



La educación
es de todos

Mineducación

Plan de Bienestar e incentivos 2022





Contenido

01. Introducción.

02. Generalidades

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

03. Objetivos.

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

04. Desarrollo del Plan

05. Evaluación

06. Mapa de Ruta

07. Anexos

Anexo 1. Diagnóstico necesidades de Bienestar.

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

Anexo 3. Reglamento plan de Incentivos

1. Introducción

El modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG indica que la Gestión del Talento Humano es la primera dimensión y el centro del mismo, considerando que los servidores públicos son lo más importante en la gestión del servicio público. Es así como el Icfes desarrolla la política de gestión Estratégica de Talento Humano, como es el de promover la selección, retención y desarrollo de los servidores, a través de programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida. Por lo anterior, el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - Icfes, presenta a los grupos de interés, y a la ciudadanía el plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2022.

De acuerdo con la normatividad Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.10.2 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 (...)

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

En coherencia con lo anterior el parágrafo 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.

Por otra parte, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG versión 2 actualizado mediante Decreto 1499 de 2017 (que modifica el Decreto 1083 de 2015), se define el MIPG como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

1. Introducción

Adicionalmente, El Departamento Administrativo de la Función Pública presentó el Programa Nacional de Bienestar: Servidores saludables, entidades sostenibles 2020-2022, como un instrumento para desarrollar estrategias de Bienestar, y con el cual se quiere actualizar y complementar el sistema de estímulos, de acuerdo a la normatividad, y cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos.

Por lo anterior, el Icfes para el 2022 evidencia la necesidad e interés de desarrollar, mantener y fortalecer el programa de bienestar social, enfocado en los ejes temáticos con la implementación de actividades relacionadas con el equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales, contemplando la transformación digital adaptándose a la nueva normalidad del país, contribuyendo al equilibrio integral entre la vida familiar y laboral, generando un ambiente laboral feliz. La felicidad nos hace más productivos, la felicidad se da en convivencia, la felicidad es un asunto de todos. Lo anterior, contribuirá al fortalecimiento de los procesos motivacionales, actitudinales y comportamentales de los servidores públicos que laboran en el Instituto y de sus familias, así como también permitirá el fortalecimiento de la cultura institucional

Así mismo, se tuvieron en cuenta los resultados de evaluaciones de actividades de 2021, el diagnóstico de necesidades de Bienestar para el 2022, en donde se evidencian algunos de los intereses de los funcionarios para que se desarrollen diferentes actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales, de promoción y prevención de la salud, entre otras, que promuevan la calidad de vida laboral y el sentido de pertenencia con la entidad. Esto, contribuirá a la generación de un ambiente que sea percibido por el servidor público como impactante y decisivo en su satisfacción personal, en su bienestar, desarrollo propio y el de su familia, logrando así generar un efecto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales y clima laboral.



2. Generalidades

01. Contexto estratégico.
02. Contexto normativo.
03. Diagnóstico para la formulación del plan.

2. Generalidades



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

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

2. Generalidades



Contexto normativo

- Constitución Política de Colombia de 1991
- Decreto 1567 de 1998
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1083 de 2015
- Decreto 1499 de 2017
- Acuerdo 617 de 2018
- 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 por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC
- Ley 1857 de 2017 por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- Programa Nacional de Bienestar: Servidores saludables, entidades sostenibles 2020-2022

2. Generalidades



Diagnostico para la formulación del plan

El Diagnóstico del Plan de Estímulos para 2022, fue realizado a través de una encuesta en línea, estructurada, diseñada a través de la herramienta “Forms” de office 365, apoyada en tecnología web. Esta plataforma permite crear encuestas en línea, lo que facilitó el diseño, envío, diligenciamiento y recolección de datos final para la elaboración del diagnóstico. La encuesta fue enviada al 100% de los funcionarios de planta del instituto para la recolección de la información. La encuesta estaba conformada por 52 preguntas, en una primera parte, se encuentran los datos demograficos para conocer la descripción de la población en cuanto a características, y una segunda parte con preguntas enfocadas a intereses, necesidades y expectativas en materia de protección y servicios sociales, calidad de vida laboral e incentivos nuevos para el año 2022.

La encuesta se encuentra en recolección de información.



2. Generalidades



Diagnostico para la formulación del plan

Cabe precisar que para el diseño del plan de estímulos 2022, se contemplan los resultados de la encuesta diagnostica, los resultados de ejecución del plan de estímulos 2021, encuesta medición de clima y cultura 2021.

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



3. Objetivos

01. Objetivo General
02. Objetivos específicos.

3. Objetivos



Objetivo general

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



Objetivos específicos

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



Objetivos específicos

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



4. Desarrollo del plan



Beneficiarios

Todos los funcionarios del Instituto son objeto de la realización de las actividades del presente plan, sin embargo, cabe precisar que de acuerdo con la normatividad de carrera administrativa y del empleo público algunas de las actividades solo estarán dirigidas a los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. El plan propenderá por el fortalecimiento de la calidad de vida laboral, y se tendrá en cuenta el núcleo familiar del funcionario¹ cuando así haya sido definido o especificado en la actividad.



Responsables

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

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



Plan de Bienestar

Para el 2022 se complemento el plan de bienestar teniendo en cuenta los ejes temáticos como equilibrio social, salud mental, convivencia social, alianzas, transformación digital y el plan de incentivos, con actividades relacionadas en cada eje que se desarrollan a continuación:

¹De acuerdo con el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, "se entenderá por familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él".



Áreas de Intervención

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



Eje 1. Equilibrio psicosocial

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



A. Factores Psicosociales

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

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



Actividades deportivas:

Con la ejecución de estas actividades se busca el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del servidor.

Se busca fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Entre algunas de las actividades deportivas que se desarrollarán se encuentran: (Ver cronograma de actividades).

Bolos, fútbol, tenis de mesa, entrenamiento funcional. Dependiendo de la emergencia sanitaria, disposiciones del Gobierno por el Covid 19, e interés de las personas se desarrollarán presencial o virtual.

Actividades Recreativas:

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

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

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

Dependiendo de la emergencia sanitaria se desarrollaran presencial o virtual.

Actividades culturales:

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

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

-Orientación musical

Dependiendo de la emergencia sanitaria se desarrollaran presencial o virtual.

Capacitación en artes y/o artesanías u otras modalidades.

En este componente se pretende desarrollar talleres de capacitación en temáticas como manualidades navideñas, talleres de cocina, generando otro aprendizaje que contribuya a la disminución de riesgo psicosocial. Dependiendo de la emergencia sanitaria e interés de las personas se desarrollarán presencial o virtual.

Flexibilidad laboral

En este componente se encuentra estrategias como horarios flexibles, estrategias de alternancia de acuerdo a emergencia Sanitaria y a lineamientos que se emitan.

La entidad a través de la Resolución No.000666 de 2015 Cuenta con horario especial o flexible para los servidores públicos, podrán ser beneficiarios cuando lo manifiesten indicando las razones por los cuales lo requieren. Deben solicitarlo a la Subdirección de Talento Humano acompañando de visto bueno de jefe de la dependencia indicando la jornada laboral.

Durante la pandemia se ha manejado el trabajo virtual en casa y de acuerdo a la normatividad y recomendaciones funcionarios están asistiendo, cumpliendo con el porcentaje establecido en los decretos del manejo de Covid 19 y regreso gradual a la Institución.

Igualmente, la entidad esta en el proceso para la estrategia de teletrabajo.

Bienestar Espiritual.

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

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

Dependiendo de la emergencia sanitaria, disposiciones del gobierno e interés de las personas se desarrollarán presencial o virtual.



B. Equilibrio entre la vida laboral y familiar.

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

Horarios flexibles.

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

Sala Amiga de la Familia Lactante Icfes.

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

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

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

Adicionalmente, se enviarán tarjetas virtuales de felicitaciones en situaciones especiales cuando los servidores formalicen legalmente su relación conyugal.



C. Calidad de vida laboral.

Manejo del tiempo libre equilibrio y equilibrio de tiempos laborales:

Se realizarán actividades de promoción y difusión de estrategias de aprovechamiento y manejo de tiempo libre a través del boletín lo nuestro o por correo electrónico.

C. Calidad de vida Laboral.

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

laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así la generación de un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

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

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

Se realizarán actividades de integración generando la interacción con personas de diversas procedencias y culturas.

Entre algunas de las actividades que se desarrollarán se encuentran: (Ver cronograma de actividades).

-Reconocimiento a nuestra gente: mujeres, reconocimiento a nuestra gente: padres, reconocimiento a nuestra gente: saber agradecer, conductores.

- Día del servidor público

- Tardes motivacionales – Cumpleaños.

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

- Actividad de Alineación y cierre de año – entrega de incentivos.

- Novena navideña

-Sorpresa navideña hijos

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

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



Clima y cultura

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

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

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

Una de las estrategias de la Subdirección de Talento Humano para el fortalecimiento del clima y la cultura del Instituto, fue el coaching individual para algunos de los líderes de dependencias enfocándose en la potencialización de competencias como liderazgo, motivación y desarrollo de equipos.

- *Intervenciones en la cultura del Instituto. Proceso de transformación cultural liderando en todo momento liderazgo situacional.*

Se continúa con el proceso de fortalecimiento cultural a través de metodologías como educación experiencial, coaching, gamificación, permitiendo que los participantes a través de experiencias de aprendizaje desarrolladas tengan la posibilidad de ser aplicadas en el día a día a través de vivencias directas y conversaciones que apoyan la transferencia de la experiencia a su cotidianidad.

- *Ejercicio con líderes “Reconociéndonos desde el Ser”*

Se realizó una jornada en la que se integró a los directivos, con actividades de reconocimiento de su Ser con metodología de coaching de equipos.

- *Estrategia Enseñas más que palabras*

Con el ánimo de generar una cultura incluyente en el interior del Instituto, como parte fundamental de las estrategias orientadas a fortalecer nuestra cultura organizacional, se desarrolló la estrategia enseñanzas más que palabras, una nueva iniciativa de comunicación interna que permitirá a todos los colaboradores aprender señas básicas de la lengua de señas colombiana. Cada semana se envía un nuevo aprendizaje a través de cápsulas de video en las que nos enseñará cómo comunicarnos con personas sordas. El objetivo es visibilizar a nuestra colaboradora y hacerla partícipe, tanto a ella, como a los demás miembros del Instituto, en el proceso de una cultura interna incluyente. Una invitación muy especial para que todos seamos parte activa en este proceso de aprendizaje y podamos así convertirnos en elementos socializadores de este conocimiento incluyente.

- *Estrategia Evaluémonos con sentido*

Una estrategia desarrollada de espacios de dialogo y conversatorios, que busca generar momentos cercanos de interacción con los colaboradores, que movilicen y arraiguen la cultura de la Familia Icfes.

- *Evaluación y Medición de clima organizacional.*

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

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

Se realizan intervenciones a través de la metodología de Team Building, priorizando las áreas que requieran establecer mejores prácticas a partir de los resultados de la Evaluación y medición de clima y Cultura. Cabe anotar que dichas intervenciones tendrán continuidad durante toda la vigencia 2022.



Preparación para pensionados

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

Para el 2022 se realizará actividad Seminario Taller Preparación para la finalización de la vida laboral abarcando diferentes áreas de proyecto de vida.



Promoción de prácticas y hábitos saludables en familia

Se desarrollará campaña de promoción y difusión de hábitos alimenticios y estilo de vida saludable alineado con el programa de Seguridad y salud en el Trabajo.

Igualmente, en las actividades que se desarrollen a nivel deportivo como clases de entrenamiento funcional, torneos deportivos, programas de acondicionamiento físico se reforzará el tema de buenas prácticas en cuanto a estilos de vida saludable



Eje 2. Salud Mental

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

A. Higiene Mental

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

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

Mediante las actividades deportivas mencionadas en el eje anterior se reforzará este tema para la prevención del sedentarismo y dependiendo de la emergencia sanitaria por el Covid 19, disposiciones del gobierno o interés de las personas, las actividades se realizarán de manera presencial o virtual.

Actividades de prevención que se realizan a través del programa de SST



Eje 3. Convivencia social.

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

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

Se desarrollarán algunas estrategias como:

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

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

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



Eje 4. Alianzas interinstitucionales

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

Coordinación Interinstitucional.

Educación formal:

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

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

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

Se desarrollarán estrategias como:

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

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

Jornada de feria de servicios con entidades mencionadas.

Adicionalmente, como desarrollo de buenas practicas se continuará con la estrategia de guardianes de la felicidad para contribuir al desarrollo de bienestar en cada equipo.



Promoción programas de vivienda

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

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



Programa de Educación para el trabajo

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

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

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



Programa de incentivos

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

(Ver Anexo 3 Reglamento Incentivos 2022).

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



Eje 5. Transformación Digital

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

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

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



Indicadores para evaluar la gestión del plan de bienestar e incentivos

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

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

Índice de Satisfacción de las actividades de Bienestar = $(SPEA / NAS) \times 100$

Igualmente se tendrá en cuenta el

- $(\text{Número de funcionarios asistentes en cada actividad} / \text{Número de funcionarios inscritos en cada actividad}) \times 100$.



Presupuesto

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



5. Evaluación

La Subdirección de Talento Humano será responsable de hacer seguimiento, evaluar y retroalimentar el desarrollo de las actividades ejecutadas dentro del Plan de bienestar e incentivos del 2022, de acuerdo con los procedimientos previstos en el sistema de calidad y formatos establecidos para las evaluaciones y seguimiento del Plan, para verificar la eficacia de estas y el efecto en las personas, y decidir sobre su modificación o continuidad.



6. Mapa de Ruta

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



**Anexo 4. MAPA DE RUTA
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022**

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 Diagnostico encuesta de necesidades de Bienestar												
Adopción del Plan												
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL												
DEPORTIVAS, RECREATIVAS, CULTURALES,												
Diferentes actividades deportivas y programas de acondicionamiento físico en el instituto o fuera de él, con inclusión del grupo familiar en las actividades en las que se especifique.												
ACTIVIDADES CULTURALES												
Diferentes actividades que fomentan la cultura y las artes como el cine, el teatro y el canto, con inclusión del grupo familiar en las actividades en las que se especifique.												
CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES O ARTESANÍAS												
Talleres de capacitación en temáticas como manualidades.												
EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR - CALIDAD DE VIDA LABORAL												
Reconocimiento de fechas especiales generales e institucionales, con inclusión del grupo familiar en las actividades en las que se especifique												



ACTIVIDADES	Meses											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiem	Octubre	Novie	Diciemb
DESVINCULACIÓN ASISTIDA												
PROGRAMA PREPENSIONADOS												
Realizar taller preparación para la finalización de la vida laboral y proyecto de vida.												
CAMBIO Y ADAPTACIÓN LABORAL												
Realizar taller sensibilización actitud de cambio												
CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL												
Desarrollar Actividades orientadas al mejoramiento de las condiciones del clima que fortalezcan el desempeño de los funcionarios, estilos de dirección y/o liderazgo, comunicación e integración, trabajo en equipo y capacidad profesional y medio ambiente físico.												
PROGRAMA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO												
Realizar taller finanzas personales o emprendimiento.												
Realizar taller fortalecimiento de competencias del ser (Inteligencia emocional)												
EJE 2. SALUD MENTAL												
Actividades relacionadas con la prevención y mantenimiento de la salud mental.												
EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL												
Realizar campaña de fortalecimiento normas de convivencia, empatía laboral.												
Tarjetas de felicitación: cumpleaños, fechas especiales: nacimientos, grados, y condolencias, a través del correo electrónico.												
ACTIVIDADES DE APOYO												
Apoyar reuniones corporativas												



ACTIVIDADES	Meses											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiem	Octubre	Novie	Diciemb
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 remoción.												■
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.												■
EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES												
EDUCACION 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 educativas, para beneficios especiales.		■					■					
PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL												
Desarrollar Jornada de servicios eps, caja de compensación familiar, entidades bancarias				■								
PROMOCION DE PROGRAMAS DE VIVIENDA												
Proporcionar información proyectos de vivienda, entidades financieras, FNA, Colsubsidio							■					
EJE 5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL												
Estrategias que permitan la preparación y desarrollo de competencias en los funcionarios en cuanto al uso de herramientas digitales con las que cuenta la entidad. PIC- eje transformación digital.												



7. Anexos

Anexo 1. Diagnóstico necesidades de Bienestar

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

Anexo 3. Reglamento plan de Incentivos



Anexo 1. Diagnóstico de necesidades.

(Ver anexo - Informe Diagnostico de Necesidades)

Anexo 2

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

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

Es de gran importancia desarrollar este reglamento para alcanzar con éxito los propósitos de cada una de las actividades que contempla el Plan bienestar 2021, entre los cuales se destaca la atención de las necesidades de ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y las de su familia, así como generar un impacto positivo al interior de la entidad en la integración y las relaciones interpersonales.

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

Inscripciones:

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

Asistencia:

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

Compromiso y aceptación del reglamento:

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



Puntualidad:

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

Buena Disposición:

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

Comportamiento ético:

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

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

Imagen Institucional:

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

Conductas inapropiadas:

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

Consumo de bebidas alcohólicas y /o alucinantes:

En ningún caso se permitirá el acceso a las actividades o sitios propios del evento, para aquellas personas que se encuentren bajo el efecto de bebidas alcohólicas, narcóticos o drogas enervantes. De igual manera, se deja expresa prohibición para el consumo de dichas sustancias y de cualquier otra que pueda

alterar su comportamiento normal, durante el desarrollo de las actividades y eventos programados por el Instituto.

Actuaciones Indebidas:

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

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

Generación de un mal ambiente:

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

Uso inadecuado de elementos, instalaciones o recursos:

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

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

Grupo Familiar y participantes adicionales:

Para el grupo familiar y para las personas que se inscriban y participen en el desarrollo de las actividades del 2021 – Programa de Bienestar también aplicará el presente reglamento y las normas de conducta, de tal manera que al participar asumirán el compromiso para el cumplimiento y seguimiento de los lineamientos establecidos para el buen desarrollo de las actividades.



Exclusiones por mal comportamiento:

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



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

