Imagen que contiene persona, interior, pared, captura de pantalla

Descripción generada automáticamente

**Plan de Bienestar e incentivos**

**Índice**

1. **Introducción.**
2. **Objetivos.**
   1. Objetivo General.
   2. Objetivos Específicos.
   3. Alcance.
3. **Antecedentes.**
   1. Contexto estratégico
   2. Contexto normativo
   3. Diagnostico para la formulación del plan.
4. **Generalidades.**
5. **Evaluación.**
6. **Anexos.**
7. **Mapa de Ruta**

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 2020, teniendo en cuenta el 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.

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**

Para el MIPG, el talento humano tiene carácter estratégico, por lo cual, el Icfes desarrolla su política de Gestión Estratégica de Talento Humano, 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.

Por lo anterior, el Icfes para el 2020 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 2019, el diagnóstico de necesidades de Bienestar para el 2020, 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.

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. Objetivos**

1. Objetivo General
2. Objetivos específicos.
3. Alcance.



* Generar condiciones de trabajo saludables 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.
* 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 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 en 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.

**Objetivos específicos**

**Objetivo general**

**2. Objetivos**



* 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.

**Objetivos específicos**



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”.

**Alcance**

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 cuando así haya sido definido o especificado en la actividad.

**3. Antecedentes**

**01. Contexto estratégico.**

**02. Contexto normativo**.

## **03. Diagnóstico para la formulación del plan.**

| Articulación con el contexto estratégico | |
| --- | --- |
| Objetivo estratégico al que aporta: | * Atraer, retener y desarrollar el talento humano con los perfiles y competencias requeridos |
| Gestión y Desempeño Institucional - MIPG | El presente plan aporta a las siguientes políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG:   * Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. * Política de Integridad. |



El presente plan está alineado y contribuye al logro de la misión, visión y mega y demás elementos del direccionamiento estratégico del Icfes. **(Se ajustará cuando se publique el plan estratégico 2020 – 2023)**

**Contexto estrategico**

**3. Antecedentes**



* 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 565 de 2016
* Modelo Integrado de planeación y gestión – MIPG
* 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.

**Contexto normativo**



El Diagnóstico del Plan de Estímulos para 2020, 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, fue contestada por un 85% de los funcionarios de planta, es decir, con uan participación total de 100 personas. La encuesta estaba conformada por 34 preguntas, en una primera parte, se encuentran los datos demograficos para conocer la descripción de la población en cuanto a caracteristicas, 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 2020.

Entre algunas de las caracteristicas identificadas en el análisis de los resultados se encuentran las siguientes: El 61% de las personas que respondieron la encuesta son mujeres, el 52% de las personas son casadas y el 29% son solteras, el 62% de las personas tienen hijos.

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 los intereses de los funcionarios a nivel de deportes individuales se reflejan con un 51% el gimnasio, con un 24% natación, con un 9% karts, con el 7% tenis de mesa, a nivel de deportes colectivos se encuentran con el 41% caminatas, con el 39% bolos, con el 8% futbol, y 5% baloncesto, a nivel de actividades culturales se ecuentran el cine con un 58%, teatro con un 20% , talleres manuales con un 10%, a nivel de autocuidado se evidencia con un 35% un mayor interes en clases de entrenamiento funcional y con un 22 % yoga.

**Diagnostico para la formulación del plan**



**Diagnostico para la formulación del plan**

Entre algunas de las respuestas con mayor porcentaje se encuentran talleres de fortalecimiento de competencias comportamentales, talleres enfocadas al desarrollo de competencias como inteligencia emocional, comunicación asertiva, talleres como cocina, actividades en equipos de trabajo: juegos, cine club, celebraciones.

Los funcionarios refieren la importancia de desarrollar actividades enfocadas al bienestar mental y fisico, actividades de integración y clima.

Entre los hobbies favoritos de los funcionarios se encuentran el viajar con el 19%, cine 21%, ir al gimnasio con el 11%, que fueron opciones que reflejaron una alta puntuación.

Cabe precisar que para el diseño del plan de estímulos 2020, se contemplaron a parte de los resultados de la encuesta diagnostica, los resultados de ejecución del plan de estímulos 2019.

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)

**4. Generalidades**

1. Responsables
2. Plan de bienestar
3. Areás de Intervención
4. Área de protección y Servicios sociales
5. Estímulos de Educación Formal
6. Programa de Seguridad Social Integral
7. Programa de recreación, cultura y deportes
8. Capacitación informal que fomente la formación y el bienestar del empleado.
9. Promoción programas de vivienda y promoción programas de salud.
10. Área de Calidad de Vida Laboral. Ruta de Servicio.
11. Clima y cultura laboral.
12. Preparación de los pensionados para el retiro del servicio.
13. Fortalecimiento del trabajo en equipo.
14. Programa de Convivencia Institucional.
15. Programa de Educación para el trabajo.
16. Programa de incentivos. ruta para implementar incentivos basados en salario emocional.
17. Presupuesto.
18. Indicadores para evaluar la gestión del plan de bienestar e incentivos.





**Plan de Bienestar**

Para el 2020 se desarrollará el plan de bienestar (área de protección y servicios sociales y área de calidad de vida laboral) y el plan de incentivos, los cuales están centrados en la ruta de la felicidad y en la ruta del servicio que se desarrollarán a continuación:

**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.



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.

**Areás de Intervención**



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.

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).

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.

**Área de protección y Servicios sociales**



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.



Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian 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.

**Programa de Seguridad Social Integral**

**Estímulos de Educación Formal**



**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).

* Torneos deportivos: bolos, baloncesto, tenis de mesa, escuelas Deportivas.
* Acondicionamiento físico: gimnasio.



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:

* Caminatas Ecológicas.
* Día familia Icfes.
* Vacaciones recreativas Hijos funcionarios mitad de año y fin de año.

**Actividades**

**Recreativas**

**Programa de recreación, cultura y deportes**



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.

**Actividades**

**culturales**



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 Día de niños (octubre).
* Tardes motivacionales – Cumpleaños.
* Actividad de Alineación y cierre de año – entrega de incentivos.
* Novena navideña.

**Área Social**



****

**Promoción programas de vivienda y promoción programas** **de salud**

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.

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.

Taller estilos de vida saludable.

**Capacitación informal que fomente la formación y el bienestar del empleado**





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.

**Clima y Cultura Laboral.**

**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:



**Actividades Clima y Cultura 2019**

Algunas de las actividades realizadas durente el 2018 y 2019 han sido las siguientes:



*Coaching individual a líderes de cada dependencia del Instituto*

Con base en los resultados obtenidos en la encuesta de Clima y Cultura C3 y lo conversado en las socializaciones de resultados, se solicitó a las dependencias un Plan de Acción de Clima y Cultura que permitiera establecer y hacer seguimiento, durante 2018 y 2019, a estrategias que potencialicen los resultados de clima y cultura del Instituto.

*Consolidación y seguimiento a Planes de Acción de Clima y Cultura 2018-2019*

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 los líderes de cada dependencia. Para ello se contrató a la empresa Human Factor Consulting, quienes realizaron tres sesiones individuales a cada uno de los líderes, enfocándose en la potencialización de competencias como liderazgo, motivación y desarrollo de equipos.



*Intervenciones en la cultura del Instituto por medio del programa Metamorfosis*

A partir de los resultados de la encuesta de Clima y Cultura C3, los Planes de Acción de Clima y Cultura de las dependencias y el coaching a directivos, se evidencia la necesidad de iniciar un proceso de fortalecimiento cultural que involucre a todos los colaboradores del Icfes. Debido a lo anterior, se realizó la primera etapa programa de Metamorfosis propuesto por la empresa Human Factor Consulting.

*Evento “Un café para Todos” y conferencia de alto impacto*

La Subdirección de Talento Humano implementa estrategias y actividades de Clima y Cultura con el ánimo de fortalecer las relaciones interpersonales entre los colaboradores, así como generar un vínculo familiar alineado con la Cultura de Servicio que se viene gestionando a través de los procesos de transformación promovidos por el área. Lo anterior se complementa con la estrategia planteada desde la Dirección General, que busca generar espacios cercanos de interacción con los colaboradores (Un café para todos), que movilicen y arraiguen la cultura de la Familia Icfes.

Durante el 2019 se han desarrollado diferentes actividades, durante el mes de octubre se esta realizando la Evaluación diagnóstica de Clima y Cultura, a partir de cuyos resultados se creará la estrategia y planes de acción para cada una de las dependencias del Instituto, con el objetivo de fortaler de trabajo en equipo, la comunicación organizacional, las relaciones laborales, entre otras.

Adicionalmente, se esta desarrollando la estrategia de intervención en transformación cultural - Equipos de alto impacto con el ánimo de contribuir en la evolución de la cultura del Instituto a través de la participación de todos los colaboradores, reconociendo el aporte desde cada una de las micro culturas y las nano culturas que componen la entidad. En este proceso participan todas las personas que hacen parte del Icfes (funcionarios de planta y contratistas). Cada participante aporta desde su vivencia, elementos que le permitan alinear los patrones de comportamiento propios a las necesidades, prioridades y metas organizacionales, a partir de “el ser”, teniendo en cuenta “el saber” y así llegar a “el hacer”, para cada una de las áreas y así continuar construyendo la cultura del Instituto. En este año también se realizarán sesiones grupales para la continuación de la esrategia de transformación cultural.

A partir de los resultados de la evaluación de clima y cultura laboral, se realizan intervenciones a través de la metodología de Team Building, priorizando las áreas que obtienen resultados menos favorables y que requieran establecer mejores prácticas en su ambiente laboral para el óptimo desarrollo en su gestión realizando actividades enfocadas a **fortalecer el trabajo en equipo**.

Igualmente, se están desarrollando sesiones de coaching con algunos directivos contribuyendo a una mejor alineación con sus equipos de trabajo y a su vez con la misisón institucional y sus equipos de trabajo.

Todas las acciones del año 2020, serán 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; factores determinantes para que todos los colaboradores cultiven una identidad organizacional que nos diferencie de otras entidades.



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 enel artículo 262 de la ley 100 de 1993 y en el artículo 75 del Decreto Ley 1227 de 2005.

Para el 2020 se realizará actividad Seminario Taller Preparación para la finalización de la vida laboral abarcando diferentes areás de proyecto de vida.

**Preparación para prepensionados**

**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 a través del PIC.



Este programa 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 covivencia, empatía laboral.
* Enviar tarjetas de felicitación: cumpleaños, fechas especiales: nacimientos, grados, y condolencias, a través del correo electrónico.

**Programa de Educación para el trabajo**

**Programa de Convivencia Institucional**

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, y competencias del ser. Inteligencia 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 2020).

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

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.

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.

En este sentido el Icfes, continuará en el 2020 con su estrategia de “tiquetera de salario emocional” a través de la cual hace tangibles los beneficios de bienestar y calidad de vida que ofrece a todos sus colabrodaores.





**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.



Indice de Satisfacción de las actividades de Bienestar = ( SPEA / NAS ) x 100

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.

**Presupuesto**

**5. Evaluación**

1. Aspecto o tema
2. También se puede poner una pequeña introducción o subtítulos.

**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 2020, 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.

Anexo 1. Diagnostico necesidades de Bienestar

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

Anexo 3. Reglamento plan de incentivos

Anexo 4. Mapa de Ruta.

**Anexos**

1. Aspecto o tema
2. También se puede poner una pequeña introducción o subtítulos.

**6. Anexos**

**6. Anexos**



Anexo 4. Mapa de Ruta.

**4**

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

**3**

**2**

Anexo 2. Diagnostico necesidades de Bienestar

Anexo 1. Mapa de Ruta.

**1**

**7. Mapa de Ruta**

Se anexa mapa de ruta que contiene las acciones y actividades a realizar en cada uno de los componentes mencionados y el mes de ejecución. (Ver Anexo 1. Mapa de Ruta)

**7.Mapa de Ruta**







**Anexo 2. Diagnostico de necesidades.**

**(Ver anexo - Informe Diagnostico de Necesidades)**

#### **Anexo 3**

#### **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 comportase 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 2020, 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 2020 – 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 4.**

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