

## Plan de Estímulos

2018

Subdirección de Talento Humano - ICFES

## CONTENIDO

1. Introducción
2. Marco normativo.
3. Objetivos.
4. Definiciones.
5. Finalidades del plan de estímulos.
6. Fundamentos del plan de estímulos.
7. Diagnóstico de necesidades.
8. Cobertura.
9. Estructura del plan de estímulos.
10. Ejecución.
11. Evaluación.
12. Fuentes
13. Anexos.

## 1. INTRODUCCIÓN

En atención al objetivo general de 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 y teniendo en cuenta que para el ICFES es de gran importancia la creación, el mantenimiento y mejoramiento de las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos, se construye el plan de estímulos basados en la normatividad y en las rutas de creación de valor que se refieren en el presente documento.

El Decreto Ley 1567 de 1981 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 íbidem, 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(...)”.

La Ley 909 de 2004 en el párrafo del artículo 36 en el cual 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 – Decreto 1227 de 2005, de acuerdo con las normas vigentes.

Por lo anterior, el ICFES para el 2018 evidencia la necesidad e interés de desarrollar, mantener y fortalecer el programa de bienestar social, enfocado hacia 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. La felicidad nos hace más productivos, la felicidad se da en convivencia, la felicidad es un asunto de todos. Así mismo, se tuvieron en cuenta los resultados de evaluaciones de actividades de 2017, el diagnóstico de necesidades de Bienestar 2018, resultados de clima organizacional, 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, y resultados de la encuesta de riesgo psicosocial donde se encuentran factores intralaborales, extralaborales, individuales, que fusionan dinámicamente y que influyen en la salud, bienestar y desempeño de las personas. 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,

---

<sup>1</sup> Actualmente vigente, que regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos.

tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales y clima laboral.

A través de la ruta de la felicidad se manejarán actividades para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto, ruta para facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada, trabajo, ocio, familia, estudio, ruta para implementar incentivos basados en salario emocional, ruta para generar innovación con pasión. Con estas rutas se busca mejorar el entorno laboral en que se realiza el trabajo y estimular el reconocimiento y las experiencias de los servidores. 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.

## **2. MARCO NORMATIVO.**

- Constitución Política de Colombia de 1991
- Decreto 1567 de 1998
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1227 de 2005
- Decreto 4661 de 2005
- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP
- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 - DAFP
- Ley 443 de 1998
- Decretos 1572 y 2504 de 1998
- Acuerdos 055 de 1999 y 07 de 2006
- Modelo Integrado de planeación y gestión - MIPG

## **3. OBJETIVOS.**

### **1.1.1. 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 a la ruta de la felicidad 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.

### 3.2.2. Específicos

- Generar condiciones de trabajo saludables y armoniosas que contribuyan con el desarrollo de la creatividad, la participación de los servidores públicos de la entidad, así como la efectividad en su labor.
- Contribuir al fortalecimiento de procesos motivacionales, actitudinales y comportamentales que incidan considerablemente en el desempeño, la efectividad y la productividad laboral.
- Armonizar la vida laboral con la 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.
- 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.
- Conseguir que los aportes de los servidores se materialicen en proyectos y procesos que contribuyan al cumplimiento objeto social del Instituto.

## 4. DEFINICIONES.

El Sistema de Estímulos forma parte de la Gestión de los Recursos Humanos y debe ser implementado a través de:

### 4.1.1. Programas de Bienestar Social:

Deben ser entendidos como aquellos 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 el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora; además, deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades contribuyendo a la generación de ambientes felices, a que los servidores públicos se sientan bien con lo que hacen, se sientan reconocidos, cada vez tengan un equilibrio mayor entre trabajo y familia, que los incentivos estén basados en salario emocional, y así puedan desarrollar innovación con pasión.

#### **4.1.2. Programas de Incentivos**

El Programa de Incentivos es el conjunto de políticas y mecanismos que desarrolla el ICFES en cumplimiento a lo dispuesto en los Decretos 1567 de 1998, 1227 de 2005, 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.

#### **5. FINALIDADES DEL PLAN DE ESTÍMULOS.**

De acuerdo con el artículo 14 del Decreto 1567 de 1998, el ICFES fundamenta el plan de estímulos con base en los siguientes principios:

- Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.
- Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
- Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades.

#### **6. FUNDAMENTOS DEL PLAN DE ESTÍMULOS.**

De acuerdo con el artículo 15 del Decreto 1567 de 1998, los principios axiológicos que sustentan y justifican el plan de estímulos del ICFES son los siguientes:

- Humanización del trabajo. Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- Equidad y justicia. Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.
- Sinergia. Este principio se orienta a buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.

- Objetividad y transparencia. Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.
- Coherencia. Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.
- Articulación. La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

## 7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.

El Diagnóstico del Plan de Estímulos para 2018, fue realizado a través de una encuesta en línea, estructurada, diseñada a través de la herramienta “Formularios” de Google Docs, 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, 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 2018.

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

Entre las prioridades de los funcionarios se reflejan con un 28% los aspectos de recreación, turismo, actividades, culturales, prácticas de deporte, con un 11% la estabilidad económica y financiera, con un 10% el ambiente laboral, con un 4% las relaciones interpersonales.

Entre algunas de las respuestas con mayor porcentaje se encuentran el torneo de bolos, escuelas deportivas, entretenimiento, actividades en equipos de trabajo: juegos, cine club y algunas de las que más llaman la atención para que continúen con su realización son: el programa de gimnasio, caminatas ecológicas, entradas a cine, entradas a teatro, entre otras.<sup>2</sup>

Entre los hobbies favoritos de los funcionarios se encuentran el viajar con el 48%, cine 47%, ir al gimnasio, que fueron opciones que reflejaron una alta puntuación.

---

<sup>2</sup>Para más información consultar el documento “Diagnóstico de Necesidades Plan de Desarrollo Humano 2018”.

Cabe precisar que para el diseño del plan de estímulos 2018, se contemplaron a parte de los resultados de la encuesta diagnóstica, los resultados de ejecución del plan de

Desarrollo de Talento Humano 2018 y los resultados de medición de clima organizacional 2015, resultados encuesta riesgo psicosocial 2017.

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

(Anexo 1. Diagnostico Necesidades Bienestar)

## 8. COBERTURA

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 libre nombramiento y remoción. El plan propenderá por el fortalecimiento de la calidad de vida laboral, y se tendrá en cuenta el núcleo familiar del funcionario<sup>3</sup> cuando así haya sido definido o especificado en la actividad.

## 9. ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTÍMULOS

El Plan de Estímulos de 2018 del ICFES, está conformado por el programa de bienestar (área de protección y servicios sociales y área de calidad de vida laboral) y el programa de incentivos, los cuales están centrados en la ruta de la felicidad y en la ruta del servicio que se desarrollarán a continuación:

### 9.1 Programa de Bienestar.

#### **Bienvenido a la Ruta de la Felicidad. La felicidad nos hace productivos.**

De acuerdo a últimas tendencias y estudios organizacionales, al crear ambientes laborales felices se genera un cambio actitudinal desarrollando un aumento en la capacidad de dar el mejor rendimiento en lo que se hace, bajo un ambiente de confianza, motivación y respeto.

La ruta de la felicidad busca que los servidores puedan contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar teniendo resultados de calidad y eficiencia. Las personas felices al sentirse bien, rinden mejor cognitivamente, son más saludables, son más productivos en el trabajo, establecen mejores relaciones sociales.

---

<sup>3</sup>De acuerdo con el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, “se entenderá por familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él”.



### 9.1.1. Equilibrio de vida.

Esta ruta 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. Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio.

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).

**9.1.1.1 Eventos deportivos:** 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 que se desarrollarán se encuentran: (Ver cronograma de actividades).

-Torneos deportivos: bolos, futbol 5, tenis de mesa, videojuegos, participación de en el programa servimos: Juegos de la Función Pública.

-Escuelas Deportivas.

-Acondicionamiento físico: gimnasio.

**9.1.1.2 Eventos artísticos y 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.

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

-Actividades culturales: Teatro, cine, entrega de tickets para eventos culturales.

-Orientación musical

**9.1.1.3. Área Recreativa:** 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 que se desarrollarán se encuentran: (Ver cronograma de actividades).

-Caminatas Ecológicas.

-Día familia ICFES.

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

**9.1.1.4. Área Social:** 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

-Integración hijos funcionarios Halloween.

-Tardes motivacionales.

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

**9.1.1.5. Capacitación informal que fomente la formación y el bienestar del empleado:** En este componente se pretende desarrollar talleres de capacitación en temáticas como manualidades navideñas, generando otro aprendizaje que contribuya a la disminución de riesgo psicosocial.

**9.1.1.6 Promoción programas de vivienda y promoción programas de salud:** Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios del ICFES.

Se realizarán Ferias de vivienda, entidades financieras, FNA, Caja de Compensación Familiar.

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

En esta vigencia se realizará la promoción de los servicios con la Caja de Compensación Familiar COLSUBSIDIO, a través de atención personalizada, permitiendo a los afiliados hacer uso de los servicios que ofrecen sin tener que desplazarse hasta las sedes administrativas, para lo cual estarán todos los servicios disponibles: Reserva y venta de alojamientos, turismo social, radicación de créditos, pagos de cuotas (tarjeta débito y crédito), postulaciones a subsidios, inscripciones a cursos, información general de la Caja de Compensación.

## **9.2. Área de Calidad de Vida Laboral. Ruta de Servicio**

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; está 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.

Por ello y en procura de una adecuada calidad de vida laboral, el ICFES desarrollará actividades en los siguientes campos:

### **9.2.1.1. Clima y cultura laboral:**

Se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad. El clima laboral se compone de diferentes variables como liderazgo, dirección, supervisión, estructura, relaciones de dependencia, sistema de comunicaciones, incentivos, interacción entre las personas que hacen parte de la Institución.

En el ICFES en el 2017, realizó la medición de Clima Organizacional, es por ello que para el 2018 se desarrollarán acciones para el fortalecimiento de trabajo en equipo, comunicación organizacional, relaciones laborales, y actividades vivenciales de temas institucionales.

Igualmente, se realizarán estrategias de coaching organizacional a líderes de área y equipos de trabajo, aportando al mejoramiento del clima laboral, desde la construcción de un liderazgo transformacional e integrador.

Se desarrollará actividad alineación cultura organizacional corporativa orientada al compromiso, valores institucionales, que contribuyen a una ruta de cultura basada en el logro y en la generación de bienestar.

#### **9.2.1.2. Cambio organizacional y adaptación laboral.**

El proceso de cambio en una entidad abarca todas las actividades dirigidas a ayudar a la misma para que adopte nuevas actitudes, tecnologías y formas de desarrollar sus procesos.

El entorno al ser cambiante busca un mejoramiento continuo, teniendo la permanente disposición a aprender y a cambiar, por lo cual, es fundamental el compromiso de los servidores y crear y desarrollar una actitud y mentalidad abierta frente a estos, fomentando una cultura que permita acoger las buenas iniciativas.

Actividades de inducción y reinducción que buscan la adaptación laboral institucional y que se realizan en el PIC.

Actividades orientadas a gestión del cambio.

**9.2.1.3. Preparación de los pensionados para el retiro del servicio:** 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.

Lo anterior, de acuerdo con lo previsto en el artículo 262 de la ley 100 de 1993 y en el artículo 75 del Decreto Ley 1227 de 2005.

Para el 2018 se realizará actividad Seminario Taller Preparación para la finalización de la vida laboral, emprendimiento, y proyecto de vida.

**9.2.1.4. Fortalecimiento del trabajo en equipo:** A partir de los resultados obtenidos en la medición de clima 2017 y los planes de acción propuestos para el incremento en el nivel de satisfacción de los factores indicados como oportunidad de mejora en el Instituto, la Subdirección de Talento Humano, define realizar una serie de actividades experienciales basados en las necesidades reales de los funcionarios, de las dependencias y de la Institución, garantizando que estos contribuyan al desarrollo de una cultura organizacional.

### **9.2.1.5. Programa de Incentivos. Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional.**

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 2018).

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 del mismo, fomentando el equilibrio laboral.

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.

## **10. EJECUCIÓN**

### **10.1. Cronograma**

Se anexa el cronograma que contiene las acciones y actividades a realizar en cada uno de los componentes mencionados y el mes de ejecución. (Ver Anexo 4. Cronograma)

### **10.2. 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.

### **10.3. Indicadores para Evaluar la Gestión del Plan de Estímulos**

Para evaluar la gestión del Plan de Estímulos en la presente vigencia, se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento al siguiente indicador, como también a las evaluaciones de las

diferentes actividades y el No. De participantes

Número de actividades ejecutadas/ Número de actividades programadas) X 100.

## 11. EVALUACIÓN

La Subdirección de Talento Humano será responsable de hacer seguimiento, evaluar y retroalimentar el desarrollo de las actividades ejecutadas dentro del Plan de Estímulos del 2018, 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 las mismas y el efecto en las personas, y decidir sobre su modificación o continuidad.

## 12. FUENTES

- Ley 100 de 1993, trata el tema de Seguridad Social Integral, para apoyar la intervención en el área de Protección y Servicios Sociales de la cual trata el Decreto 1567/98.
- Decretos 1567 de 1998, 1572 de 1998 y 1227 de 2005.
- Ley 909 de 2004 sobre organización del empleo Público en su artículo 36.
- MAX-NEEF, Manfred y Otros. Desarrollo a Escala Humana, una opción para el futuro.
- La calidad de vida laboral para una cultura de lo público: instrumentos para su gestión. DAFP - 2004.
- Bienestar Social Laboral: Una nueva propuesta. Guía Bienestar DAFP - 2002.
- Guía de Intervención Cultura, Cambio y Clima Organizacional. DAFP.2005
- Modelo Integrado de planeación y gestión – MIPG
- Decreto 894 del 2017.
- Normas de carrera administrativa, evaluación del desempeño y estímulos e incentivos: Ley 443 de 1998, Decretos 1567, 1572 y 2504 de 1998, Acuerdos 055 de 1999 y 07 de 2006.
- Algunos sitios web de otras entidades públicas como: [www.dafp.gov.co](http://www.dafp.gov.co), [www.min-cultura.gov.co](http://www.min-cultura.gov.co), [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), [www.contraloria.gov.co](http://www.contraloria.gov.co)
- Modelo Integrado de Gestión
- Antecedentes de actividades de Bienestar realizados en el ICFES 2017.
- Los resultados de la ejecución Plan de Desarrollo de Talento Humano 2017.
- Resultados de Medición de Clima Laboral 2017
- Resultados de Medición Riesgo Psicosocial 2017
- Encuesta de Bienestar Diagnóstico y Necesidades 2018

## 13. ANEXOS

## Anexo 1

		<b>ANEXO 4</b> <b>CRONOGRAMA GENERAL DE ACTIVIDADES 2018</b> <b>PROGRAMA DE BIENESTAR RUTA DE LA FELICIDAD Y RUTA DEL SERVICIO.</b>											
		<b>Meses</b> Enero    Febrero    Marzo    Abril    Mayo    Junio    Julio    Agosto    Septiembre    Octubre    Noviembre    Diciembre											
<b>NOTA:</b> 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.													
<b>ACTIVIDADES GENERALES</b> Elaboración de diagnóstico, diseño del plan, adopción del plan.													
<b>RUTA DE LA FELICIDAD - EQUILIBRIO DE VIDA</b>													
<b>DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES</b> 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.													
<b>ACTIVIDADES FORTALECIMIENTO CALIDAD DE VIDA</b> Reconocimiento de fechas especiales generales e institucionales, con inclusión del grupo familiar en las actividades en las que se especifique.													
<b>ARTÍSTICOS Y CULTURALES</b> Diferentes actividades que fomentan la cultura y las artes como el cine, el teatro, entre otras, con inclusión del grupo familiar en las actividades en las que se especifique.													
<b>CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES O ARTESANÍAS</b> Talleres de capacitación en temáticas como manualidades, música.													
<b>PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA</b> Actividades tendientes a promocionar los proyectos de vivienda y a fomentar la adquisición de la misma, a través de exposiciones o asesorías.													
<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL - RUTA DEL SERVICIO</b>													
<b>DESVINCULACIÓN ASISTIDA</b> Actividades a facilitar la transición a los funcionarios que se retiran por cumplimiento de condiciones pensionales.													
<b>EDUCACION FORMAL</b> Créditos condonables para estudios de educación superior pregrado y posgrado. De acuerdo a solicitudes de funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción y convenios con entes educativos, para beneficios especiales.													
<b>CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL</b> 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.													
Actividades orientadas al desarrollo de entornos positivos de convivencia y fomentar la práctica efectiva de los valores institucionales en el ejercicio de las actividades laborales cotidianas.													
<b>CAMBIO Y ADAPTACIÓN LABORAL</b> Actividades orientadas a gestión del cambio cultural, actividades de inducción y reinducción que contribuyen a la adaptación laboral.													
<b>ACTIVIDADES DE APOYO</b> Apoyo logístico a reuniones corporativas													
<b>PROGRAMA DE INCENTIVOS</b> Adopción Reglamento Programa de Incentivos													
<b>ESTÍMULOS POR TIEMPOS DE SERVICIO</b> Reconocimiento a funcionarios por tiempo de Servicio													
<b>ESTÍMULOS POR RETIRO POR PENSION</b> Reconocimiento a funcionarios por retiro por pensión													
<b>INCENTIVOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL</b> Incentivos para: Los mejores servidores de carrera administrativa de cada uno de los niveles profesional, técnico y asistencial. Al mejor servidor de carrera administrativa. Al mejor servidor de libre nombramiento y remoción.													
<b>INNOVACIÓN CON PASIÓN - INCENTIVOS POR PROYECTOS EN EQUIPOS DE TRABAJO</b> Convocatoria Proyectos por Equipos de trabajo Presentación de Proyectos Viabilidad Desarrollo de Proyectos Presentación final del proyecto ante el Comité de Mejoramiento Reconocimiento a los mejores equipos de trabajo.													

## 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 de Desarrollo de Talento Humano 2018, 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, spark 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 una sanción económica en el reintegro del valor de la actividad o en la no 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. Si el participante llega después de iniciada la actividad, se considerará como inasistencia injustificada, acarreando las sanciones mencionadas en el apartado de asistencia.

### **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 fomentando 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 2018 de Desarrollo de Talento Humano – Programa de Bienestar también aplicará el presente reglamento y las normas de conducta, de tal manera que al participar se 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 programado en el Plan Estratégico de Talento Humano 2018 del ICFES.