mensual legal vigente).
- 20 Años: Reconocimiento social y tarjeta de Servicio de la Caja de Compensación Familiar para actividades de recreación, cultura y deporte, y demás servicios que preste la Caja de Compensación a la que se encuentre afiliada el Icfes. (1.32 salarios salario mínimo mensual legal vigente).
- 25 años: Reconocimiento social y Tarjeta de servicio de la Caja de Compensación Familiar para actividades de recreación, cultura y deporte, y demás servicios que preste la Caja de Compensación a la que se encuentre afiliada el Icfes. (1.48 salarios salario mínimo mensual legal vigente).
- 30 Años: Reconocimiento social y tarjeta de Servicio de la Caja de Compensación Familiar para actividades de recreación, cultura y deporte, y demás servicios que preste la Caja de Compensación a la que se encuentre afiliada el Icfes. (1.64 salarios mínimo mensual legal vigente).
- 35 Años: Reconocimiento social y tarjeta de Servicio de la Caja de Compensación Familiar para actividades de recreación, cultura y deporte, y demás servicios que preste la Caja de Compensación a la que se encuentre afiliada el Icfes. (1.8 salarios mínimo mensual legal vigente).
- 40 Años: Reconocimiento social y tarjeta de Servicio de la Caja de Compensación Familiar para actividades de recreación, cultura y deporte, y demás servicios que preste la Caja de Compensación a la que se encuentre afiliada el Icfes (2 salarios mínimo mensual legal vigente).

33

2. Reconocimiento por Retiro de Pensión

Los servidores del Icfes de carrera administrativa y de libre nombramiento y Remoción de los niveles asesor, profesional, técnico, asistencial, que se retiren por pensión durante el año de vigencia de este programa tendrán derecho al reconocimiento del estímulo que se describe a continuación:

Estímulos

- Reconocimiento social y Tarjeta de Servicio de la Caja de Compensación Familiar para actividades de recreación, cultura y deporte y demás servicios que preste la Caja de Compensación a la que se encuentre afiliada el Icfes (1 salario mensual legal vigente).

3. Estímulos (Incentivos no Pecuniarios) Por Desempeño Individual

El artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, establece que el Jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de estímulos, y en el cual se señala los incentivos no pecuniarios que deberán ser ofrecidos al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad en los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial.

Estos tienen como finalidad resaltar la labor evidentemente de los servidores del Icfes, caracterizados por el excelente servicio, la eficiencia, el compromiso, la transparencia, y el cumplimiento de los valores del Instituto.

Beneficiarios

Todo servidor público de carrera administrativa de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial y todo servidor público de libre nombramiento y remoción del nivel asesor, profesional, técnico y asistencial podrá ser seleccionado siempre y cuando cumpla con las siguientes condiciones:

- Tener más de un (1) año de tiempo de servicios con el Icfes.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante, el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión de este.
- Acreditar nivel sobresaliente en la última calificación de servicios en firme para los servidores de carrera³ o de libre nombramiento y remoción que no sean Gerentes Públicos⁴.

4. Estímulos (Incentivos no Pecuniarios) Por Desempeño Individual

A continuación, se describen los tipos de incentivos no pecuniarios que podrán seleccionar los funcionarios elegidos como mejores en cada nivel y del ICFES:

- Tres días Compensatorios, los cuales serán acordados con el jefe inmediato según las necesidades del servicio.
- Tarjeta de Servicios de la Caja de Compensación Familiar para actividades de recreación, cultura y deporte, turismo social y demás servicios que preste la Caja de Compensación a la que se encuentre afiliada el Icfes.

Los servidores públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción que tengan derecho a los reconocimientos antes mencionados, sólo podrán escoger un tipo de incentivo no pecuniario, además todos tendrán derecho a:

- Mención especial del Director con copia a la historia laboral.
- Publicación de sus nombres en las carteleras y medios de comunicación internos del ICFES.

Es preciso señalar, que los reconocimientos de incentivos no pecuniarios escogidos por los mejores servidores públicos de carrera administrativa de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, y al mejor servidor público de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, serán equivalentes a:

- Mejor funcionario de Carrera Administrativa del Icfes: Incentivo no pecuniario equivalente a 1.16 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- Mejor funcionario de Carrera Administrativa Nivel Asesor: Incentivo no pecuniario equivalente 1 salario mínimo mensual legal vigente.
- Mejor funcionario de Carrera Administrativa Nivel Profesional: Incentivo no pecuniario equivalente 1 salario mínimo mensual legal vigente.
- Mejor funcionario de Carrera Administrativa Nivel Técnico: Incentivo no pecuniario equivalente 1 salario mínimo mensual legal vigente.
- Mejor funcionario de Carrera Administrativa Nivel Asistencial Incentivo no pecuniario equivalente 1 salario mínimo mensual legal vigente.
- Mejor funcionario de Libre Nombramiento y Remoción del Icfes: Incentivo no pecuniario equivalente 1.16 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

5. Procedimiento para Desarrollar el Proceso de Evaluación y Entrega de Incentivos

La Subdirección de Talento Humano entregará al Subcomité Técnico de Bienestar e Incentivos el Informe de Calificación de Servicios de todos los servidores de carrera administrativa de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, y los de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial correspondiente al año inmediatamente anterior, señalando para los diferentes niveles administrativos aquellos servidores cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente, con lo cual el Subcomité dará inicio al proceso de selección.

- El informe será presentado en orden descendente según la calificación obtenida por los evaluados. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.
- El Subcomité Técnico de Bienestar e Incentivos seleccionará el mejor funcionario de carrera administrativa del Icfes, el mejor empleado de carrera de los niveles asesor, asistencial, profesional y técnico, y el mejor funcionario de libre nombramiento y remoción, entre quienes hayan obtenido las más altas calificaciones, de conformidad con los criterios técnicos establecidos para tal fin.
- El Subcomité Técnico de Bienestar e Incentivos ofrecerá a los seleccionados, los incentivos no pecuniarios antes mencionados, para que estos escojan los de su preferencia.

Procedimiento para seguir en caso de empate:

En caso de presentarse empate entre dos o más servidores, el Subcomité Técnico de Bienestar e Incentivos, revisará en estricto orden los siguientes factores:

- Se procederá a verificar en el histórico de los planes de estímulos de años anteriores, para otorgar el incentivo al servidor que no haya recibido antes este tipo de reconocimiento, o que lo haya recibido menos cantidad de veces.
- Si aun así se mantiene el empate, se verificará la fecha de ingreso de los servidores a la Entidad, otorgando el incentivo al servidor más antiguo en la entidad.
- En caso de que el empate continúe a pesar de la validación de los tres aspectos anteriores, dirimirá el empate por sorteo.

Forma y término para proclamar la elección:

Con base en acta levantada en reunión del Subcomité Técnico de Bienestar e Incentivos, la Subdirección de Talento Humano elaborará el acto administrativo que proclame los servidores elegidos en cada una de las categorías.

Subcomité Técnico de Bienestar e Incentivos podrá declarar desierta la elección del mejor servidor del Icfes y de los mejores servidores por cada nivel en caso de que los candidatos no cumplan a satisfacción con los requerimientos previstos en el presente Reglamento, situación que igualmente será plasmada en acto administrativo.

Los servidores seleccionados tendrán a partir de la fecha de proclamación, un plazo máximo de un (1) año para disfrutar del incentivo y los mismos son personales e intransferibles, en caso contrario se perderá este derecho.

Recursos

La Subdirección de Talento Humano ha decidido incluir dentro de su presupuesto anual el costo correspondiente al Plan de Estímulos propuesto. Reconociendo la importancia de contar con un equipo de colaboradores motivados y comprometidos, se ha tomado la decisión de implementar este plan como una herramienta clave para estimular y reconocer el desempeño excepcional de nuestro talento humano. A través de este plan, se buscará premiar a aquellos empleados y equipos que sobresalgan en su labor y alcancen resultados destacados, generando un ambiente de competencia sana y motivación constante.

6. Innovación con Pasión Estímulo (Incentivo Pecuniario y No Pecuniario) Mejores Equipos de Trabajo.

Este estímulo tiene como finalidad destacar la labor interdependiente, coordinada y oportuna de los miembros de un equipo en el logro de un objetivo común que signifique

para el Icfes, altos índices de rendimiento y efectividad en la ejecución de los procesos, innovación en la solución de las principales problemáticas institucionales y en el mejoramiento de los servicios prestados por el Instituto a la ciudadanía. De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, se entiende por Equipo de Trabajo:

“El grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad”.

Para aplicar al proceso de participación en este tipo de incentivos, se requiere que el grupo acredite su condición de equipo de trabajo, mediante la formalización de su inscripción en los tiempos determinados para tal fin.

Beneficiarios e Integración del equipo de trabajo

Los equipos estarán conformados por un mínimo de dos (2) y un máximo de cinco (5) servidores públicos de carrera administrativa de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, y/o de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial, de la misma o diferentes dependencias del Icfes.

Tipos de Estímulos otorgados a los Mejores Equipos de Trabajo:

Incentivos Pecuniarios:

- **Mejor equipo de trabajo:** Once puntos cuatro (11.4) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Incentivos No Pecuniarios:

A continuación, se describen los tipos de incentivos no pecuniarios que podrán seleccionar los equipos que ocupen el segundo, tercero y cuarto lugar:

- Tres días Compensatorios, el cual será acordado con el jefe inmediato según las necesidades del servicio.
- Tarjeta de Servicios de la Caja de Compensación Familiar para actividades de recreación, cultura y deporte, turismo social y demás servicios que preste la Caja de Compensación a la que se encuentre afiliada el Icfes.

Es preciso señalar, que los reconocimientos de incentivos no pecuniarios escogidos por los equipos que ocupen el segundo, tercero y cuarto lugar, serán equivalentes a:

- Segundo puesto: Incentivos no pecuniarios equivalente a (9) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la preferencia de los integrantes del equipo,

- Tercer puesto: Incentivos no pecuniarios equivalente a (7) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la preferencia de los integrantes del equipo,
- Cuarto puesto: Incentivos no pecuniarios equivalente a (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la preferencia de los integrantes del equipo.

Además de los incentivos ya mencionados, todos los servidores públicos integrantes de los equipos premiados tendrán derecho a los siguientes reconocimientos:

- Mención especial del Director con copia a la historia laboral.
 - Publicación de sus nombres en las carteleras y medios de comunicación internos del Icfes.
7. Procedimiento para Desarrollar el Proceso de Inscripción, Evaluación y Entrega del incentivo

Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta las siguientes fases:

Fase 1: Convocatoria e Inscripción del Proyecto

Para llevar a cabo el plan de incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán establecer áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por los equipos, a través de proyectos previamente inscritos, razón por la cual, el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - Icfes, establece que para vigencia actual las líneas estratégicas o temáticas sobre las cuales se deben formular los proyectos de los equipos de trabajo que pretenden inscribirse, son las siguientes:

- Reciclaje: Proyectos caracterizados por generar beneficio al medio ambiente, que ahorran el uso de recursos renovables y no renovables.
- Optimización de recursos: Proyectos caracterizados por mejorar uno o varios procesos y/o servicios institucionales, permitiendo la obtención de mejores resultados, el mejor uso y aprovechamiento de los recursos, mayor satisfacción para el ciudadano o todas las anteriores.
- Aplicaciones para la inclusión social: Proyectos caracterizados por soluciones tecnológicas aplicadas, que facilitan la participación de grupos o poblaciones vulnerables, en los servicios, procesos y/o procedimientos de la Entidad.
- Calidad de vida laboral: Proyectos caracterizados por la implementación de metodologías para construcción de ambientes propicios para el bienestar y desarrollo, fortaleciendo cultura y valores institucionales.

Con base en lo expuesto, la Subdirección de Talento Humano publicará a través de los medios de comunicación interna las fechas de apertura y cierre de la convocatoria para el concurso por los incentivos a mejores equipos de trabajo.

Los equipos interesados deberán diligenciar el formato de inscripción programade incentivos, el cual deberá contar con el aval del jefe de la dependencia para el cual aplique el proyecto.

Fase 2: Presentación de Anteproyecto.

El equipo de trabajo presentará al Subcomité Técnico de Bienestar e Incentivos un anteproyecto con copia a la Subdirección de Talento Humano, el cual debe contener:

- Título.
- Objetivos.
- Población objeto.
- Plan de trabajo y cronograma.
- Recursos (no adicionales a los disponibles)
- Indicadores de Impacto con mediciones pre y post.
- Resultados esperados tangibles.
- Conformación del equipo: integrantes, roles, dedicación en horas semanales al trabajo en equipo y compromiso para sacar el proyecto adelante.
- Modelo de Sostenibilidad del Proyecto: viabilidad del proyecto en el tiempo, plan de continuidad

Adicionalmente, los equipos deben realizar la primera presentación del proyecto ante el Subcomité Técnico de Bienestar e Incentivos el cual emitirá su concepto sobre la necesidad del proyecto, a partir de los siguientes criterios:

- Pertinencia – Propuesta de Valor: Esté criterio se refiere al valor del aporte del proyecto a la misión, visión y objetivos de la Entidad.
- Innovación: Esté criterio se refiere a la solución creativa que el proyecto proporcione a una situación institucional que genere impacto en los procesos, procedimientos y/o calidad de vida de laboral de los servidores de la Entidad.
- Sostenibilidad: Esté criterio se refiere a la continuidad y permanencia del proyecto en función de las necesidades de recursos humano, tecnológicos y económicos, requeridos para su implementación.
- Recursos y plazo: Este criterio se refiere a la no exigencia de recursos para el desarrollo del proyecto, y que el mismo no exceda el plazo establecido para la ejecución.

Es pertinente señalar, que el concepto emitido por el Subcomité Técnico de Bienestar e Incentivos verificará la existencia de los criterios dentro del proyecto y no otorgará una puntuación por cada uno. El resultado de esta fase será la aprobación del proyecto y la designación de un asesor para el mismo, el cual podrá ser interno o externo. En el transcurso de la ejecución del proyecto y hasta la evaluación final, el equipo debe reunirse con el tutor asignado cuantas veces lo considere necesario para asegurar la calidad del proyecto.

En el evento que el Subcomité Técnico de Bienestar e Incentivos defina que el proyecto presentado no cumple con uno de los criterios señalados el mismo no seguirá a la Fase Tres.

Fase 3: Evaluación y Desarrollo del Proyecto

En esta fase los equipos deberán documentar toda la información del proyecto y entregarla a la Subdirección de Talento Humano, además deberán preparar y presentar el proyecto ante el Subcomité Técnico de Bienestar e Incentivos Institucional para su evaluación y realizar la publicación de su Proyecto para la etapa de votación en los medios de comunicación del Icfes. La presentación final de los proyectos se realizará durante un conversatorio institucional al que se invitará toda la comunidad del Icfes.

El Subcomité Técnico de Bienestar e Incentivos evaluará los resultados finales de los proyectos concluidos de acuerdo con los siguientes criterios y puntajes:

Ilustración 8: CRITERIOS Y PUNTAJES RESULTADOS FINALES DE LOS PROYECTOS

No.	CRITERIO DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
1	Pertinencia y propuesta de valor	20
2	Sostenibilidad.	15
3	Innovación.	15
4	Entrega de producto ⁸	20
5	Impacto Institucional. ⁹	20
6	Votación de Proyectos.	10
	TOTAL	100

40

Fuente: Elaboración propia.

El criterio de votación se relaciona con la participación de los servidores públicos de carrera administrativa de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, y/o de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial en la valoración del Proyecto, a partir del día hábil siguiente a la realización del conversatorio institucional al que se invita a toda la comunidad del Icfes, para lo cual contarán con dos (2) días hábiles para la votación.

El resultado final de la votación se dará a conocer a todos los colaboradores de ICFES y de los Equipos de Trabajo participantes mediante una comunicación suscrita por parte de la Subdirección de Talento Humano.

El Puntaje correspondiente al criterio de votación de proyectos se asignará de la siguiente manera:

- El proyecto que obtenga la más alta votación: 10 puntos
- A los demás proyectos se les otorgará la puntuación de acuerdo con su votación obtenida, con respecto al número de votos del primer proyecto, en una escala de 10.

En los casos en que se presente un solo grupo y se le otorgue viabilidad al proyecto presentado por el mismo, se realizará la evaluación de acuerdo con el puntaje obtenido de la siguiente manera, cabe precisar que como solo sería un grupo la fase de votación no aplicaría y la puntuación iniciaría desde 90.

Ilustración 9; PUNTAJES POR LUGAR

Puntaje	Premiación
100-90	Primer lugar
80-89	Segundo lugar
70-79	Tercer lugar
60-69	Cuarto lugar

Fuente: Elaboración propia.

Fase 4: Seguimiento y Sostenibilidad de los Proyectos.

Se trata de una fase posterior al otorgamiento de los incentivos, el Subcomité Técnico de Bienestar e Incentivos definirá el responsable de hacer el seguimiento de los proyectos premiados, dicho responsable deberá trabajar en conjunto con los miembros del equipo o con quien designe el instituto para implementar el proyecto y dar cuenta de sus resultados.

Este responsable deberá ser en todo caso un profesional con competencias en gestión de proyectos y estar vinculado a la Oficina Asesora de Planeación para darle sentido a la implementación de los proyectos de acuerdo con los lineamientos estratégicos institucionales.

Procedimiento Por Seguir en Caso de Empate

En caso de empate por resultados como el mejor equipo, el Subcomité Técnico de Bienestar e Incentivos, será el encargado de dirimirlo ya sea por sorteo, o en los casos en los que así el Subcomité lo decida, distribuyendo entre los equipos empatados el incentivo en forma equitativa de acuerdo con el número de integrantes que los componen.

Forma y término para proclamar la elección del mejor proyecto enequipo de trabajo.

El Subcomité Técnico de Bienestar e Incentivos podrá declarar desierta la elección del mejor equipo de trabajo del Icfes, en caso de que los proyectos no cumplan a satisfacción con los requerimientos previstos en el presente Reglamento, situación que igualmente será plasmada en acto administrativo.

Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas. El Director del Icfes de acuerdo con lo establecido en el Plan de Estímulos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

El Icfes expedirá un acto administrativo mediante el cual otorga los incentivos respectivos, de acuerdo con los recursos, definiendo con exactitud el monto de los incentivos para los equipos, acorde con lo señalado en este reglamento.

Recursos

La Subdirección de Talento Humano demostrará su compromiso al incluir dentro de su presupuesto el costo correspondiente al Plan de Estímulos propuesto. Reconociendo el valor y el potencial de los empleados, esta iniciativa busca recompensar su excelencia y motivar su rendimiento en el entorno laboral. A través de incentivos económicos o beneficios adicionales, el Plan de Estímulos fomentará una mayor productividad y una satisfacción laboral elevada, fortaleciendo así el equipo y contribuyendo al éxito global de la organización.

Otorgamiento – Otros Incentivos / Fondo de Administración en Educación, Icfes – Icetex

El Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes y el Icetex han establecido una colaboración para crear un fondo destinado a financiar estudios de educación superior a nivel nacional e internacional. Este fondo está disponible tanto para estudios de pregrado como para posgrado en diferentes modalidades, como técnica, técnica profesional, tecnológica, profesional, especialización, maestría y doctorado.

El objetivo principal de este fondo es brindar oportunidades de estudio a aquellos servidores públicos que deseen ampliar sus conocimientos y habilidades en el campo de la educación. Los créditos educativos se otorgan en base al mérito académico y a la prestación de servicios.

Para poder acceder a estos créditos educativos, es necesario cumplir con los lineamientos establecidos en el Reglamento Operativo del Convenio No. 0122 de 24 de enero de 2014.

Este reglamento establece los criterios específicos que los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción deben cumplir para ser elegibles para estos créditos.

ANEXO 4. INFORME DE LA ENCUESTA DIAGNÓSTICA DE NECESIDADES

Introducción

Para el Icfes es de gran importancia desarrollar, mantener y fortalecer el programa de bienestar social, enfocado hacia la ruta de la felicidad de los funcionarios y la ruta de servicio, con el fin de que puedan disfrutar de lo que hacen, y al hacerlo, poder contribuir en un equilibrio integral entre su vida familiar y laboral, generando un ambiente laboral feliz.

Por lo antes dicho, para la construcción del programa de bienestar e incentivos para el 2024 se busca conocer los diferentes intereses de los funcionarios individuales, grupales y familiares, aplicando una encuesta diagnóstica que permita identificar y consolidar la información para el desarrollo de las actividades deportivas, recreativas, artísticas, culturales, de promoción, prevención en salud, entre otras, que promuevan la calidad de vida laboral, la felicidad y el sentido de pertenencia.

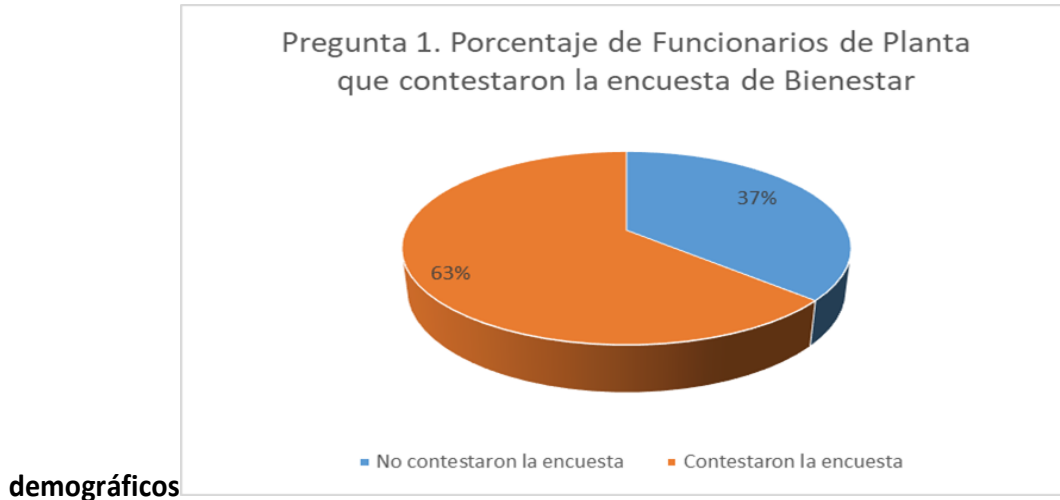
El diagnóstico del Plan de Estímulos para el 2024, fue realizado a través de esta encuesta, la cual estuvo disponible para su diligenciamiento durante 8 días hábiles y fue contestada por un 63% de los funcionarios de planta, 73 personas. La encuesta se distribuyó en 53 preguntas, en una primera parte se encuentran los datos demográficos de la población encuestada, y una segunda parte a partir de la pregunta 8, están enfocadas a todos los intereses, necesidades y expectativas de la población, en materia de protección y servicios sociales, calidad de vida laboral e incentivos para el año 2024.

A continuación, se encuentran los resultados de la encuesta diagnóstica para el 2024.

Resultados

Ilustración 10: POBLACIÓN

Datos



La encuesta fue contestada por 73 personas, lo cual equivale al 60,3% de los funcionarios de planta.

Ilustración 11: GENERO

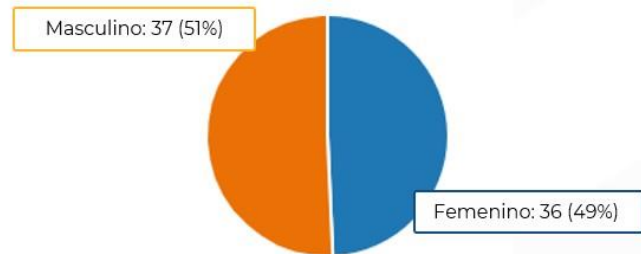
45

2. Género

Más detalles

Información

- Femenino 36
- Masculino 37



Dentro de los servidores públicos que participaron de la encuesta el 49% corresponde al género femenino y el 51% al género masculino.

Ilustración 12: NIVEL DEL CARGO

3. Nivel jerárquico que desempeña en el instituto

[Más detalles](#)

Información

Asesor	3
Directivo	8
Profesional	48
Técnico	10
Asistencial	4



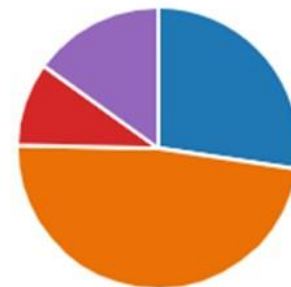
De acuerdo con los resultados obtenidos se evidencia que hay una mayor representación del nivel profesional con el 66%, y del nivel Técnico con una representación del 14%.

FIGURA 7. ESTADO CIVIL

4. Estado Civil

[Más detalles](#)

Soltero/a	20
Casado/a	35
Viudo/a	0
Separado/a	7
Unión Libre	11



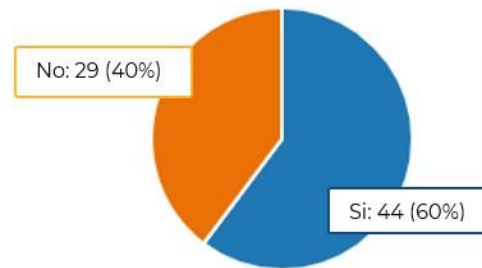
46

La mayoría de los servidores públicos que participaron en la encuesta son casados con el 48%, y el 27% se encuentran en estado civil solteros.

FIGURA 8. HIJOS

5. ¿Tiene hijos?

[Más detalles](#)

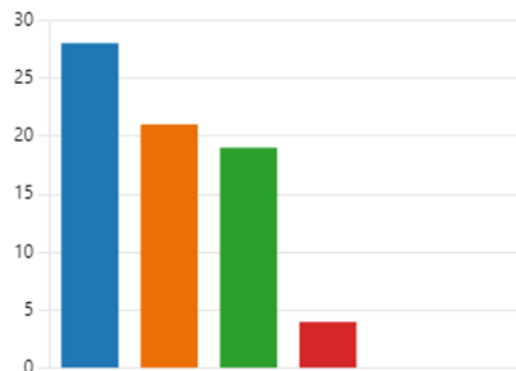


De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia que el 60% de los funcionarios tiene hijos y el 40% indican que no tiene hijos.

FIGURA 9. CUÁNTOS HIJOS

6. Indique cuántos hijos tiene

[Más detalles](#)



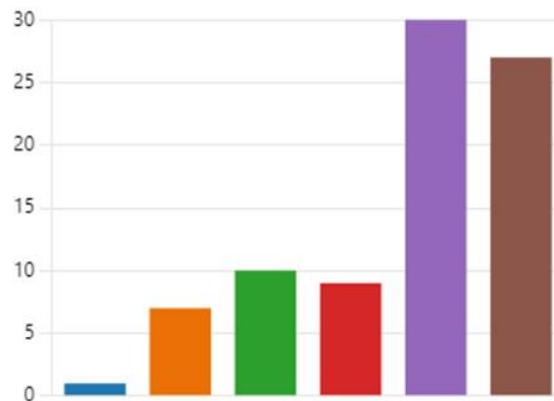
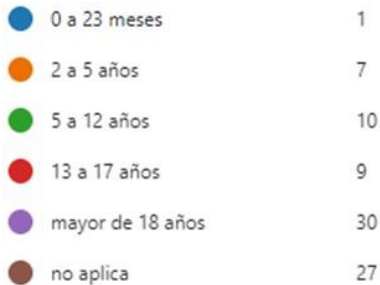
47

En la pregunta número 6 la cual se relaciona con el número de hijos se evidencia que el 48% de la población de la entidad tiene dos hijos y el 43% indica tener un hijo.

FIGURA 10. EDAD HIJOS

7. ¿En qué rango de edad se encuentra(n)?

[Más detalles](#)



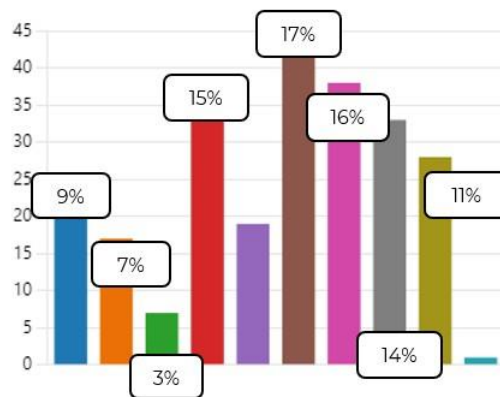
La mayoría de los funcionarios reportan que tienen hijos mayores de 18 años lo que corresponde al 35% de la población, así mismo, el 33% indica que no tiene hijos, se evidencia que en un 12% se encuentra entre las edades de 5 a 12 años, el 11% corresponde a un rango entre los 13 a 17 años y de 2 a 5 años se evidencia un 8%.

FIGURA 11. MOTIVOS DE PARTICIPACIÓN

48

8. ¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar Social?

[Más detalles](#)



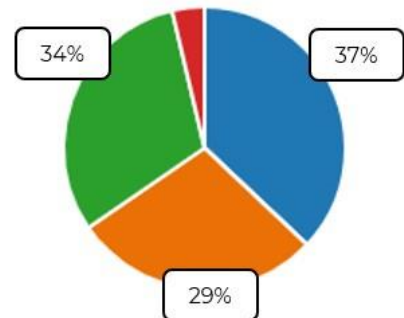
La mayoría de las personas encuestadas manifiestan que les gustaría participaren actividades que les permitan disminuir el grado de estrés, generar espacios para compartir en familia, y practicar algún deporte.

FIGURA 12. MOTIVOS DE NO PARTICIPACIÓN

10. ¿Por cuál de estos motivos no participaría de las actividades de Bienestar Social?

Más detalles

Carga Laboral	30
No tiene tiempo	23
No Aplica	25
Otras	3



Entre los motivos de no participación se señala como el más relevante la cargalaboral seguida de falta del tiempo necesario, otro motivo puede ser no coincidir con el espacio de actividades laborales.

FIGURA 13. DEPORTE INDIVIDUAL

12. Seleccione la actividad en la que le gustaría participar o desarrollar en su tiempo libre:
Deporte Individual

Más detalles

Ajedrez	7
Natación	40
Tenis de Mesa	17
Videojuegos	12
Gimnasio	55
Juegos virtuales	11
Tenis de campo	11
Otras	10

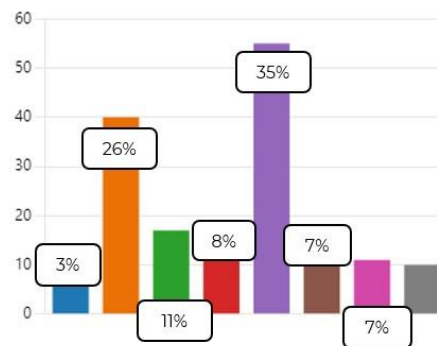


TABLA 5. DEPORTE INDIVIDUAL, OTRO ¿CUÁL?

Otro deporte individual (al menos una persona lo menciona)	n
Tejo	1
Karate Do	1

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con los resultados de la encuesta, se puede inferir que la mayoría de las personas manifiesta un interés por un deporte individual como lo es el gimnasio con un 35%, seguido de natación con un 26%, y tenis de mesa con un 11%.

FIGURA 14. DEPORTE COLECTIVO

14. Señale la actividad en la que le gustaría participar o desarrollar durante su tiempo libre:
Deporte Colectivo

[Más detalles](#)

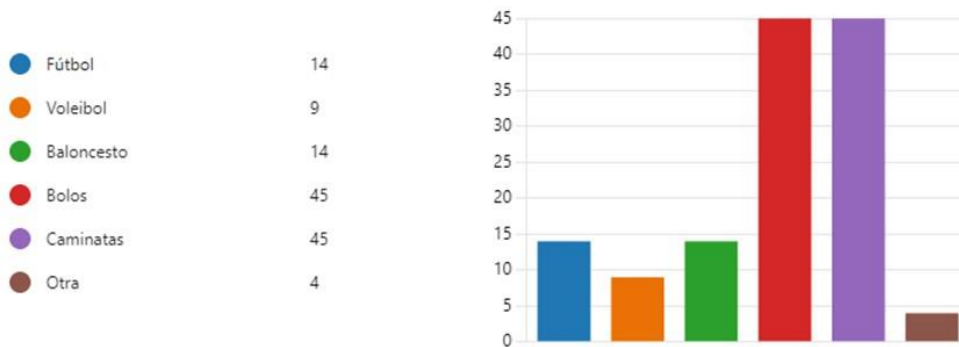


TABLA 6. DEPORTE COLECTIVO, OTRO: ¿CUÁL?

Otro deporte Colectivo (al menos una persona lo menciona)	n
Baile	1
Gimnasia rítmica	1
Atletismo (como relevos)	1
Ciclismo en grupo	1

50

Fuente: elaboración propia.

A nivel de deportes colectivos se evidencia un mayor interés por realizar actividades como caminatas, torneos deportivos como lo son bolos y fútbol.

FIGURA 15. ACTIVIDADES CULTURALES

16. Señale la actividad en la que le gustaría participar o desarrollar durante su tiempo libre:
Actividades Culturales

[Más detalles](#)

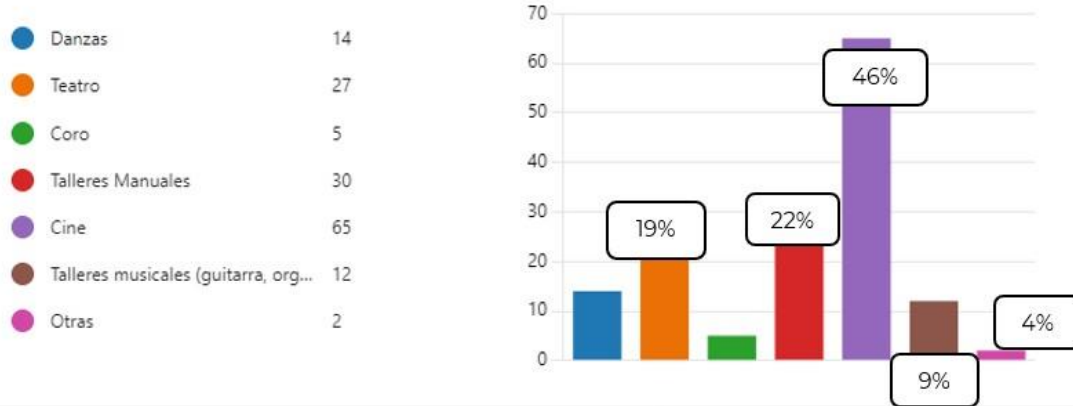


TABLA 7. ACTIVIDAD CULTURAL, OTRA: ¿CUÁL?

Otra actividad Cultural (al menos una persona lo menciona)	n
Caminatas	2
Cursos de artesanía	1

51

Fuente: elaboración propia.

A nivel individual se evidencia un alto interés por participar en actividades culturales y recreativas como lo es el cine con un 46%, seguido de talleres manuales con el 22%, y con un 19% teatro.

FIGURA 16. ACTIVIDADES DE AUTOCUIDADO

18. Señale la actividad en la que le gustaría participar o desarrollar durante su tiempo libre:
Actividades de autocuidado

[Más detalles](#)

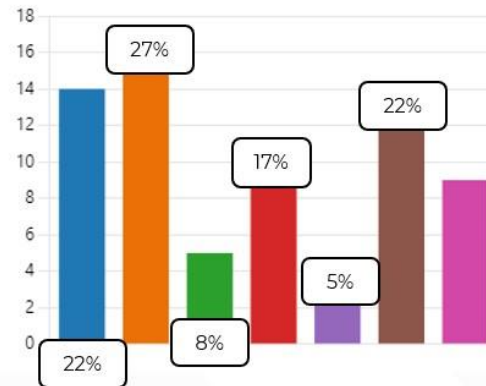


TABLA 8. ACTIVIDAD DE AUTOCUIDADO, OTRA: ¿CUÁL?

Otra Actividad de Autocuidado (al menos una persona lo menciona)	n
Caminatas	3
Gimnasio	1
Yoga	1
Zumba	1

Fuente: elaboración propia.

Se evidencia un mayor interés en actividades de autocuidado como clases de yoga con el 27%, Rumba y entrenamiento funcional con el 22%.

FIGURA 17. ACTIVIDADES CLIMA Y CULTURA

20. Que actividades relacionadas con fortalecimiento de clima laboral y cultura organizacional le gustaría participar

[Más detalles](#)

[Información](#)

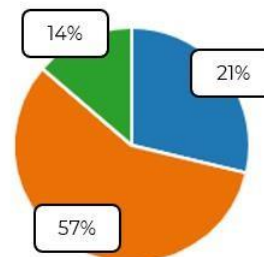
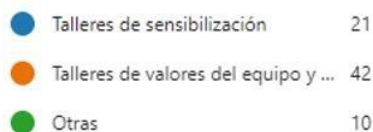


TABLA 9. ACTIVIDAD DE CLIMA Y CULTURA, OTRA: ¿CUÁL?

Otra Actividad de Clima y Cultura (al menos una persona lo menciona)	n
Talleres	3
Torneos	1
Scape room	1
Almuerzos	1
Actividades de esparcimiento e impacto	2

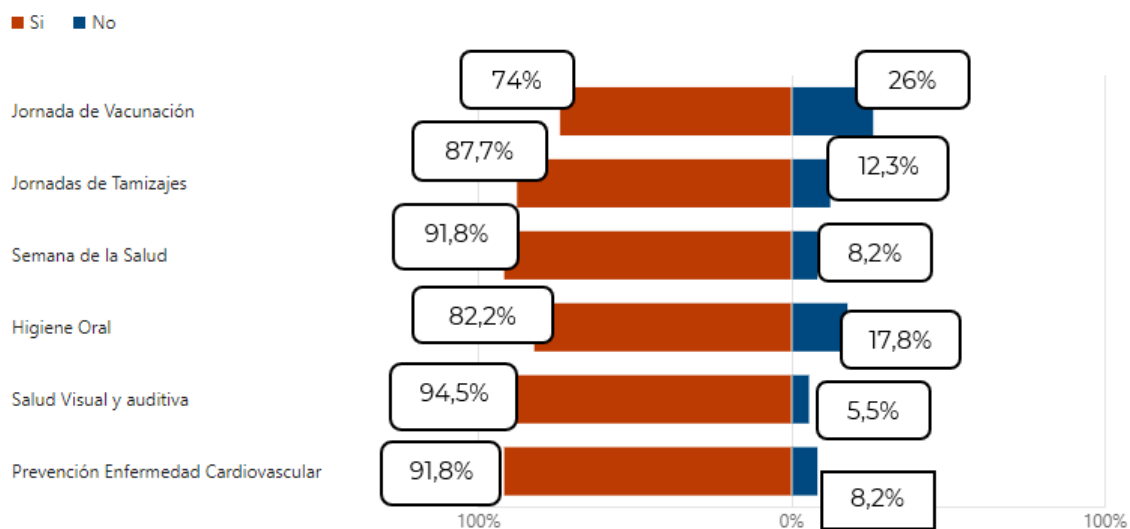
Fuente: elaboración propia.

Se muestra interés por los talleres de valores para el equipo de trabajo, se observa igualmente una necesidad de actuar con mayor los talleres de valores de equipo y comportamiento deseable

FIGURA 18. JORNADAS DE SALUD

22. ¿Participaría en las siguientes jornadas de promoción y prevención de la salud física?

[Más detalles](#)



53

La actividad que generará mayor interés para participar en programas de prevención y salud es la referente al cuidado visual y el cuidado de la audición, por otra parte, generan igual expectativa la semana de la salud y la prevención cardiovascular.

Participación familiar y de equipos de trabajo

FIGURA 19. DEPORTE INDIVIDUAL O COLECTIVO EN FAMILIA.

24. Deporte Individual y o colectivo

Más detalles

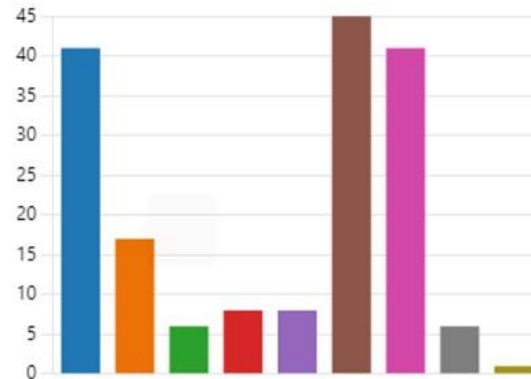


TABLA 10. DEPORTE INDIVIDUAL O COLECTIVO EN FAMILIA, OTRA: ¿CUÁL?

Otro deporte individual o colectivo para la familia e hijos (al menos una persona lo menciona)	n
Caminata	1
Ballet	1
Bicipaseo	1
Tenis	1

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con los resultados obtenidos en cuanto a la participación familiar y de equipos de trabajo, se evidencia un mayor porcentaje de preferencia en la actividad de caminatas con un 31%, le siguen bolos y natación, ambos mencionados por un 29% de los encuestados.

FIGURA 20. ACTIVIDADES CULTURALES EN FAMILIA.

26. Actividades Culturales

Más detalles

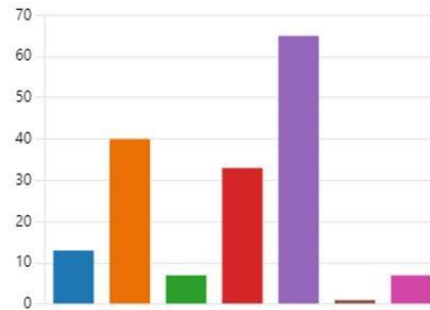


TABLA 11. ACTIVIDAD CULTURAL EN FAMILIA, OTRO: ¿CUÁL?

Otra actividad cultural para la familia e hijos (al menos una persona lo menciona)	n
Cine	1
Plastilina	1

Fuente: elaboración propia.

Se evidencia un alto interés de los funcionarios por participar en actividades culturales como cine, teatro y actividades manuales en compañía de su familia.

FIGURA 21. ACTIVIDADES RECREATIVAS PARA LA FAMILIA.

28. Actividades Recreativas (seleccione tres opciones)

Más detalles

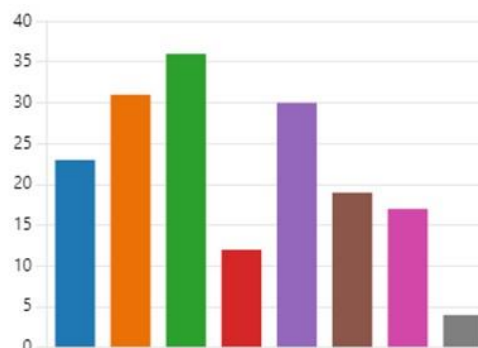


TABLA 12. ACTIVIDAD RECREATIVA EN FAMILIA, OTRA: ¿CUÁL?

Otra actividad recreativa para la familia e hijos	n
Bicipaseo	1
Taller de asados	2

Fuente: elaboración propia.

Respecto a las actividades recreativas se evidencia que se generó expectativa para las novenas, de igual manera las actividades de festival de cometas y Halloween tienen gran acogida por los encuestados.

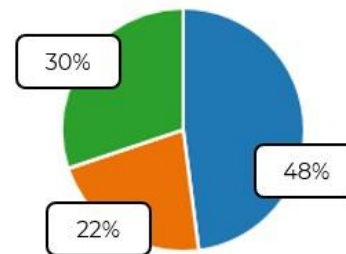
FIGURA 22. BENEFICIOS ESPERADOS

30. Como beneficio, ¿Cuál de las opciones que se mencionan a continuación desea que se implemente en 2024?

[Más detalles](#)

Información

- Entretenimiento: (Pases o entra... 35
- Bono de servicios (descuentos) 16
- Programas de Turismo 22



Un 48% de los funcionarios manifiestan un interés en actividades de entretenimiento como pases o entradas para cine, por otra parte, el 30% indica preferencia por programas de turismo y un 22% por bonos de servicio.

FIGURA 23. REFLEXIÓN EN EQUIPO ACTIVIDADES ESPERADAS

31. Para la reflexión en equipo, ¿Qué actividad de las que se mencionan a continuación, desea que se implementen en el 2024?

Más detalles

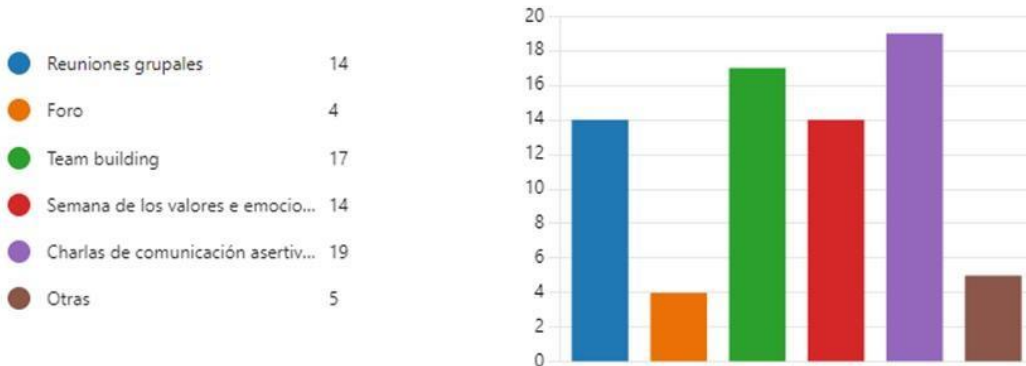


TABLA 13. DE REFLEXIÓN EN EQUIPO, OTRA: ¿CUÁL?

Otras actividades de reflexión por equipo de trabajo para 2022 (al menos una persona lo menciona)	n
Charlas de superación	1

Fuente: elaboración propia.

Las charlas psicológicas obtuvieron un 27%, mientras que el 26% de los funcionarios encuestados manifiestan un interés en actividades de *teambuilding*.

57

33. Para la integración de equipos, ¿Qué actividad de las que se mencionan a continuación, desea que se implementen en el 2024?

Más detalles

Información

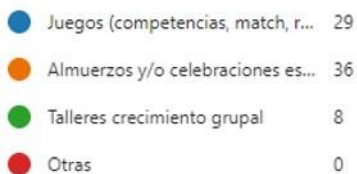


FIGURA 24. ACTIVIDADES ESPERADAS PARA INTEGRACIÓN DE EQUIPOS.

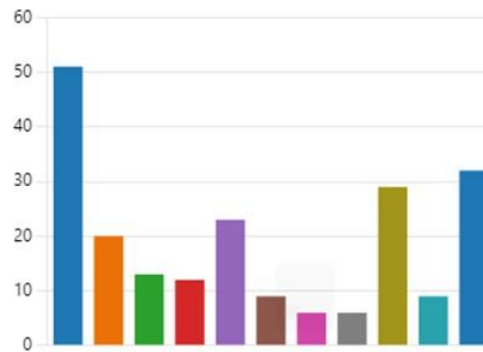
El 49% de los funcionarios manifiestan un interés en actividades de equipo como almuerzos y celebraciones para la integración de equipos, seguidos de juegos con el 40% y talleres de crecimiento con un 11%.

FIGURA 25. PASATIEMPOS FAVORITOS.

34. De las siguientes actividades, señale cuales son sus preferidas (máximo dos)

[Más detalles](#)

● Cine	51
● Teatro	20
● Música	13
● Bailar	12
● Cocinar	23
● Leer	9
● Actividades Sociales	6
● Visitar museos	6
● Ir al Gimnasio	29
● Fotografía	9
● Viajar	32



Se evidencia que una de las dos actividades preferidas por los servidores es ir al cine con un 24% y como segunda actividad de interés es el viajar o ir al gimnasio.

FIGURA 26. ¿CÓMO LE PARECIERON LAS ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR EN 2022?

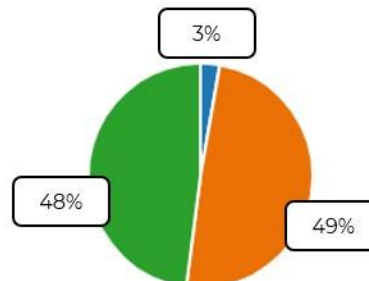
35. ¿Que tan satisfactorio se encuentra con las actividades realizadas por el programa de bienestar en el año 2023?

58

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Regulares	2
● Buenas	36
● Excelentes	35



El 49 % de los funcionarios que contestaron la encuesta manifiestan que las actividades del programa de bienestar son excelentes, seguido de un 48 % que indican que son buenas, lo cual permite evidenciar un mejor alcance de las actividades y refleja la satisfacción por parte de los participantes.

FIGURA 27. ACTIVIDADES QUE RECOMIENDA PARA EL PREPENSIONADO.

36. ¿Qué tipo de actividad de Bienestar sugiere desarrollar en el 2024 como parte del componente de preparación de las personas en situación de pre pensión?

Más detalles

Información

Charlas informativas sobre el trá...	20
Conferencias motivacionales	18
Actividad de integración	28
Otras	7

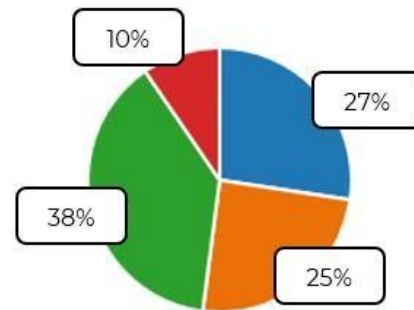


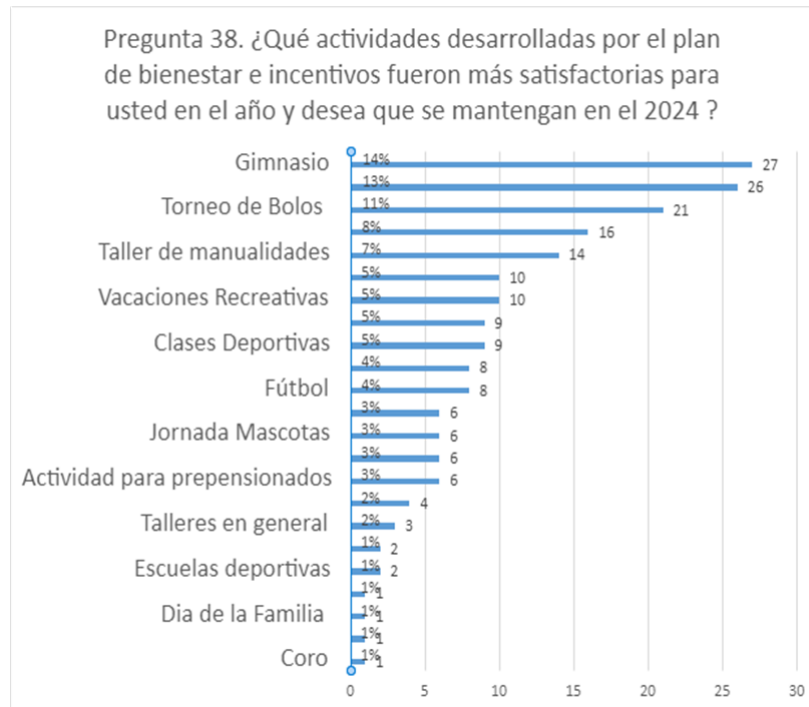
TABLA 14. ACTIVIDADES QUE RECOMIENDA PARA EL PREPENSIONADO. OTRAS ¿CUÁLES?

Actividad	n
viaje de turismo o bono de reconocimiento por los servicios prestados	1
caminatas ecológicas	1
Actividades integración	1
ENCUENTROS O CAPACITACIONES DE CREACIÓN DE MICROEMPRESA...	1
Información sobre el tema más detallado de cómo se debe hacer para gozar la pensión	1
viaje de turismo o bono de reconocimiento por los servicios prestados	1
Salidas grupales a lugares turísticos	1

Fuente: elaboración propia.

Un 38% de la población sugiere que se debería realizar actividades de integración, el 27% escoge como actividad de bienestar para la población de prepensionados el realizar charlas informativas sobre el trámite pensional y 25% de los funcionarios escoge el que se deberían realizar conferencias motivacionales

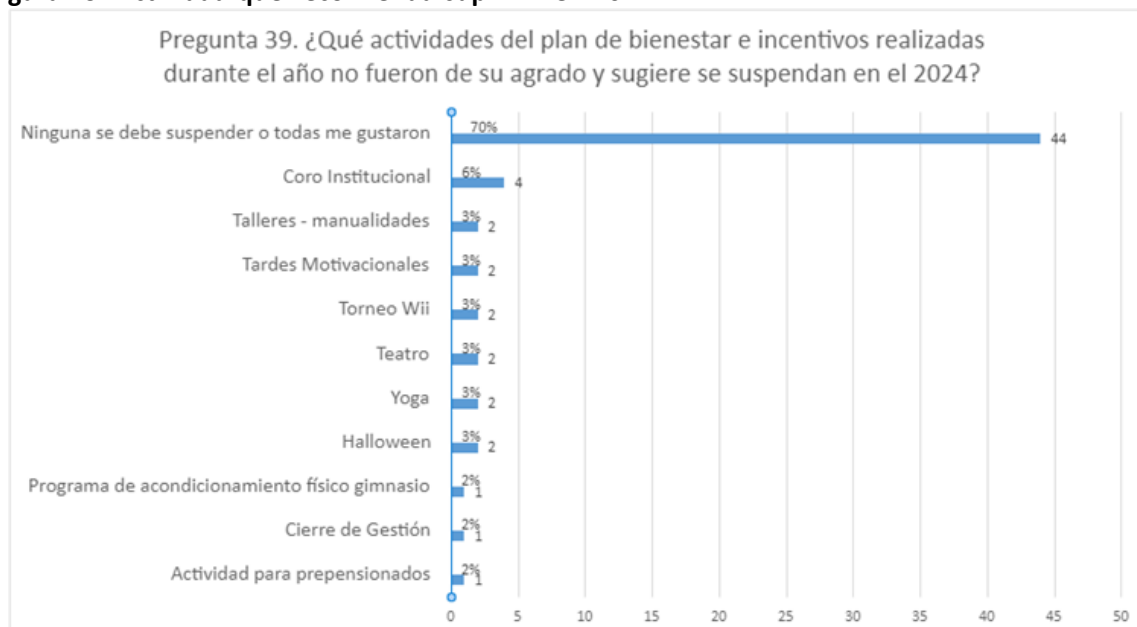
FIGURA 28. ACTIVIDADES PREFERIDAS DE 2023, A MANTENER EN 2024.



Los funcionarios manifiestan continuar y mantener las actividades que se desarrollan en el programa de bienestar, las actividades que puntúan más altos son Gimnasio, Torneo de Bolos y Manualidades.

60

Figura 29. Actividad que recomienda suprimir en 2024.



De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede evidenciar que las personas se encuentran satisfechas con las actividades realizadas, ya que la mayoría manifiesta que no desean suspender ninguna actividad para el 2024.

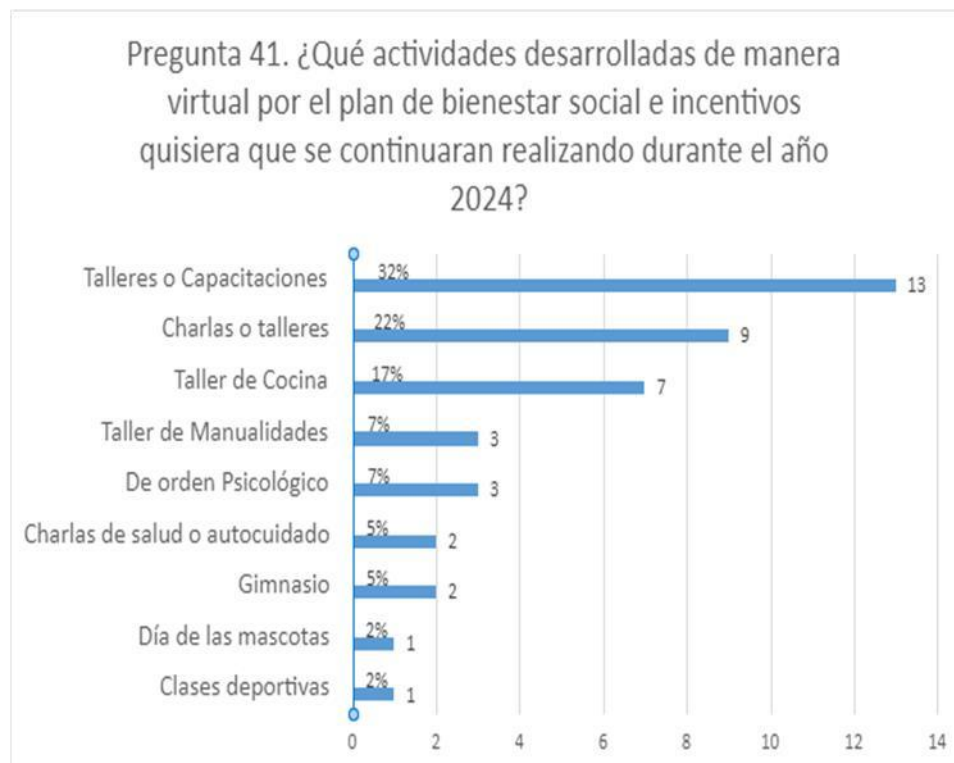
FIGURA 30. LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SE DEBEN DESARROLLAR VIRTUALES/PRESENCIALES.

40. ¿Como le gustaría que se desarrollaran las actividades del programa de bienestar social e incentivos?



El 58% de las personas encuestadas manifiestan interés en desarrollar las actividades en la modalidad mixta, no obstante, se genera una prevalencia con el 41% para que las actividades sean realizadas de manera presencial.

FIGURA 31. ¿QUÉ ACTIVIDADES VIRTUALES QUISIERA QUE SE SIGAN REALIZANDO?



De preferencia las actividades virtuales deben ser de capacitación. El 17% de los participantes refieren su interés por que se siga realizando la actividad virtual de talleres de cocina, seguido de la actividad de manualidades y charlas psicológicas con el 7% de los encuestados.

FIGURA 32. ¿QUÉ FACTORES FACILITAN EL BIENESTAR EN SU TRABAJO DENTRO DE ICFES?

42. Que factores considera usted que facilitan el bienestar social laboral en su trabajo dentro de Icfes?

[Más detalles](#)

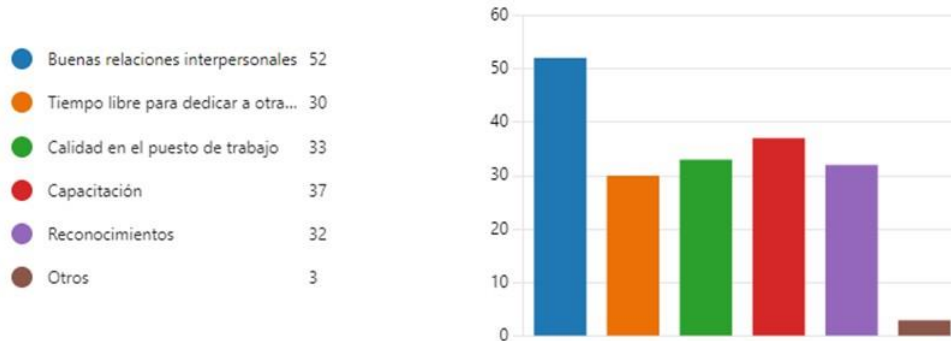


TABLA 15. FACTORES QUE FACILITAN SU BIENESTAR AL INTERIOR DE ICFES. OTRAS ¿CUÁLES?

Otros factores que facilitan el bienestar al interior de Icfes (al menos una persona lo menciona) ¿Cuáles?	n
visualización de la transparencia en todos los procesos	1
Reconocimiento	1
Lograr equilibrio entre las relaciones laborales y mentales.	1
Buenos tratos con los jefes	1

Fuente: elaboración propia.

El 28% de las personas destaca que lo más importante para su bienestar son las buenas relaciones interpersonales, seguido de las capacitaciones con el 19% y con un 18% se evidencia lo relacionado con la calidad en el puesto de trabajo.

FIGURA 33. TEMAS DE CAPACITACIÓN INFORMAL.

44. Capacitación informal - ARTES Y ARTESANÍAS

Más detalles

Información

● Pintura	11
● Cocina	46
● Taller de manualidades	13
● Otras	3

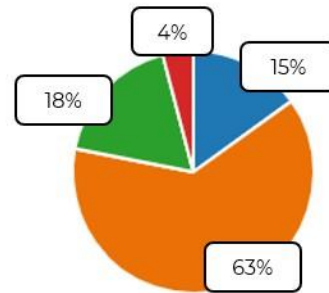


TABLA 16. TEMAS DE CAPACITACIÓN INFORMAL, OTRA: ¿CUÁL?

Otros temas de capacitación informal (Temas mencionados por al menos una persona)	n
Taller de manualidades	1
Decoración de interiores	1
FOTOGRAFIA, ARTESANIAS, MACRAMÉ	1
Mecánica de bicicletas	1
Tejer	1

Fuente: elaboración propia.

Observamos que como opción de mayor interés sobresalen los talleres de cocina con un 65%, seguido del taller de manualidades con 18% y el de pintura con un 15%

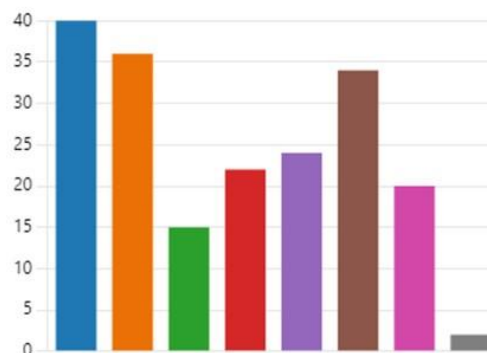
63

FIGURA 34. ACTIVIDADES PARA EL CRECIMIENTO PERSONAL.

46. ¿Cuál de las siguientes necesidades para fortalecimiento y crecimiento personal son para usted las más relevantes?

Más detalles

● Relaciones familiares	40
● Comunicación asertivas	36
● Manejo de conflictos	15
● Finanzas personales	22
● Manejo de estres	24
● Inteligencia Emocional	34
● Gestión del tiempo	20
● Otras	2



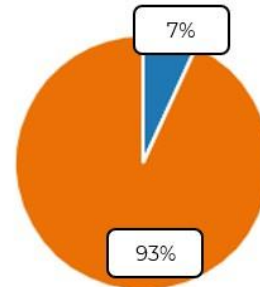
En cuanto a las necesidades para el fortalecimiento y crecimiento personal de los funcionarios, las más relevantes son las relaciones familiares con un 21%, la comunicación asertiva con el 18%, la inteligencia emocional con el 17%, y en una menor relevancia el tema de manejo de estrés.

FIGURA 35. USO DEL PROGRAMA SERVIMOS.

48. Programa Servimos. ¿Utilizó algunos de los beneficios del Programa Servimos de la Función Pública (Descuentos en recreación (teatro, parque del café, Piscinas termales Paipa, educación (convenios universidades), entre otros)?

[Más detalles](#)

● Si	5
● No	68



El 93% de la población de encuestados indica que no utilizó ninguno de los beneficios que ofrece el Instituto y el 7% de los encuestados indica que si utilizolos beneficios que presta la entidad.

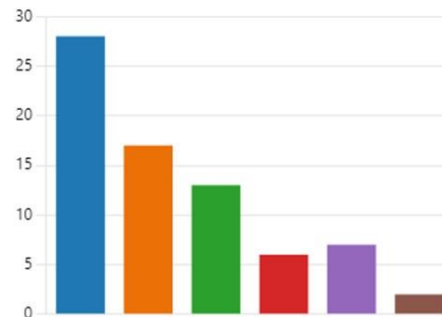
FIGURA 36. ORIENTACIÓN DE LAS ACTIVIDADES.

49. Las actividades desarrolladas por el plan de bienestar social e incentivos deben estar orientadas a:

[Más detalles](#)

Información

● Bienestar mental y físico	28
● Integración y Mejoramiento de ...	17
● Sentido de pertenencia y satisfi...	13
● Fortalecimiento del equipo de tr...	6
● Adopción de hábitos saludables	7
● Fortalecimiento de relaciones fa...	2



Se evidencia que los funcionarios opinan que las actividades de bienestar deben estar enfocadas al bienestar físico y mental.

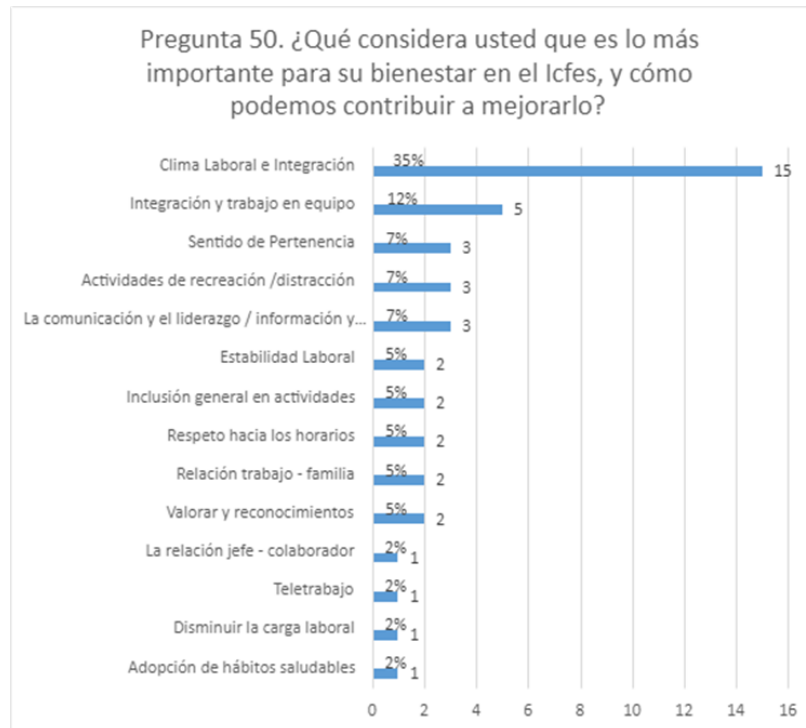


FIGURA 37. ¿QUÉ ES LO MÁS IMPORTANTE PARA SU BIENESTAR EN EL ICYES Y CÓMO PODEMOS CONTRIBUIR A MEJORARLO?

Los funcionarios manifiestan que lo más importante para su bienestar es el clima laboral, creando espacios que permitan disfrutar de la integración en el trabajo.

65

FIGURA 38. INCENTIVOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL.

51. INCENTIVOS

Si usted es funcionario de **carrera administrativa**, por favor contestar las preguntas 51 a 54. Si no es servidor de carrera puedes finalizar formulario y enviar.

[Más detalles](#)

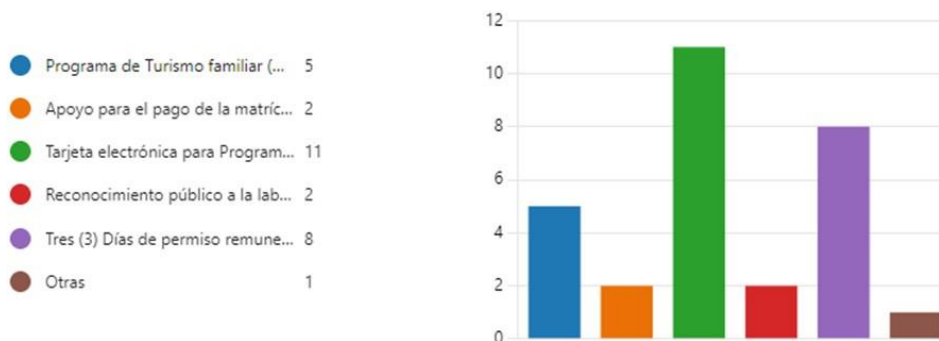


TABLA 17. INCENTIVOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL, OTRO: ¿CUÁL?

Otros posibles incentivos para desempeño individual (mencionados por al menos una persona)	n
propongo que el <u>lcfes</u> tenga en cuenta a los pensionados en determinadas actividades y ayudas	3
Si el funcionario no está tomando el apoyo de pago de matrícula, que lo tomen uno o más de sus hijos, con el mismo reglamento que se contempla para el funcionario.	1

Fuente: elaboración propia.

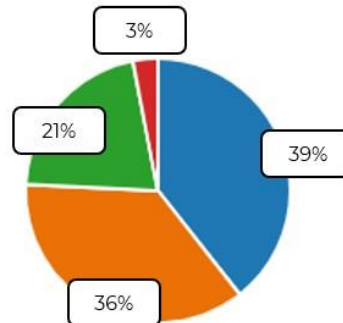
Los funcionarios de carrera participantes en la encuesta manifestaron como opciones de incentivos por desempeño individual las tarjetas de la Caja de Compensación con un porcentaje del 52% y en segundo lugar los programas de turismo con un 24%.

FIGURA 39. INCENTIVOS POR EQUIPOS DE TRABAJO.

53. INCENTIVOS

[Más detalles](#)

- Tres (3) Días de permiso remune... 13
- Tarjeta electrónica para progra... 12
- Programa de Turismo Familiar (... 7
- Reconocimiento público a la lab... 1
- Otro 0



A nivel de incentivos por equipos de trabajo, los participantes manifestaron como opciones de incentivos con un mayor porcentaje la tarjeta electrónica para programas y demás servicios de la Caja de Compensación Familiar con el 49%, tres días de permiso remunerado con el 31% (v. tabla 14) y con el 15% los programas de turismo.

Conclusiones

- La encuesta fue enviada al 100% de los funcionarios de planta del Instituto, con una participación final de 73 personas de planta.
- A todos los encuestados se les preguntó acerca de sus necesidades y expectativas en materia de protección y servicios sociales, calidad de vida laboral e incentivos para el año 2024.

- Los servidores encuestados reportan reiteradamente necesidades asociadas con la ejecución de actividades de integración, actividades lúdicas, deportivas, de entretenimiento para el funcionario y su grupo familiar.
- Los intereses de los servidores a nivel de deportes individuales se reflejan con un 35% el gimnasio, con un 26% natación, con el 11% tenis de mesa; respecto a deportes colectivos se encuentran bolos y caminatas con el 34%, con el 11% fútbol y voleibol; en cuanto a las actividades culturales en familia, se observan el cine con un 37%, teatro con un 23%, talleres manuales con un 17% y nivel de autocuidado contestaron 17 personas evidenciando un 27% de elección para clases de yoga.
- Entre algunas de las respuestas con mayor porcentaje se encuentran talleres de fortalecimiento de competencias comportamentales, talleres como cocina, actividades en equipos de trabajo como lo son team building, juegos y celebraciones.
- Los servidores de igual manera refieren la importancia de desarrollar actividades enfocadas al bienestar mental y físico, actividades de integración y clima, sentido de pertenencia institucional.
- Dentro de las actividades de esparcimiento de los funcionarios se encuentran el cine, gimnasio y viajar que fueron opciones que reflejaron una alta puntuación.
- Los servidores participantes en la encuesta manifestaron como opciones de incentivos por desempeño individual con un mayor porcentaje: tarjeta para programas y demás servicios de la Caja de Compensación Familiar con el 52%, y los programas de turismo con el 24%.
- En cuanto a incentivos por equipos de trabajo, los participantes en la encuesta manifestaron como opciones de incentivos con un mayor porcentaje la tarjeta electrónica para programas y demás servicios de la Caja de Compensación Familiar con el 36%, tres días de permiso remunerado con 39% y programas de turismo con el 21%.
- Las actividades de mayor preferencia son aquellas que incluyen a la familia y las que mejoran el clima laboral.
- Teniendo en cuenta lo anterior, se determinaron los componentes y actividades para el desarrollo del plan, buscando el mejoramiento de calidad de vida.