



Reglamento Plan de Incentivos 2022

Subdirección de Talento Humano





Índice

1. Presentación
2. Plan de estímulos.
3. Estructura.
4. Recursos.
5. Otorgamiento otros incentivos.

1. Presentación

El Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - Icfes, en el marco de la ejecución de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, y en cumplimiento de lo establecido en los Decretos 1567 de 1998, 1083 de 2015, crea el Plan de Estímulos con el fin de conseguir condiciones favorables al desarrollo del trabajo eficiente para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, así como para reconocer y premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia,¹ tanto a nivel individual, como por equipos de trabajo, y de esta forma, fortalecer la cultura del trabajo orientado a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Entidad.

Partiendo de la importancia del bienestar de las personas tanto en su parte física como mental, para el desarrollo, motivación, crecimiento en entornos laborales, familiares, sociales, es necesario generar y crear diferentes estímulos e incentivos que contribuyan al crecimiento humano y mejoramiento del clima laboral, con la finalidad de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios siguiendo el desarrollo de la misión institucional.

Para el 2022, el Plan de bienestar e incentivos está enfocado teniendo en cuenta los ejes temáticos del Programa Nacional de Bienestar: Servidores saludables y contemplando la ruta de la felicidad de los funcionarios y la ruta del servicio, 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.

Los estímulos son considerados como estrategias institucionales diseñadas para impactar positivamente sobre la motivación de los servidores públicos y, por consiguiente, sobre su comportamiento laboral y sobre los resultados organizacionales.² Teniendo en cuenta lo anterior, la entidad a través de acciones de la ruta de la felicidad desarrolla incentivos basados en salario emocional y ruta para generar innovación con pasión al realizar los proyectos por equipos de trabajo.

El presente Reglamento presenta a los funcionarios de Icfes, los fundamentos, el procedimiento y las condiciones del Plan de Estímulos como parte de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

¹Decreto- Ley 1567 de 1998.

²Departamento Administrativo de la Función Pública; Sistema de Estímulos Lineamientos de Política; 2007.

2. Plan de Estímulos

- 2.1 Definición
- 2.2 Objetivos.
- 2.3 Beneficiarios
- 2.4 Periodicidad
- 2.5 Responsabilidad del programa
- 2.6 Comité de Mejoramiento Institucional
- 2.7 Obligaciones respecto al plan de estímulos:
 - 2.7.1. Obligaciones del Icfes.
 - 2.7.2. Obligaciones de los servidores.

2. Plan de Estímulos



Definición

El Plan de Estímulos es el conjunto de políticas y mecanismos que desarrolla el Icfes, en cumplimiento a lo dispuesto en los Decretos 1567 de 1998, 1083 de 2015 y de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, con el fin de motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en niveles de excelencia, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los servidores que aportan al logro de las metas institucionales.



Objetivos

- ✓ Reconocer y recompensar el desempeño sobresaliente de los servidores y el de los equipos de trabajo del Icfes.
- ✓ Propiciar una cultura de mejoramiento, en la que se reconozca la diferencia entre el desempeño sobresaliente que agrega valor y requiere esfuerzos adicionales, y aquel desempeño que se basa únicamente en el cumplimiento regular de las funciones.
- ✓ Elevar los niveles de motivación, eficiencia, identidad y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor.
- ✓ Contribuir con el fortalecimiento de las competencias profesionales y personales mediante el reconocimiento de los comportamientos exitosos.
- ✓ Estimular la conformación de equipos de trabajo que contribuyan al mejoramiento de los procesos y la calidad de los servicios que presta el Icfes.
- ✓ Fortalecer una cultura del reconocimiento, de innovación con pasión, donde se valora y apoya el esfuerzo individual y colectivo.
- ✓ Conseguir que los aportes de los servidores se materialicen en proyectos y procesos que contribuyan al cumplimiento objeto social del instituto.



Se benefician del Plan de Estímulos:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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

Anualmente, el Icfes, a través del Comité de Mejoramiento Institucional, establece el Plan de Estímulos e igualmente define y premia a los mejores 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 nivel asesor, profesional, técnico y asistencial, a los mejores equipos de trabajo, a los servidores que cumplan años de servicio o que se retiren por pensión.

Lo anterior sin perjuicio de los ajustes y correctivos que se efectúen durante el año como resultado de una estrategia de mejoramiento continuo que fortalezca el trabajo en equipo y el desempeño individual que se considere en los objetivos de la evaluación del desempeño.



Responsabilidad del programa

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



Comité de Mejoramiento Institucional

El Comité de Mejoramiento Institucional fue constituido a través de la Resolución No. 0188 del 3 de febrero de 2010 y está conformado por los siguientes servidores públicos:

- Secretario General,
- Directores de la Direcciones Técnicas,
- Jefe de la Oficina Asesora de Planeación,
- Subdirector de Talento Humano,
- El representante principal de los empleados frente a la Comisión de Personal,
- Un Profesional de la Subdirección de Talento Humano.

Dentro de sus funciones, está el diseño, el seguimiento y evaluación del Plan de Estímulos 2022, el cual se compone entre otros por el Programa de Bienestar, y Reglamento de incentivos.



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 activa 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 los mejores 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.

3. Estructura

Ruta de la felicidad: Incentivos basados en salario emocional

El salario emocional es un concepto que integra soluciones encaminadas a fortalecer el balance y facilitar la integración entre las dimensiones personal y laboral de los servidores en la en la búsqueda institucional de fortalecer el compromiso y generar valor en la consecución de resultados.

La Institución, en búsqueda de una aproximación, desarrolla actividades que pueden contribuir y generen valor en los servidores como: en la parte de salud y bienestar: Estimulaciones deportivas, recreativas y actividades culturales; la flexibilidad y acuerdos en el trabajo como la implementación del teletrabajo, permisos retribuidos, flexibilidad en el horario; el desarrollo y crecimiento: capacitaciones, créditos condonables de educación; cambio cultural: trabajo en equipo, los cuales buscan generar compromiso, basados en la integración y el respeto. Igualmente, realiza los siguientes reconocimientos:

3. Estructura.



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).



Reconocimiento por Retiro por 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).



Estímulo (Incentivos no pecuniarios) por desempeño individual

El decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.9 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 destacada de los funcionarios 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 del mismo.
- ✓ 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.

³ Según el acuerdo 617 del 2018 de la CNSC, dispone que los servidores públicos de carrera administrativa podrán acceder a nivel sobresaliente si su evaluación definitiva se encuentra ubicada en un rango mayor o igual a 90%

⁴ Decreto 1083 de 2015. Parágrafo del artículo 2.210.10. La calificación del desempeño laboral de los empleados de Libre nombramiento y remoción que no sean de gerencia pública, serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican para los empleados de carrera.



Estímulos Incentivos no pecuniarios

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.



**Procedimiento para
desarrollar el proceso
de evaluación y
entrega del incentivo:**

- La Subdirección de Talento Humano entregará al Comité de Mejoramiento Institucional, 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 Comité 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 Comité de Mejoramiento Institucional 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 Comité de Mejoramiento Institucional ofrecerá a los seleccionados, los incentivos no pecuniarios antes mencionados, para que estos escojan los de su preferencia.

Procedimiento a seguir en caso de empate:

En caso de presentarse empate entre dos o más servidores, el Comité de Mejoramiento Institucional, 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 Comité de Mejoramiento Institucional, la Subdirección de Talento Humano elaborará el acto administrativo que proclame los servidores elegidos en cada una de las categorías.

El Comité de Mejoramiento Institucional 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 incluirá dentro de su presupuesto el costo correspondiente al Plan de Estímulos propuesto.



INNOVACIÓN CON
PASIÓN.
ESTÍMULO (INCENTIVOS
PECUNIARIO Y NO
PECUNIARIOS) MEJORES
EQUIPOS DE TRABAJO

Esté 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 a 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 y no pecuniarios

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**⁵: Incentivos no pecuniarios equivalente a (9) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo a la preferencia de los integrantes del equipo,
- ✓ **Tercer puesto**: Incentivos no pecuniarios equivalente a (7) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo a la preferencia de los integrantes del equipo,
- ✓ **Cuarto puesto**: Incentivos no pecuniarios equivalente a (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo a 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.**

⁵Decreto 1083 de 2015



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 programa de 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 Comité de Mejoramiento 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 Comité de Mejoramiento 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 lo 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 Comité de Mejoramiento 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 Comité 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 Comité de Mejoramiento 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 Comité de Mejoramiento Institucional evaluará los resultados finales de los proyectos concluidos de acuerdo con los siguientes criterios y puntajes:

No.	CRITERIO DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
1	Pertinencia y propuesta de valor. ⁷	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

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 del 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.

⁷Las definiciones de los criterios de Pertinencia y propuesta de valor, Sostenibilidad e Innovación, corresponden a las mencionadas en la Fase Dos.

⁸ Este criterio se refiere a la capacidad de incidir en la eficiencia de procesos y/o procedimientos de la institución mejorando la competitividad.

⁹Este criterio se refiere a los resultados y producto tangible entregado. El proyecto u objetivo inscrito debe implementarse durante el periodo estipulado en el cronograma.

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.

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

Fase 4: Seguimiento y Sostenibilidad de los Proyectos.

Se trata de una fase posterior al otorgamiento de los incentivos, el Comité de Mejoramiento Institucional 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 a los lineamientos estratégicos institucionales.

Procedimiento a Seguir en Caso de Empate.

En caso de empate por resultados como el mejor equipo, el Comité de Mejoramiento Institucional será el encargado de dirimirlo ya sea por sorteo, o en los casos en los que así el Comité lo decida, distribuyendo entre los equipos empatados el incentivo en forma equitativa de acuerdo al número de integrantes que los componen.

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

El Comité de Mejoramiento Institucional 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.



La Subdirección de Talento Humano incluirá dentro de su presupuesto el costo correspondiente al Plan de Estímulos propuesto.



Otorgamiento de otros
incentivos – Fondo de
Administración en
Educación – Icfes - Icetex

El Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes constituyó un fondo con el Icetex destinado a financiar estudios en educación superior a nivel nacional o el exterior, en los niveles de Pregrado, en las modalidades técnica, técnica profesional, tecnológica, y profesional y de posgrado en modalidades de: Especialización, maestría, y doctorado mediante créditos condenables por prestación de servicios y mérito académico y en el cual pueden participar funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Los lineamientos del Fondo se encuentran contemplados en el Reglamento Operativo del Convenio No. 0122 de 24 de enero de 2014, el cual determina los criterios para que los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción puedan acceder a créditos educativos.

Anexo

- Apertura de inscripciones: Marzo
- Cierre de inscripciones: Marzo

FASE 2.

- Presentación anteproyecto ante el comité de mejoramiento: Abril
- Información a equipos sobre viabilidad de proyectos e inicio e ejecución de proyectos: Abril

FASE 3.

- Entrega de documentación del proyecto. Noviembre
- Presentación final del proyecto ante el comité de mejoramiento. Noviembre
- Socialización proyecto. Noviembre
- Evaluación final del Comité de Mejoramiento. Noviembre
- Otorgamiento de Incentivos – Entrega de Incentivos.

