



2025
Plan
de Acción

Plan de Bienestar e Incentivos 2025

Contenido

1.	Introducción	4
2.	Objetivo	6
3.	Marco Legal	8
4.	Marco de Referencia	11
5.	Diagnóstico Plan Institucional	14
6.	Responsabilidades del Plan Institucional	16
7.	Descripción del Plan	18
8.	Seguimiento y Evaluación del Plan.....	32
9.	Riesgos	34
10.	Anexos	36
10.1	Encuesta Diagnóstica	37
10.2	Reglamento y normas de conducta ética en actividades de bienestar social.	58
10.3	Reglamento del programa de Incentivos.	61
11.	Control de Cambios	83

01. Introducción

1. Introducción

El Plan de Bienestar e Incentivos del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes, se encuentra integrado al modelo de Planeación y Gestión – MIPG, en el cual se concibe el Talento Humano como un eje fundamental, sostén de las actividades, por lo que se deben proporcionar herramientas que permiten acompañar a los servidores en cada una de sus etapas laborales contribuyendo con el mejoramiento de su calidad de vida y la de su entorno familiar.

El Icfes implementa un plan estratégico en el cual se incluyen programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales.

El desarrollo del presente Plan de Bienestar e Incentivos 2025, tiene en cuenta las diversas necesidades identificadas por la Encuesta Diagnóstica de Bienestar 2024-2025, aplicada a los servidores del Instituto, donde se reconocen sus intereses y expectativas para el desarrollo de actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales, de promoción y prevención de la salud. Así mismo, desde 2024 se tiene en cuenta el acuerdo final de la negociación del pliego de solicitudes 2023 entre el sindicato Unión Nacional Sindical de Servidores Públicos de Colombia – UNASEP y el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación -Icfes, el cual contribuye a desarrollar un ambiente laboral óptimo y eficaz.

El plan acoge las expectativas del sector educación en cuanto a los pilares de trabajo y una ruta de la felicidad transversal a las actividades, además de procurar que lleguen a una planta expandida en 2025 según la política de formalización laboral en las entidades públicas.

02. Objetivo

2. Objetivo

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

El Instituto asegura que todos los funcionarios serán incluidos en la realización de las actividades del plan, aunque es importante señalar que algunas

actividades se dirigirán específicamente a los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, según las normas correspondientes. El objetivo principal del plan es fortalecer la calidad de vida laboral e incorporar el núcleo familiar del funcionario cuando esto haya sido definido o especificado en la actividad.

Objetivos Específicos

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

03. Marco Legal

3. Marco Legal

De acuerdo con la normatividad, el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, dispone que: “Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: Deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud, capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades (...), promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar (...)

De manera adicional, el artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998, define que los programas de bienestar social son:“(...) procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”, y el artículo 21 ibidem, establece que los programas de bienestar social que

formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines: “a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño; b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social(...)”.

En coherencia con lo anterior, el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece que, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos.

- Constitución Política de Colombia de 1991
- -Decreto 1567 de 1998
- -Ley 909 de 2004
- -Decreto 1083 de 2015
- -Decreto 1499 de 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- Acuerdo 617 de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CSNC, que establece el sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.
- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP
- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 – DAFP
- Modelo Integrado de planeación y gestión – MIPG
- -Acuerdo 617 del 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil–CSNC, que establece el sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.
- Ley 1857 de 2017 que modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y dicta otras disposiciones.
- Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2023-2026 – DAFP.
- --Acta final de acuerdos de la negociación del pliego de solicitudes 2023 entre el sindicato Unión Nacional Sindical de Servidores Públicos de
- Colombia- UNASEP y el Instituto Colombiano para la Evaluación de la
- Educación – Icfes.
- Resolución 000342 del 19 de julio de 2023 – expedida por Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes.
- - Circular 023 de 2024 la cual describe los lineamientos del plan de acción institucional del Icfes para 2025.
- - Circular Conjunta No. 100-003–2024 solicitud inclusión en planes institucionales de formación y capacitación del cumplimiento de los acuerdos de paz, las recomendaciones de la comisión de la verdad y las sanciones restaurativas de la jurisdicción especial para la paz

04. Marco de Referencia

4. Marco de Referencia

El plan de Bienestar se enmarca en la política de gestión de Talento Humano fortaleciendo el desarrollo de nuestros servidores de diferentes maneras: dentro del programa de bienestar, con el autocontrol emocional, las relaciones con sus familias y las perspectivas positivas del clima y la cultura laboral, en tanto que espera influenciar de manera positiva la calidad de vida del funcionario; con el soporte en capacitación informal y la contribución a la salud laboral, en cuanto intenta mejorar la protección y servicios sociales que mejor contribuyan al proyecto de vida del funcionario; y con actividades enfocadas al ocio y el descanso laboral asociadas al buen hacer y al querer hacer como parte del eje de identidad y vocación por el servicio.

El plan de Bienestar 2025 generará espacios de fortalecimiento de los equipos de trabajo y construcción de equipos a través de los talleres así mismo, denominados “team building” que habitualmente activan la cocreación de nuestros servidores agrupados por dependencias.

Bajo estas perspectivas positivas de un ambiente laboral idóneo y búsqueda de mejora permanente en la calidad de vida, el plan corrobora la integridad como objetivo anudado a la gestión estratégica del talento humano.

De acuerdo con el Manual Operativo del MIPG las acciones sobre el talento humano deben estar enfocadas en una ruta de la felicidad debido a que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, “pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia”.

Por tanto, en algunas de las actividades debemos preguntar a los funcionarios si estas influyen de alguna manera en su felicidad o en incrementar esta para su proyecto de vida laboral. De entre los principales atributos sugeridos en el Manual Operativo: integral, idóneo, comprometido y transparente, encontramos que el compromiso con las actividades de bienestar puede reflejar el compromiso con la Institución. De allí la relevancia de preguntar por el impacto en la felicidad para actividades como los cursos deportivos y los torneos de más de tres fechas de duración, pues se enfatiza en cultivar a la persona desde su

hábito y hacia el compromiso consigo mismo, en un círculo virtuoso del querer hacer, desde el querer para sí y para poder querer la Institución.

En cuanto al plan estratégico institucional que busca lograr establecer las condiciones organizacionales propicias para obtener el mejor desempeño de los colaboradores, el eje principal de equilibrio psicosocial busca acompañar el proyecto de vida laboral modificando el clima laboral según se diagnostiquen necesidades de cambio y a través de la modificación de los factores psicosociales que determinan dicho clima. Por su parte la medición preventiva de resistencia al cambio nos ofrece un diagnóstico de las dificultades de adaptación que pueden ser un riesgo para el buen desempeño laboral.

Al tiempo que se realizan dichos diagnósticos se realizan actividades que estimulan y sensibilizan al cambio para prevenir cualquier eventual dificultad asociada a la cultura de los resultados comunes.

El plan estratégico institucional refiere la necesidad de desarrollar competencias comportamentales en tendencias digitales que deberán integrarse al plan estratégico de talento humano, y estar encausado a orientar la transformación digital según las necesidades de habilidades tecnológicas del Instituto, por lo que el plan de bienestar requiere implementar torneos o eventos para desarrollar habilidades detectadas a su vez por el plan de capacitación.

Enfocado en la innovación, el programa de incentivos incluye actividades para apoyar informalmente el fortalecimiento de capacidades en innovación y liderazgo, con talleres como el realizado para convocar el desarrollo de proyectos a través de equipos de trabajo conformados por funcionarios dispuestos a mejorar su propia metodología de acción, sin gastos aparte del estímulo designado a través del programa para los proyectos innovadores que sean elegidos ganadores por votación de nuestros servidores públicos.

05. Diagnóstico Plan Institucional



5. Diagnóstico Plan Institucional

En el Icfes el plan de Incentivos llega a todos los servidores de planta y procura también incluir otros tipos de vinculación cuando sea posible. El plan se esmera en atender una amplia diversidad de intereses, desde los detalles simples que entrega la caja de compensación en los días de conmemoración hasta los grandes eventos como el de cierre de gestión.

Por su estructura, el plan tiene una actividad basada en cada eje temático planteado por el programa nacional de bienestar 2023-2026 y acoge al menos tres actividades que reflejen la importancia transversal de la felicidad como ruta principal sugerida por el MEN. Para 2024 y con vistas a la ampliación de la planta intentamos que todos los servidores de planta se inscribieran en las actividades definidas en el anexo técnico del contrato 447 para saber cuántos son los cupos reales que se requerirán posteriormente y en cuánto se puede incrementar el rubro destinado a este objeto.

En 2024 realizamos dos talleres de cocina, esta actividad es muy elegida y el cupo podría ampliarse ya que se realiza virtualmente. Algunas actividades presenciales realizadas en las instalaciones contaron con menor participación debido al acoplamiento con la oportunidad de teletrabajo.

A propósito de las brechas detectadas por FURAG, se realizaron tres talleres orientados a una desvinculación asistida: "Manejo del cambio familiar y valores", "Emprendimiento Familiar" - "Profundización jurídica pensional". Para 2025 se espera llegar a más personas con estos talleres que afianzan los diferentes proyectos de vida de las personas cercanas a su desvinculación.

La medición de satisfacción de bienestar se realizará a partir de la Sumatoria de los Promedios de las Evaluaciones de cada actividad: "SPEA" dividido por el Número de Actividades en el Semestre: "NAS"

Nombre de indicador	Indicador	Fecha inicio	Fecha fin
Índice de satisfacción para bienestar	Actividades de Bienestar = (SPEA /NAS) x 100, igualmente se tendrá en cuenta el: (Número de funcionarios asistentes en cada actividad / Número de funcionarios inscritos en cada actividad) X 100 Evidencia: encuesta de evaluación de actividades de bienestar.	Pendiente por confirmar	31-12-2025

06. Responsabilidades del Plan Institucional

6. Responsabilidades del Plan Institucional

Durante el año 2024 se ejecutaron más de 50 actividades para nuestros colaboradores, alcanzando un poco más del 95% de satisfacción respecto a esta ejecución. Adicionalmente, el equipo de bienestar logró la participación de 24 funcionarios en escenarios de alta competitividad ofrecidos por Función Pública y el Ministerio de Educación.

07. Descripción del Plan

7. Descripción del Plan

COMPONENTES DEL PLAN:

- EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Para mejorar el ambiente laboral y promover una mejor calidad de vida para nuestros colaboradores, este Plan de Bienestar e Incentivos aborda temas clave como factores intralaborales y extralaborales, el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar, y la calidad de vida en el entorno laboral. Nuestro propósito es fomentar un ambiente de trabajo saludable, positivo y propicio para el desarrollo profesional y personal de cada uno de nuestros servidores. Para este propósito realizamos actividades como:

*Conmemoraciones relativas al entorno vital del funcionario: día de la mujer, día del hombre y el padre, día del amor y la amistad, Halloween, navidad, entre otras.

*Acompañamiento al proyecto de vida: ferias de seguridad social, educación, vivienda, emprendimiento y ferias de servicios. 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 que 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.

*Preparación para el retiro o desvinculación: prevención de fuga de conocimiento, acompañamiento a capacitación por PAE, talleres para prepensionados.

*Taller de adaptación o sensibilización al cambio, en un entorno siempre cambiante, es crucial buscar un mejoramiento continuo y estar dispuesto a aprender y cambiar constantemente. Por lo tanto, es fundamental que los servidores se comprometan a crear y desarrollar una actitud y mentalidad abierta ante estos cambios, fomentando una cultura que permita aprovechar las buenas iniciativas. El taller se desarrollará virtualmente en la medida de su impacto.

*Inducción y Reinducción: Para lograr una adaptación laboral e institucional efectiva, se realizan actividades de inducción y reinducción a través del Plan Institucional de Capacitación (PIC). Las actividades pretenden proporcionar a los colaboradores herramientas para enfrentar los retos diarios y asegurar su adaptación y éxito en la organización.

*Reconocimientos y tiempo laboral estipulados bajo la Resolución 000342 de 2023, tales como un 5% del salario mínimo para conmemorar el día del cumpleaños.

- SALUD MENTAL

A. Higiene Mental

Se harán talleres o campañas relacionadas con el síndrome de agotamiento laboral o estrés, para brindar herramientas y estrategias a los servidores para identificar y manejar adecuadamente el estrés laboral. Se abordarán aspectos como la importancia de establecer límites, aprender a delegar tareas, gestionar el tiempo eficientemente y promover hábitos saludables para mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. El objetivo principal es concientizar a las personas sobre la importancia de cuidar la salud mental y emocional, fomentando un ambiente laboral saludable y productivo que no tenga barreras frente al manejo del estrés, la ansiedad y la salud emocional. De esta manera, el Instituto busca promover un ambiente laboral saludable y fomentar la resiliencia y el bienestar emocional de todos sus servidores, reconociendo que

una mente sana es fundamental para un desempeño óptimo y una mejor calidad de vida.

B. Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud con actividades varias en torno al autocuidado emocional: taller de inteligencia emocional, resiliencia, acompañamiento a SGSST, talleres de prevención de abusos, acoso o maltrato y discriminación. El Instituto mediante la resolución 000316 de 23 de mayo de 2022, por la cual se reglamenta el procedimiento para prevenir el acoso laboral dentro del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – ICFES y se dictan otras disposiciones. De igual manera, la Resolución 0000349 del 7 de junio del 2022 Por la cual se adopta el protocolo para prevención y atención de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes.

C. Promoción de Prácticas y Hábitos Saludables en Familia, con actividades como el taller de preparación de alimentos saludables, y prácticas de ejercicio físico en familia, y acompañando a las mascotas en la jornada laboral, ya que son el reflejo de nuestras emociones y requieren hábitos saludables. Esta iniciativa busca concientizar a los servidores sobre la importancia de adoptar buenas prácticas en cuanto a la alimentación y el cuidado de su salud física y emocional.

- DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

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

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

Estas acciones se enmarcan en el compromiso del Instituto por promover la igualdad de derechos y la no discriminación, entendiendo que la diversidad y la inclusión son pilares fundamentales para el desarrollo de un ambiente laboral saludable y productivo. Con estas estrategias, se pretende crear un entorno en el que todos los empleados se sientan valorados, respetados y reconocidos por su contribución, lo cual se traducirá en un incremento en la satisfacción laboral y en la calidad de vida de los servidores. Igualmente, el énfasis en inclusión se podrá reflejar hacia nuestros usuarios, si nuestros funcionarios se identifican con el mejor tratamiento posible de dicha prioridad.

*Medición de factores del clima laboral. Una de las estrategias implementadas por la Subdirección de Talento Humano para fortalecer el clima y la cultura, ha sido la implementación de programas de coaching individualizados para nuestros líderes de diferentes áreas. El objetivo principal de estos programas ha sido potenciar competencias clave como el liderazgo, la motivación y el desarrollo de equipos. El Icfes ha identificado la necesidad de implementar una estrategia de renovación cultural que sea integral, donde todos los grupos de interés sean capaces de reconocer claramente lo que hacemos como Entidad y cómo lo hacemos, guiados en los pilares de valores del servicio público y principios del Gobierno Corporativo, teniendo como eje central el “Modelo Evolutivo” todo esto encaminado en garantizar la sostenibilidad del Instituto. Se realizará en 2025 la aplicación de la encuesta de clima y cultura para todos los funcionarios del Instituto.

*Talleres de aprendizaje informal: artesanías, cocina colombiana.

*Talleres culturales: cine alternativo, charlas de convivencia.

*Team Building: taller de inmersión para el trabajo en equipo.

*Derechos humanos: talleres normativos sobre derechos humanos.

*Charlas sobre la relevancia de la diversidad e inclusión en el servicio público.

- TRANSFORMACIÓN DIGITAL

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

implica el entorno digital actual y puedan desempeñar sus labores de manera óptima.

*Juegos o torneo de habilidades digitales.

*Taller de uso adecuado de herramientas o aplicaciones tecnológicas, o de comprensión o creación de ecosistemas digitales.

- IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

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

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

*Actividades deportivas para el querer hacer: torneos de tenis de mesa, fútbol y bolos.

*Actividades deportivas para el desarrollo del compromiso: escuelas deportivas.

*Actividades recreativas: visitas a sitios con explicación y guía.

*Conmemoraciones de carácter laboral: día del servidor público, torneos externos, día del conductor, día de la secretaria.

- PROGRAMA DE INCENTIVOS

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

Asimismo, estableció y adoptó el Reglamento de Incentivos, el cual tiene como finalidad presentar a los servidores del Icfes los fundamentos, procedimiento y condiciones del Plan de Estímulos, como parte de la política de Gestión Estratégica para el año 2025. Con esta iniciativa, el Icfes busca promover el reconocimiento y la valoración del talento humano, incentivando la excelencia en el desempeño y fomentando el bienestar integral de sus servidores.

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 en el ámbito nacional e internacional, 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.

- *Proyectos por Equipos de trabajo

- *Premiación por tiempo de servicio

- *Premiación por retiro pensional

- *premiación por desempeño

- *Premiación por impacto de la capacitación

Ver Anexo 3. Reglamento de Incentivos

- PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES GESTIONADAS POR ENTES EXTERNOS

- *Participación en juegos de la función pública

- *Participación en juegos del MEN y sus entidades adscritas y vinculadas

- *Descuentos de la función pública y su programa servimos, otros descuentos con aliados.

ESTRATEGIAS 2025

Por lo general el equipo de bienestar está pendiente de realizar más actividades de las programadas ya que es pertinente que se realicen todo el año y que puedan cubrir a más personas teniendo en cuenta que el Instituto en pro de la formalización del empleo público el Icfes ha diseñado nuevos cargos que serán provistos incrementando para este año la planta de personal, actividades como las de conmemoraciones y las que incluyen ejercicio físico han permitido el fortalecimiento de tres



ejes de desarrollo, como el equilibrio psicosocial, la promoción de la salud mental, la diversidad e inclusión.

Se incorporan otras actividades de transformación digital, identidad y vocación por el servicio público colaborando con el plan institucional de capacitación, ya con capacitaciones, ya con actividades relacionadas con el rescate de valores institucionales, como las que puedan integrar al uso cotidiano el tema de derechos humanos adoptando la circular 100-003 del DAFP 2024 sobre la implementación del proceso de paz para la Nación.

En el año 2025 intentaremos incorporar un nuevo torneo de habilidades digitales para estimular la transformación digital, estará dirigido lúdicamente al fortalecimiento de habilidades necesarias en lo misional, tanto como a la competitividad de habilidades ya adquiridas. Bajo el mismo propósito se publicitará el taller de comprensión o creación de ecosistemas digitales.

En cuanto a la desvinculación asistida y la gestión del conocimiento el Plan de Bienestar apoyará las charlas y sesiones de conversación con nuestros pensionados de forma que puedan dejarnos consejos de vida y labor que puedan constituirse en memorias de aprendizaje. En 2025 priorizaremos el mejoramiento de nuestros convenios y la búsqueda de nuevos convenios que puedan acompañar el crecimiento personal y el desarrollo profesional de nuestros funcionarios.

Se precisa que en sesión del 29 de enero de 2025 del Subcomité de Bienestar e Incentivos con presencia de dos (2) representantes de la organización sindical UNASEP se revisó el documento del Plan, incorporándose en este documento lo planteado como ajustes en la mencionada reunión.

Plan de Actividades:

No.	Actividad	Fecha Inicio (DD/MM/AAAA)	Fecha Fin (DD/MM/AAAA)	Registro / Soporte	Responsable
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL Y CALIDAD DE VIDA					
1	Jornada Prepensionados	15/08/2025	15/08/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar

No.	Actividad	Fecha Inicio (DD/MM/AAAA)	Fecha Fin (DD/MM/AAAA)	Registro / Soporte	Responsable
2	Ferias de servicios financieros y seguridad social	23/04/2025	23/10/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional de Talento Humano
3	Ferias de servicios de comercial	23/04/2025	23/10/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional bienestar
4	Feria de Emprendimiento	01/12/2025	01/12/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
5	Reconocimiento mujeres	03/03/2025	07/03/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
6	Reconocimiento padres-hombres	10/06/2025	10/06/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
7	Día de la madre	05/05/2025	12/05/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional bienestar
8	Miércoles de ceniza	05/03/2025	05/03/2025	Publicación/ entrega	Profesional bienestar
9	Sensibilización al cambio	04/07/2025	04/07/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional capacitación
10	Tardes motivacionales cumpleaños	15/05/2025	15/12/2025	Evaluación	Profesional de bienestar
11	Taller finanzas	24/04/2025	24/04/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
12	Apoyo a actividades misionales	23/03/2024	31/12/2024	Publicación/ entrega	Profesional bienestar
13	Novena navideña o de aguinaldos	15/12/2025	19/12/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional bienestar
14	Taller de cocina navideña	06/12/2025	06/12/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional bienestar
15	Sensibilización motivo los abuelos	21/07/2025	21/07/2025	Publicación	Profesional de bienestar
16	Sorpresa navidad-hijos	16/12/2025	16/12/2025	Evaluación	Profesional de bienestar
17	Halloween	31/10/2025	31/10/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
SALUD MENTAL					
18	Taller tiempo libre lúdico	17/02/2025	17/02/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar

No.	Actividad	Fecha Inicio (DD/MM/AAAA)	Fecha Fin (DD/MM/AAAA)	Registro / Soporte	Responsable
19	Taller convivencia y prevención de violencias	24/04/2025	24/04/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional bienestar
20	Taller Salud mental-stress -burnout	29/07/2025	29/07/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional SGSST
21	Campaña consejos de convivencia	28/04/2025	28/07/2025	Publicación	Profesional de bienestar
22	Capacitación acoso laboral	16/05/2025	16/05/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional SGSST
23	Lonchera/batido saludable	10/02/2025	13/05/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
24	Pausas activas ergonómicas de Bienestar mental (tips de yoga, tips de entrenamiento funcional)	31/03/2025	27/11/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional bienestar
25	Taller inteligencia emocional	20/06/2025	20/06/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
26	Jornada mascotas	10/04/2025	10/04/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
CONVIVENCIA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL					
27	Encuesta de Clima Laboral	15/08/2025	25/08/2025	Encuesta	Profesional capacitación
28	Envío de piezas gráficas personalizadas: matrimonio-grado-nacimiento	01/01/2025	31/12/2025	Publicación	Profesional bienestar
29	Taller de Cocina colombiana	03/05/2025	03/05/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
30	Taller de manualidades colombianas	11/12/2025	12/12/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional bienestar
31	Taller de comunicación y derechos humanos	10/09/2025	10/09/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional bienestar
32	Talleres Clima y Cultura	03/06/2025	30/09/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional capacitación
33	Team building	07/07/2025	25/07/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional capacitación

No.	Actividad	Fecha Inicio (DD/MM/AAAA)	Fecha Fin (DD/MM/AAAA)	Registro / Soporte	Responsable
34	Charla de valores e integridad del servidor Público	01/06/2025	27/06/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional capacitación
35	Sketch teatral valores	01/06/2025	27/06/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional bienestar
36	Charlas de comunicación asertiva	01/06/2025	27/06/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional capacitación
37	Conferencia virtual: diversidad, equidad e inclusión.	27/05/2025	27/05/2025	Publicación	Profesional de Bienestar
38	Taller de liderazgo	25/06/2025	25/06/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional capacitación
39	Taller de Coaching	25/07/2025	25/07/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional capacitación
TRANSFORMACIÓN DIGITAL					
40	Talleres de transformación digital/ecosistemas digitales	11/06/2025	11/06/2025	Publicación	Profesional bienestar
41	Taller de hibridación /uso apropiado de tecnologías	16/09/2025	16/09/2025	Publicación	Profesional bienestar
42	Torneo Recreativo 2 (virtual)/o Torneo Recreativo 3 (digital)	7/04/2025	11/04/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO					
43	Publicación programa servimos	03/02/2025	03/02/2025	Publicación	Profesional bienestar
44	Apoyo a gestión de conocimiento por parte de pensionados	24/05/2025	24/05/2025	Publicación	Profesional capacitación
45	Tarjeta Virtual Profesiones	01/03/2025	31/12/2025	Publicación	Profesional de bienestar
46	Saber agradecer Día de la secretaria	25/04/2025	25/04/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
47	Saber agradecer Día del conductor	16/07/2025	16/07/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar

No.	Actividad	Fecha Inicio (DD/MM/AAAA)	Fecha Fin (DD/MM/AAAA)	Registro / Soporte	Responsable
48	Encuesta de Bienestar	10/11/2025	25/11/2025	Encuesta	Profesional bienestar
49	Tarjeta corporativa cumpleaños	02/05/2025	05/12/2025	Publicación/ entrega	Profesional bienestar
50	Encuentro deportivo Ministerio y EAV's	24/06/2025	27/06/2025	Publicación/ entrega	Profesional bienestar
51	Caminata ecológica	24/05/2025	24/05/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
52	Tarjetas de cine	15/09/2025	15/09/2025	Evaluación	Profesional de bienestar
53	Boletas de teatro	27/05/2025	27/05/2025	Evaluación	Profesional de bienestar
54	Vacaciones Recreativas Mitad de año	16/06/2025	21/06/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
55	Vacaciones recreativas Fin de año	09/12/2025	12/12/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional bienestar
56	Programa de Acondicionamiento Físico (Incluye familiar)	12/05/2025	28/09/2025	Asistencia / Evaluación	Pablo Caro
57	Escuelas Deportivas (Incluye grupo familiar)	01/05/2025	30/06/2025	Asistencia/ Evaluación	Pablo Caro
58	Torneo Tenis de Mesa	12/05/2025	26/05/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
59	Torneo de Bolos	5/07/2025	26/07/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
60	Torneo de Fútbol	23/08/2025	20/09/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
61	Juegos autóctonos	07/04/2025	09/04/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
62	Juegos de la función pública	03/06/2025	31/12/2025	Publicación/ entrega	Profesional bienestar
63	Cierre de Gestión	10/12/2025	10/12/2025	Entrega/ Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar

No.	Actividad	Fecha Inicio (DD/MM/AAAA)	Fecha Fin (DD/MM/AAAA)	Registro / Soporte	Responsable
64	Publicación de alianzas para becas e investigación	31/03/2025	31/03/2025	Publicación	Profesional bienestar
PROGRAMA DE INCENTIVOS					
65	Reconocimiento con incentivos	12/12/2025	12/12/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional bienestar
66	Convocatoria proyectos de equipo	27/02/2025	21/11/2025	Publicación	Profesional bienestar
67	Convocatoria créditos Icetex	17/03/2025	14/07/2025	Publicación	Profesional bienestar
TIEMPO Y DESCONEXIÓN LABORAL					
68	Tiempo Compensado labores de aplicación	23/03/2025	31/12/2025	Reporte	Subdirector Talento Humano
69	Tiempos compensados tradicionales	14/04/2025	31/12/2025	Reporte	Subdirector Talento Humano
70	Tiempo no compensado día de la familia	01/01/2025	31/12/2025	Reporte	Subdirector Talento Humano
71	Permiso adicional luto	01/01/2025	31/12/2025	Reporte	Subdirector Talento Humano
72	Tiempo no compensado cumpleaños	01/01/2025	31/12/2025	Reporte	Subdirector Talento Humano
73	Tiempo no compensado hora de lactancia	01/01/2025	31/12/2025	Reporte	Subdirector Talento Humano
74	Trabajo en casa para mujeres menstruantes	01/01/2025	31/12/2025	Reporte	Subdirector Talento Humano
75	Tiempo compensado receso escolar	06/10/2025	10/10/2025	Reporte	Subdirector Talento Humano
76	Permiso remunerado por estudios	01/01/2025	31/12/2025	Reporte	Subdirector Talento Humano

No.	Actividad	Fecha Inicio (DD/MM/AAAA)	Fecha Fin (DD/MM/AAAA)	Registro / Soporte	Responsable
77	Autorizaciones extraordinarias de trabajo en casa	01/01/2025	31/12/2025	Reporte	Subdirector Talento Humano
68	Tiempo Compensado labores de aplicación	23/03/2025	31/12/2025	Reporte	Subdirector Talento Humano
69	Tiempos compensados tradicionales	14/04/2025	31/12/2025	Reporte	Subdirector Talento Humano
70	Tiempo no compensado día de la familia	01/01/2025	31/12/2025	Reporte	Subdirector Talento Humano
71	Permiso adicional luto	01/01/2025	31/12/2025	Reporte	Subdirector Talento Humano
72	Tiempo no compensado cumpleaños	01/01/2025	31/12/2025	Reporte	Subdirector Talento Humano
73	Tiempo no compensado hora de lactancia	01/01/2025	31/12/2025	Reporte	Subdirector Talento Humano
74	Trabajo en casa para mujeres menstruantes	01/01/2025	31/12/2025	Reporte	Subdirector Talento Humano
75	Tiempo compensado receso escolar	06/10/2025	10/10/2025	Reporte	Subdirector Talento Humano
76	Permiso remunerado por estudios	01/01/2025	31/12/2025	Reporte	Subdirector Talento Humano
77	Autorizaciones extraordinarias de trabajo en casa	01/01/2025	31/12/2025	Reporte	Subdirector Talento Humano

08. Seguimiento y Evaluación del Plan

8. Seguimiento y Evaluación del Plan

El plan de bienestar e incentivos evalúa sus actividades a través de herramientas digitales poniendo a consideración la calidad del servicio y la ejecución de las personas que lo implementan, los tiempos utilizados para el servicio, su utilidad y la calidad de los elementos entregados; cada evaluación da espacio a observaciones que permitan mejorar el servicio.

Estas evaluaciones se traducen en el principal indicador de calidad de las actividades, también se usa como indicador la cobertura general por tipo de vinculación.

La auditoría de Control Interno observa “una fortaleza significativa en el avance del informe relacionado con el rediseño institucional y el estudio de cargas laborales, dado que este demuestra una estrategia sólida y bien estructurada para optimizar la eficiencia y efectividad de la entidad. Este enfoque busca ajustar la estructura organizacional a un entorno laboral más saludable, con un enfoque particular en el bienestar del personal, lo cual puede contribuir al fortalecimiento de los objetivos

Institucionales”.

Por su parte, el proveedor surte de informes de las actividades que dan cuenta de las cantidades y metodologías implementadas.

Se rinde informe trimestral al Ministerio de Educación sobre las actividades ejecutadas en cuanto a la ruta de la felicidad.

09. Riesgos

9. Riesgos

No.	Descripción del Riesgo	Actividades de Control	Frecuencia	Responsable
1	Falta de participación de los funcionarios en las actividades de bienestar y capacitación	Campañas de concienciación por red social y medios clásicos	Cada vez que se requiera	Subdirección de Talento Humano
2	Fallas en el funcionamiento de aplicativos que soportan al Proceso de Gestión de Talento Humano	Soporte de DTI	Cada vez que se requiera	Subdirección de Talento Humano
3	Ausencia inesperada de servidores públicos a cargo de los procedimientos de Gestión de Talento Humano	Backup de servidores	Cada vez que se requiera	Subdirección de Talento Humano

10. Anexos

10. Anexos

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

Por lo anterior, para la construcción del programa de bienestar e incentivos para el 2025 se busca conocer los diferentes intereses de los funcionarios aplicando una encuesta diagnóstica que permita identificar y consolidar la información para el desarrollo de las actividades deportivas, recreativas, artísticas, culturales, de promoción, prevención en salud, entre otras, que promuevan la calidad de vida laboral y el sentido de pertenencia.

El diagnóstico del Plan de Estímulos para 2025 se realizó a través de esta encuesta, disponible para diligenciarse durante 15 días hábiles. La encuesta se distribuyó en 54 preguntas; en una primera parte, los datos demográficos de la población encuestada, y en una segunda parte, a partir de la pregunta 8, enfocadas a los intereses, necesidades y expectativas de la población, en protección y servicios sociales, calidad de vida laboral e incentivos para el año 2025.

A continuación, se encuentran los resultados de la encuesta diagnóstica para el 2025.

10.1 Encuesta Diagnóstica

Resultados Sociodemográficos

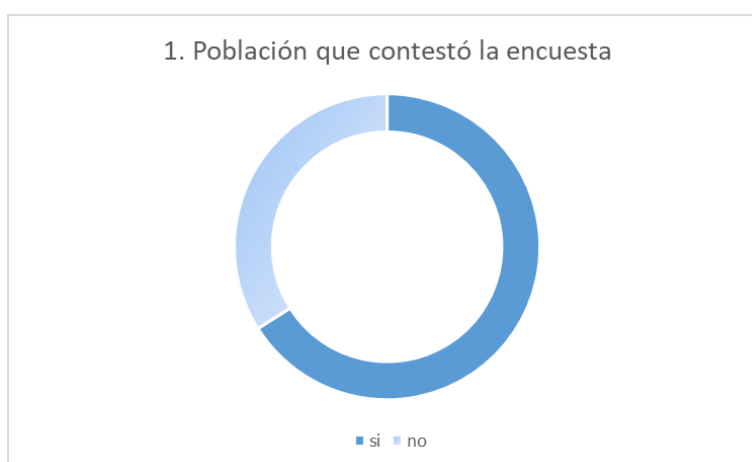


Figura #1. Encuestados

La encuesta fue contestada por 69 personas, lo cual equivale al 66% de los funcionarios de planta.

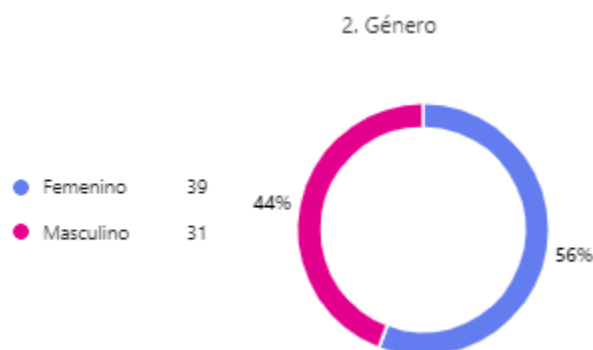


Figura #2. Género

Dentro de los servidores públicos que participaron de la encuesta el 57% corresponde al género femenino y el 43% a masculino.

3. ¿En qué nivel se encuentra dentro del Instituto?

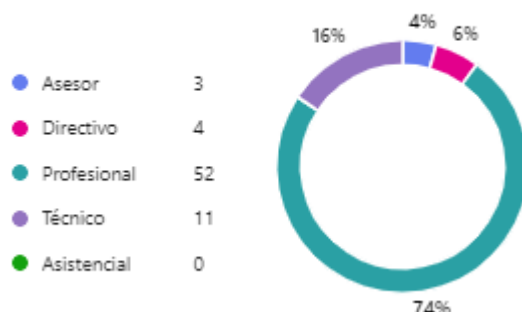


Figura #3. Nivel del cargo

De acuerdo con los resultados obtenidos se evidencia que hay una mayor representación del nivel profesional con el 74%, y del nivel Técnico con una representación del 16%

4. Estado Civil

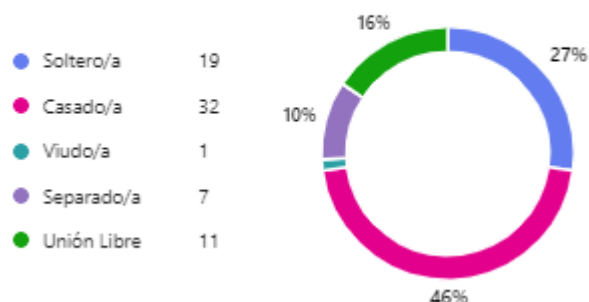


Figura #4. Estado Civil

La mayoría de los servidores públicos que participaron en la encuesta son casados, en este caso con el 46%, y el 27% se encuentran en estado civil solteros.



Figura #5. Hijos

Según los resultados obtenidos, se evidencia que el 60 % de los funcionarios encuestados tienen hijos, mientras que el 40 % respondió que no.



Figura #6. Cuántos Hijos

En la pregunta relacionada con el número de hijos se evidencia que 21 encuestados tienen 2 hijos lo que equivale al 50% de la población encuestada que contestó si a la pregunta sobre si tiene hijos; y no está lejos el 40% que solo reporta un hijo.



Figura #7. Edad de Hijos

La mayoría de los funcionarios encuestados reportan que tienen hijos mayores de 18 años lo que corresponde al 46% de la población encuestada que reporta hijos y al 31% de la población total encuestada.

RESULTADOS

La encuesta permite hacer observaciones en la mayoría de las preguntas, la respuesta a la opción "otra, ¿cuál?", si resulta relevante, se verá anotada en la descripción de la gráfica.

Resultados para el Entorno laboral del funcionario

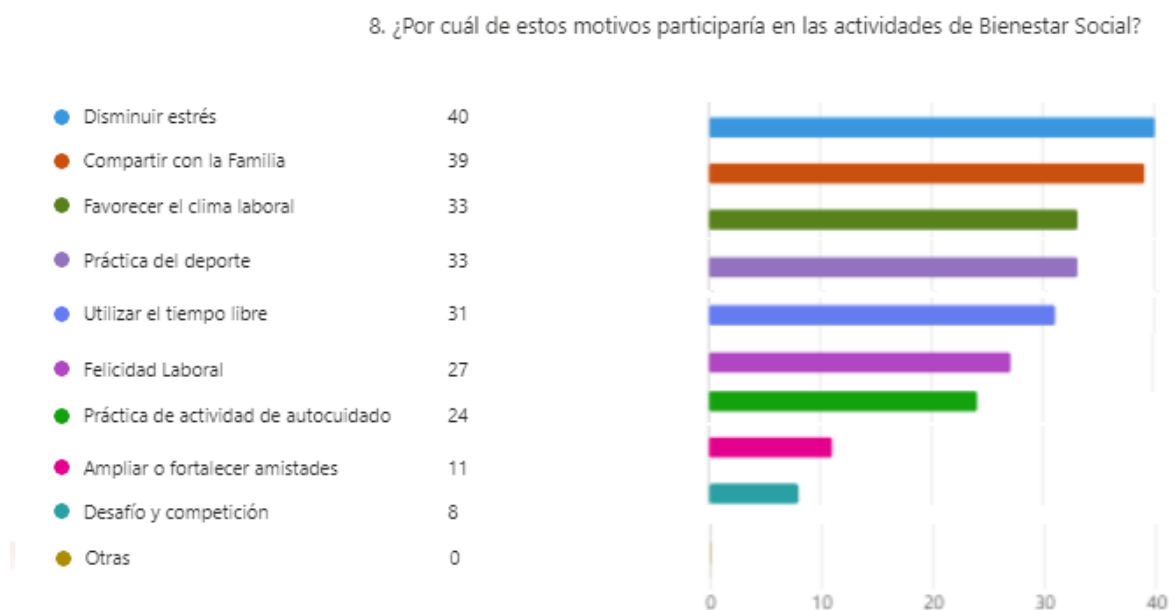


Figura #8. Motivos de participación

En cuanto a la participación en las actividades, la mayoría de las personas encuestadas toma en cuenta factores como la disminución del grado de estrés o por compartir con la familia, estas opciones se tomaron en un 57% de las respuestas, opciones secundarias, pero también importantes, implican que los funcionarios encuestados participen en las actividades ya sea por la práctica del deporte o por favorecer el clima de trabajo.

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

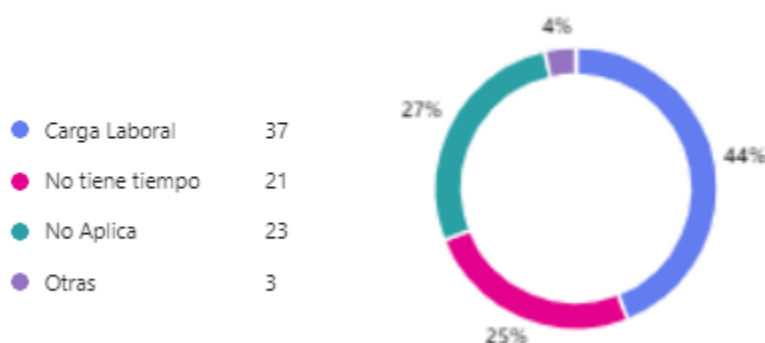


Figura #9. Motivos de No participación

Entre los motivos de no participación se señala como el más relevante la carga laboral con un 44% seguida de falta del tiempo necesario, otros motivos pueden ser no coincidir con el espacio libre de actividades laborales o cruzarse con actividades personales como las vacaciones o estudios formales.

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

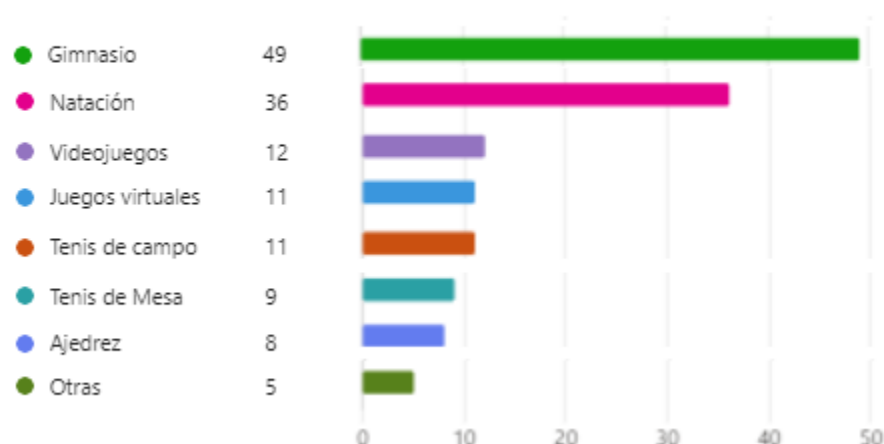


Figura #10. Deporte Individual

Dadas las actividades mencionadas por los funcionarios encuestados podemos evidenciar que la mayoría de las personas manifiesta un interés por deporte individual como el gimnasio escogido por 49 personas, seguido de natación, opción que está incluida en la respuesta de 36 personas, las demás actividades son escogidas por un menor número de personas.

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

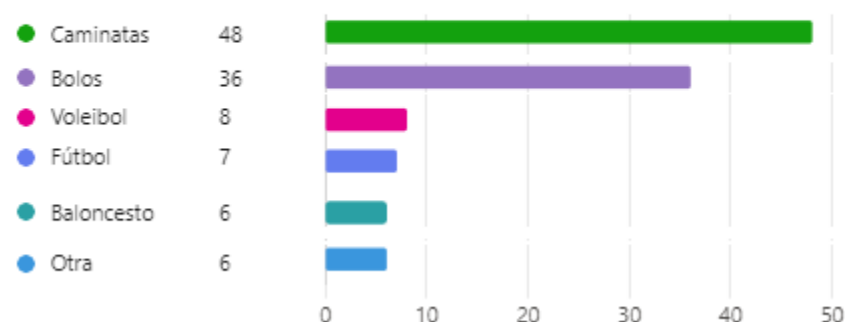


Figura #11. Deporte Colectivo

En el campo de deportes colectivos se evidencia un mayor interés por caminatas, y por torneos deportivos, principalmente el torneo de bolos. Entre otros deportes mencionados, 2 personas mencionan pilates.

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

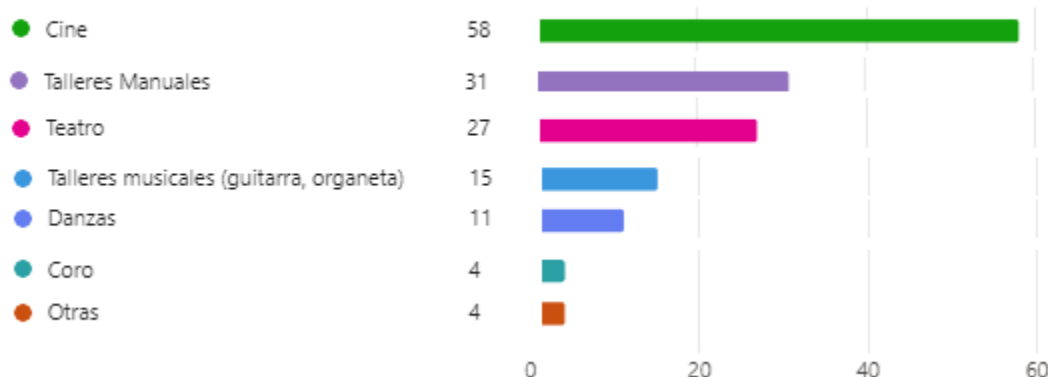


Figura #12. Actividades Culturales

De acuerdo con los resultados podemos evidenciar un alto interés por actividades culturales y recreativas como el cine (58, equivale al 39% de las opciones escogidas) y otras actividades importantes se mencionan con la mitad de interés, como los talleres de manualidades y el teatro. Entre otras opciones dos personas anotaron talleres de cerámica.

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

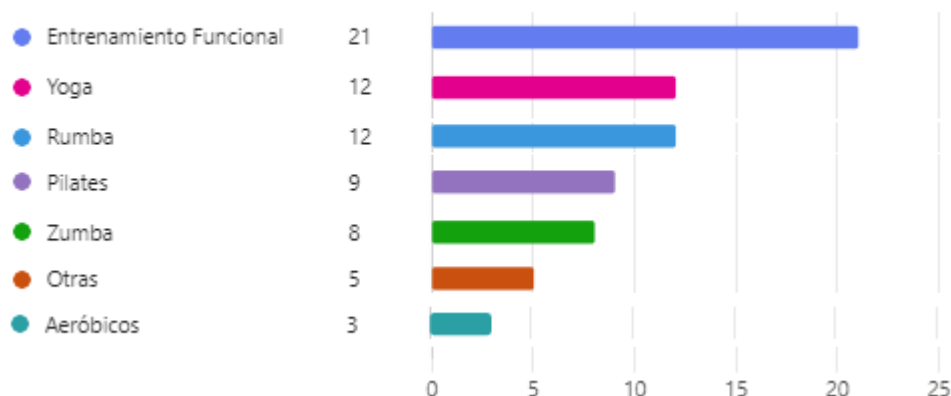


Figura #13. Autocuidado

Se evidencian respuestas que consideran que se considera superior el entrenamiento funcional a otras actividades para el autocuidado, al menos la mitad de las personas que lo señalan han asistido a una clase de entrenamiento funcional (21 equivale al 30% de los encuestados ya que esta pregunta no permite varias respuestas).

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



Figura #14. Actividades para el clima laboral

Se muestra interés por los talleres de valores de equipo, por encima de los talleres de sensibilización. Dos funcionarios mencionan la importancia de los talleres relativos a diversidad y salud mental, en especial en cuanto a diversidad o género. También se mencionan otras actividades académicas o de integración.

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

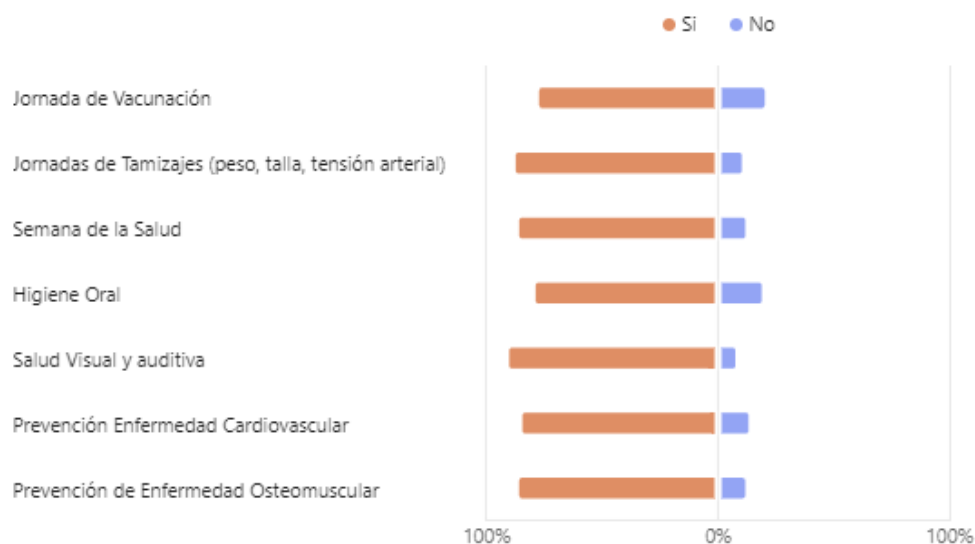


Figura #15. Actividades para promoción y prevención en salud

La mayoría de los encuestados participaría en todas las actividades de salud, son preponderantes las actividades de prevención y salud, como salud visual y auditiva que es más veces elegida (91%), pero jornada de tamizaje (89%), semana de la salud y prevención de enfermedades, aunque están algo por debajo, tienen un porcentaje de elección muy similar.

23. ¿Participaría en las siguientes jornadas de promoción y prevención de la salud mental?

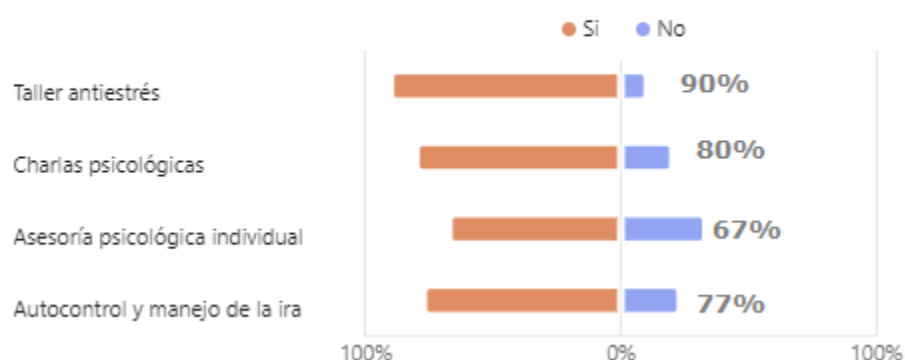


Figura #16. Actividades para promoción y prevención en salud mental

En cuanto a la prevención en torno a salud mental se configura con mayor aceptación la temática de taller antiestrés (aunque la mayoría asistiría a varias de estas actividades), no obstante, también aparece como actividad de importancia la charla psicológica, la actividad psicológica en autocontrol puede llegar a ser relevante para el autocuidado emocional.

Resultados para el Entorno familiar

24. Deporte Individual y o colectivo

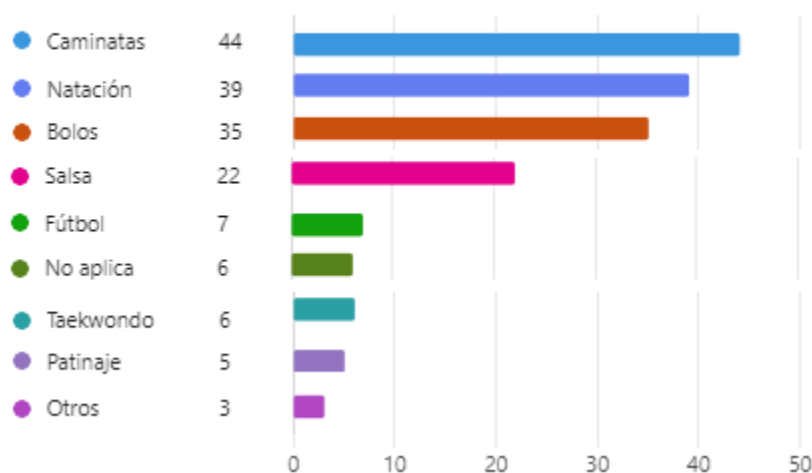


Figura #17. Actividades deportivas para practicar en familia

En cuanto a la participación familiar se evidencia un mayor porcentaje de preferencia de caminatas, natación y bolos, le sigue salsa (baile deportivo), siendo estas cuatro las actividades deportivas más seleccionadas. Las otras actividades deportivas que no figuran en la gráfica son gimnasio, tenis, y voleibol.

26. Actividades Culturales

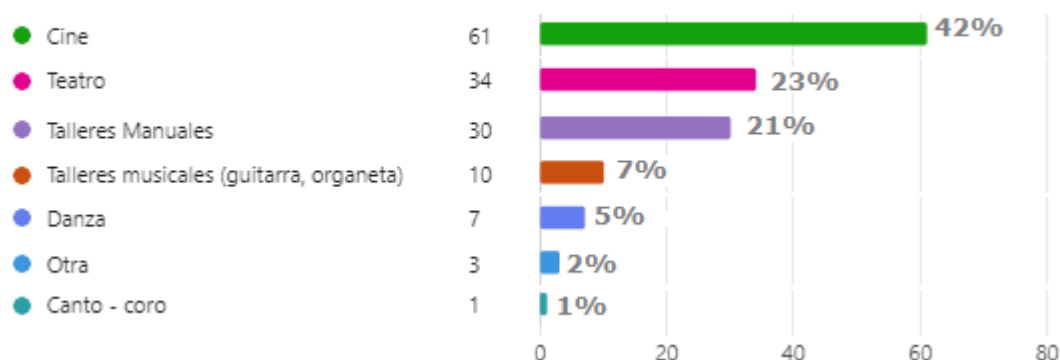


Figura #18. Actividades culturales para participar en familia

Los servidores públicos encuestados mencionaron varias actividades culturales para compartir en familia como cine que respecto de las otras actividades cubre el 42% de las respuestas, además se mencionan teatro

y talleres manuales; se evidencia notablemente que el mayor interés está en el cine, un 87% de los encuestados señalan esta actividad además de otras.

28. Actividades Recreativas (seleccione tres opciones)

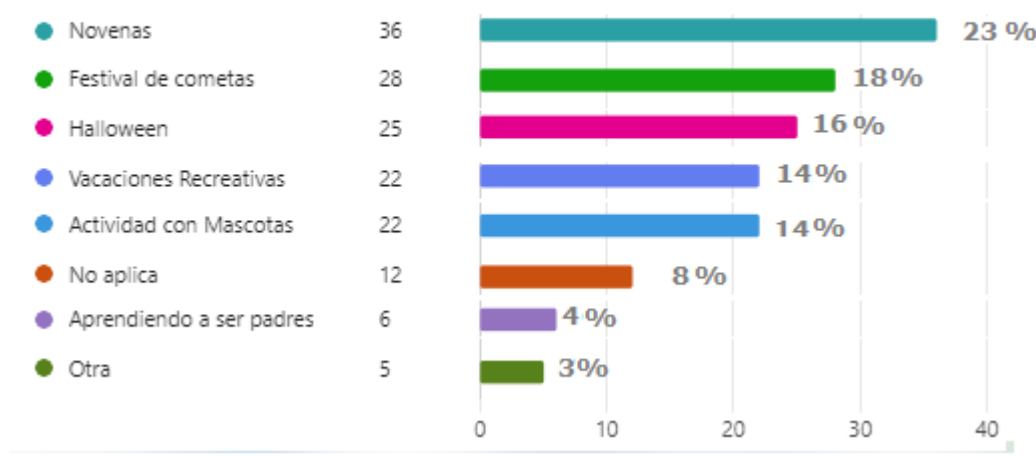


Figura #19. Actividades recreativas para practicar en familia

Dadas la cantidad de opiniones señaladas se evidencia un interés por este tipo de actividades, sobresale un poco la actividad de novenas, un 51 % de los encuestados la selecciona, esta actividad, la cual se puede realizar varias veces a fin de año, representa el 23% en el campo de las 6 posibilidades a seleccionar. Otras actividades sugieren incluir otros miembros de la familia (y de la familia Inter especie como el gato).

30. Como beneficio, ¿Cuál de las opciones que se mencionan a continuación desea que se implemente en 2025?

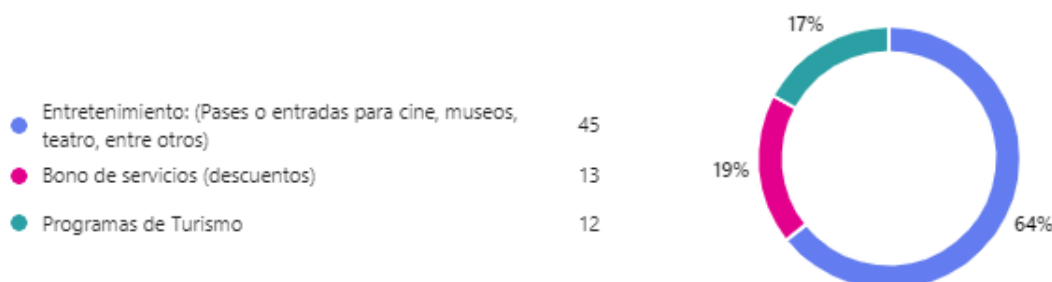


Figura #20. Beneficios adicionales para disfrutar en familia

Un 64% de los funcionarios encuestados manifiestan un interés notable por beneficios como entretenimiento como pases o entradas para cine, y las buenas obras de teatro. El resto de las personas encuestadas prefieren los bonos de servicios y los programas de turismo.

31. Para la reflexión en equipo, ¿Qué actividad de las que se mencionan a continuación, desea que se implementen en el 2025?

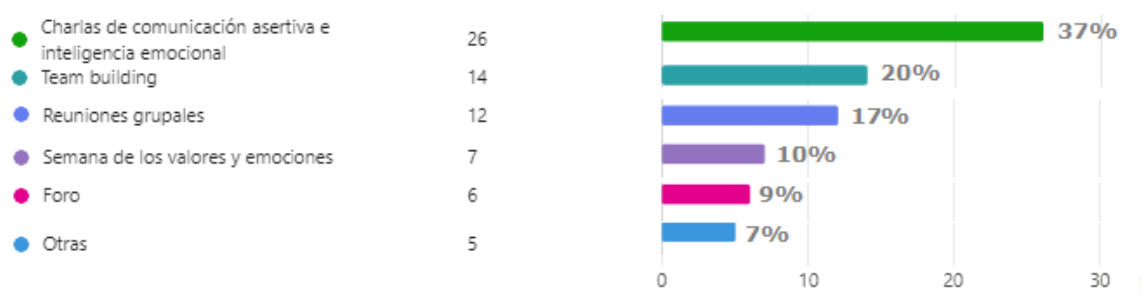


Figura #21. Actividades para la reflexión en equipo

Un 37% de los funcionarios encuestados manifiestan preferir actividades de equipo como las charlas de comunicación asertiva e inteligencia emocional, sobre las otras actividades que muestran menor escogencia: reuniones grupales para la reflexión por equipos, *Team Building*, semana de los valores y foros.

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

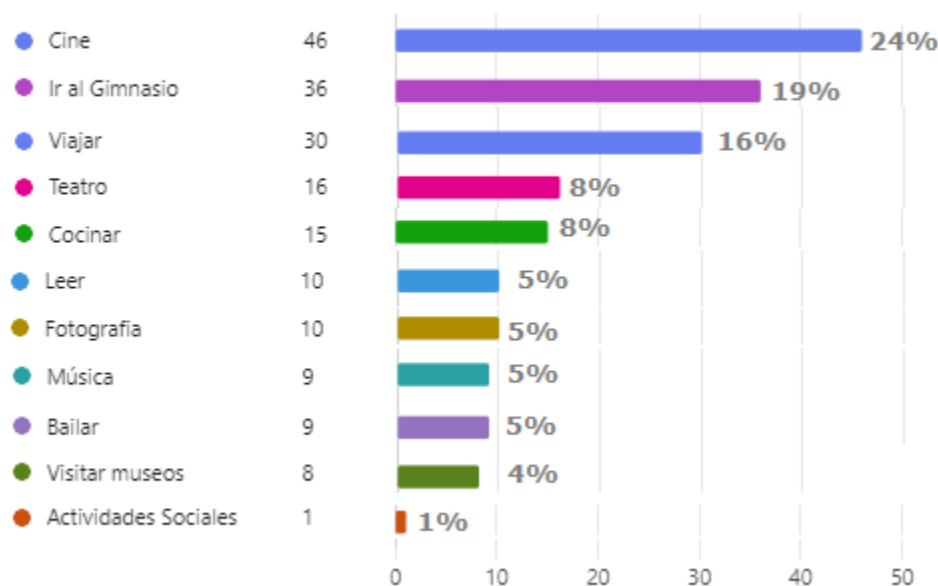


Figura #22. Pasatiempos de su preferencia

Aunque la actividad de cine es escogida por un 66% de los encuestados, es en conjunto y respecto de las demás actividades apenas un 24%, esto muestra que los encuestados tienen alta variabilidad o diversidad en la escogencia de este tipo de actividades y por tanto refleja la importancia de realizar muchas actividades diferentes.

35. ¿Qué tan satisfactorias son las actividades realizadas por el programa de bienestar en el año 2024?

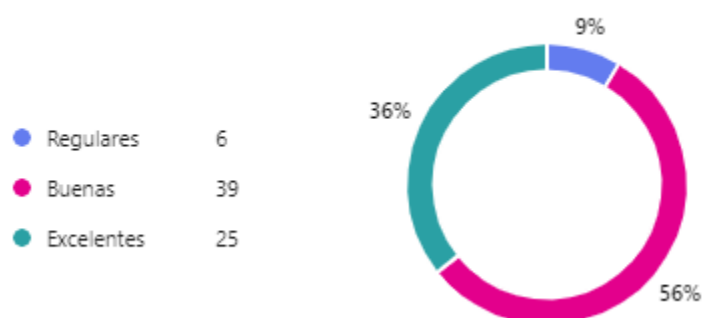


Figura #23. Satisfacción general de las actividades

El 25% de los funcionarios que contestaron la encuesta manifiestan que las actividades del programa de bienestar son excelentes, superado con

un 56% que indican que son buenas, evidenciándose satisfacción por parte de los participantes.

36. ¿Qué tipo de actividad de Bienestar sugiere desarrollar en el 2025 como parte del componente de preparación de las personas en situación de pre pensión y las personas próximas a desvinculación?



Figura #24. Actividades para desvinculación asistida

Los funcionarios encuestados señalan poca diferencia entre las actividades sugeridas, siendo prioritarias las más informales a las informativas, no obstante, en otras actividades se menciona la importancia de la asesoría individual para los trámites pensionales.

38. ¿Que actividades desarrolladas por el plan de bienestar e incentivos fueron más satisfactoria para usted en el año y desea que se mantengan en el 2025 ?



Figura #25. Actividades por mantener en 2025

El 19% de los funcionarios encuestados señalan que la tarjeta cineco debe mantenerse por razones como la posibilidad de ser disfrutada con la familia. 22 personas señalaron que debe mantenerse la actividad de gimnasio. 20 personas señalaron que debe mantenerse el torneo de bolos y también 20 personas señalan la relevancia del taller de cocina.

39. ¿Qué actividades del plan de bienestar e incentivos realizadas durante el año no fue de su agrado y sugiere se suspenda en el 2025?

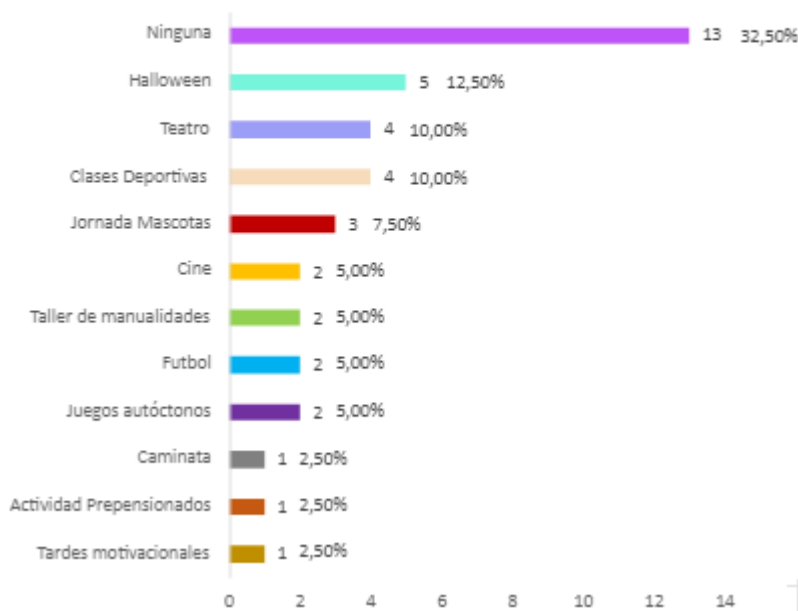


Figura #26. Actividades para suspensión en 2025

Los funcionarios encuestados señalan que por lo general las actividades están bien, aunque depende de quien las ejecute y de poder disfrutarlas según el tiempo laborado, la mayor de las veces se escribió la opción de ninguna. En torno a Halloween se señaló que debe ser más preparada y no necesariamente en la oficina. En cuanto a teatro se opina que hay mejores teatros que los ofrecidos por el convenio. Las clases deportivas tienen baja asistencia por ser en horario laboral.

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



Figura #27. Forma de ejecución de las actividades

El 64% de las personas encuestadas manifiestan que se puedan realizar actividades tanto presenciales como virtuales, pero hay un mayor interés con el 33% para que las actividades sean de carácter presencial.

41. ¿Qué actividades desarrolladas de manera virtual por el plan de bienestar social e incentivos quisiera que se continúen realizando durante el año 2025?

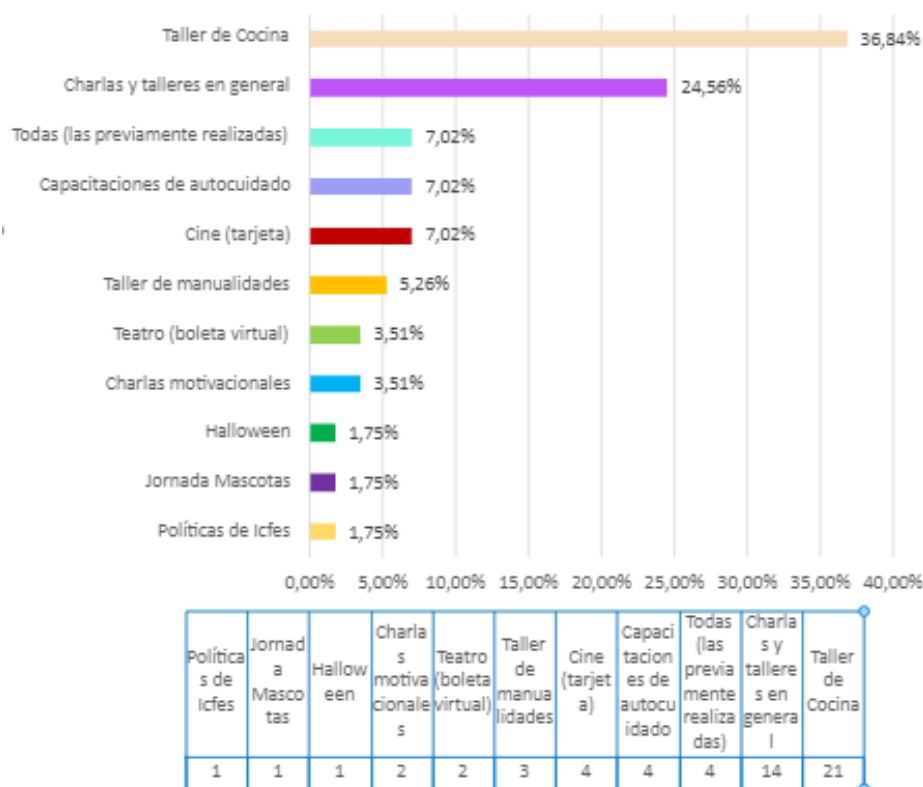


Figura #28. Factores base para el bienestar

Aunque no fueron muchas las respuestas a esta pregunta, se observa que la actividad preferida de realización virtual es el taller de cocina con un 36% de las veces mencionada para su realización el próximo año.

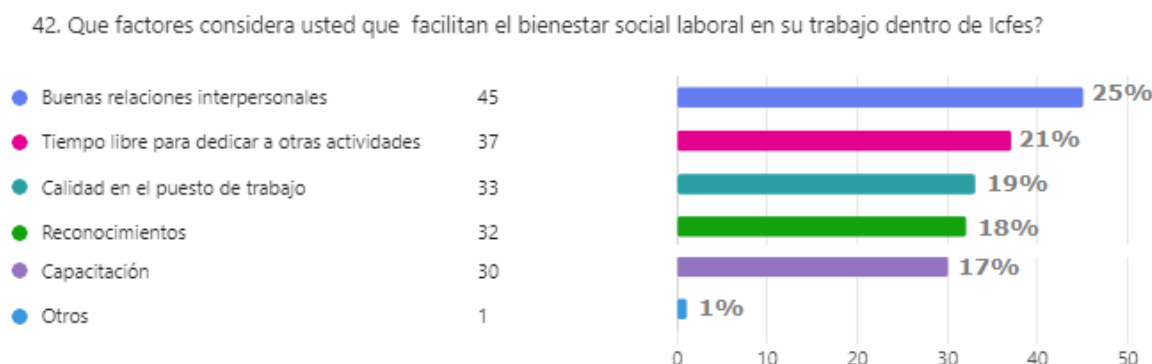


Figura #29. Factores base para el bienestar

Un 25% de las veces se elige para el bienestar las relaciones interpersonales, factor que cubre actividades en el clima laboral, el comunicar, el convivir y el compartir; el tiempo de calidad para otras actividades le sigue con 21%, esta respuesta es seguida de las otras opciones posibles, que, entre sí, se presentan con porcentajes similares del espectro.

44. Capacitación informal - ARTES Y ARTESANÍAS

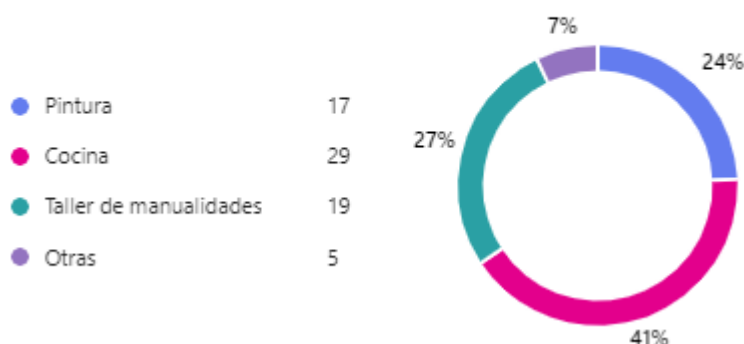


Figura #30. Capacitación informal

Observamos que como opción de mayor interés sobresalen los talleres de cocina con un 41%, seguido de lejos por los talleres de manualidades y

pintura. No obstante, la elección del taller es un poco mayor pues otras dos personas la añaden a su elección principal.

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

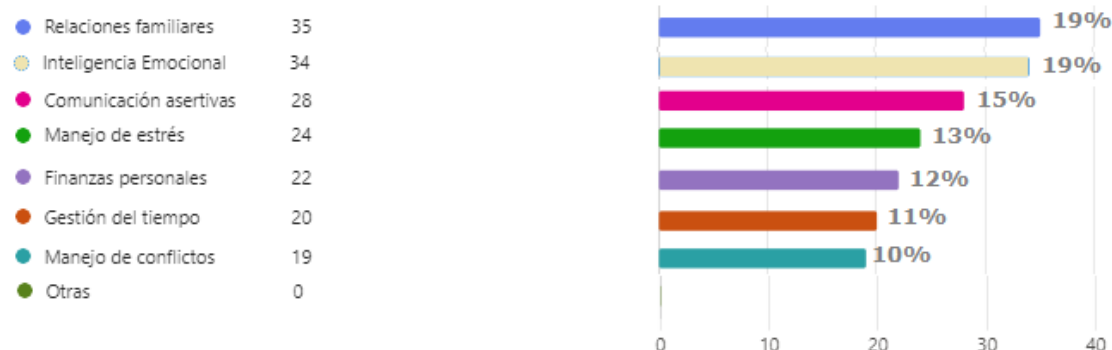


Figura #31. Necesidades para fortalecimiento y crecimiento personal

Podemos observar la relevancia de las relaciones familiares para el crecimiento personal (19%), seguidas por la inteligencia emocional con porcentaje muy similar. En otras solo se menciona el manejo de conflictos.

48. Programa Servimos. ¿Utilizó algunos de los beneficios del Programa Servimos de la Función Pública: Descuentos en Recreación (teatro, parque del café, Piscinas termales de Paipa) Educación (convenios universidades) Salud y seguros, ¿entre otros?

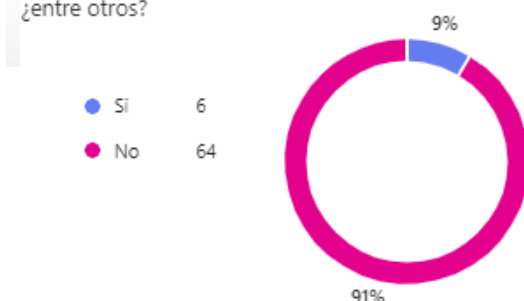


Figura #32. Uso del programa servimos de Función Pública

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

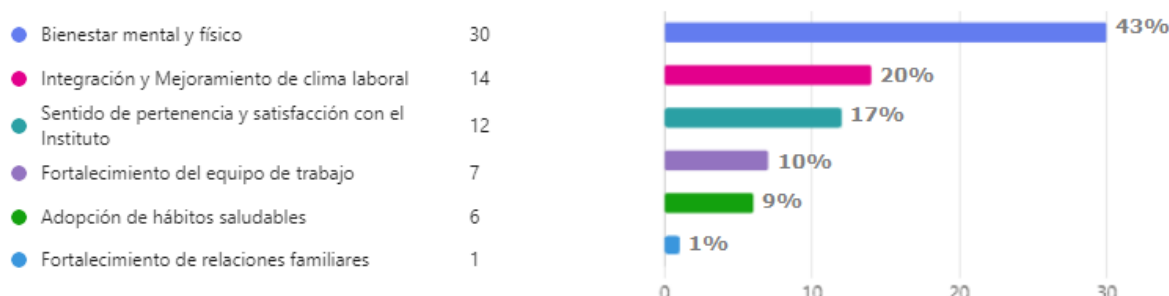


Figura #33. Orientación de las actividades de Bienestar

Destaca claramente el bienestar físico y mental como orientación u objetivo primario de las actividades de bienestar con un 43%

50. ¿Qué considera usted que es lo más importante para su bienestar en el Icfes, y cómo podemos contribuir a mejorarlo?



Figura #34. Lo más importante para su Bienestar

En cuanto al clima laboral, compañerismo y trabajo en equipo, tema que es mencionado al menos por trece de los encuestados y es sin duda el tema más mencionado, acotando que la integración debe ser escalada, primero intra-equipos y luego inter-equipos. Para fomentar esto se requiere un espacio en el tiempo laboral. Al menos tres personas mencionan la importancia de sensibilizar el sentido de pertenencia pues esto redunda en el punto anterior.

Al menos 7 personas mencionan la relevancia del tiempo requerido para que no exista sobrecarga laboral afectando a su vez el tiempo con la familia, en cuanto al entorno familiar pueden realizarse más actividades en fin de semana que incluyan la familia con actividades no siempre tradicionales.

51. ¿Qué tipo de incentivo prefiere para que sea premiado el desempeño individual?

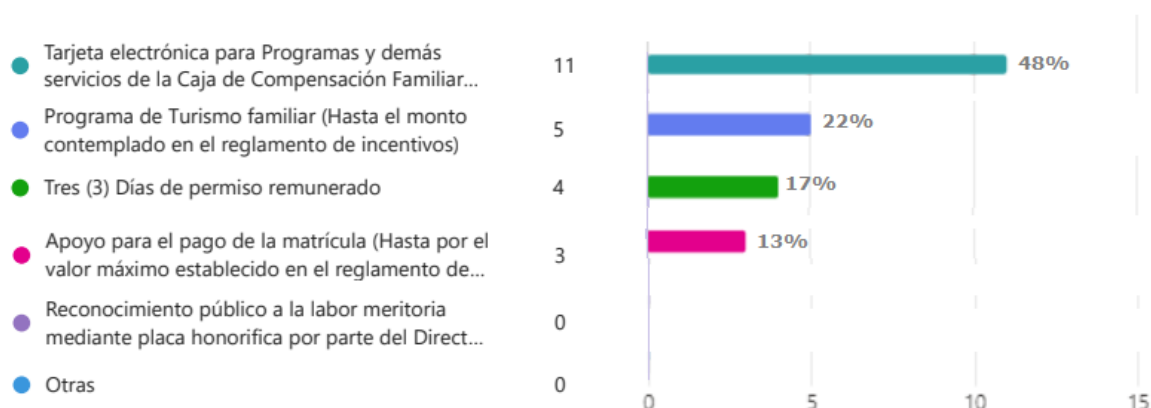


Figura #35. Tipo de incentivo para desempeño

Los participantes en la encuesta manifestaron como opciones de incentivos con un mayor porcentaje la tarjeta electrónica para programas y demás servicios de la Caja de Compensación Familiar, con el 48%, los programas de turismo con el 22%, y tres días de permiso remunerado con el 17%.

53. ¿Qué tipo de incentivo prefiere para que sean premiados los equipos por proyectos equipos de trabajo?

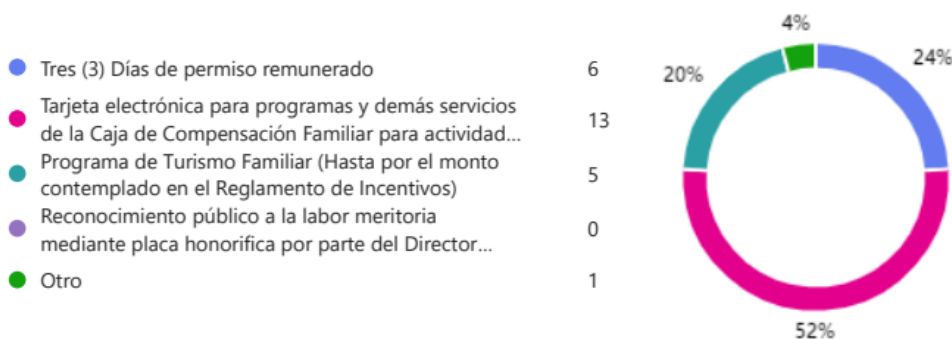


Figura #36. Tipo de incentivo para proyectos por equipos

Para incentivos por equipos de trabajo, los participantes en la encuesta manifestaron como opciones de incentivos con un mayor porcentaje la tarjeta electrónica para programas y demás servicios de la Caja de Compensación Familiar, con el 52%, tres días de permiso remunerado con el 24% y con el 20% los programas de turismo. Una persona manifiesta como incentivo la participación en investigación.

CONCLUSIONES

La encuesta fue enviada al 100% de los funcionarios de planta del Instituto, con una participación final de 69 personas, de ellos la mayoría pertenece al nivel profesional.

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 2025.

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 31% el gimnasio, con un 29% natación, con un 12% karts, con el 5% juegos virtuales, a nivel de deportes colectivos se encuentran con el 43% caminatas, con el 32% bolos, las otras actividades están entre el 5% y el 7%, a nivel de actividades culturales se encuentran, el cine con un 39%, talleres manuales con un 21%, teatro con un 18%, a nivel de autocuidado se evidencia un 30% en clases de entrenamiento funcional y con un 17 % yoga.

Entre algunas de las respuestas con mayor porcentaje se encuentran talleres de fortalecimiento de valores y comportamientos, talleres enfocados al desarrollo de competencias, talleres como cocina, actividades en equipos de trabajo: team building, juegos, celebraciones.

Los funcionarios refieren la importancia de desarrollar actividades enfocadas al bienestar mental y físico, actividades de integración y clima, Sentido de pertenencia institucional y salud en general.

Entre los pasatiempos favoritos de los funcionarios se encuentran el viajar con el 16%, ir al gimnasio con el 19%, y cine 24%, que fueron opciones que reflejaron una alta puntuación.

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

El reglamento establece las normas de conducta ética que deben acatarse por los participantes en las actividades de bienestar. Su finalidad es promover una adecuada forma de actuar y comportarse durante los eventos y actividades realizados en el marco del programa de bienestar.

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

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

● Inscripciones

Para planificar y participar adecuadamente en las actividades de bienestar y cultura organizacional, se informarán oportunamente las fechas, condiciones y especificaciones para que los servidores del Instituto puedan inscribirse con la debida anticipación. Este proceso garantizará que los interesados puedan acceder a estas actividades en los plazos establecidos, promoviendo así un ambiente de bienestar y fortaleciendo el sentido de pertenencia dentro de la organización.

● Asistencia

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

● **Compromiso y Aceptación del Reglamento**

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

● **Puntualidad**

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

● **Buena Disposición**

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

● **Comportamiento Ético**

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

● **Imagen Institucional**

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

● **Conductas Inapropiadas**

Es de suma importancia que todos los servidores del Instituto se comprometan a actuar en consonancia con los valores institucionales, garantizando su aplicación en todas las actividades relacionadas con el Bienestar Social y la Cultura Organizacional. Hay que resaltar que existen conductas consideradas inapropiadas y que no deben cometer los participantes. Estas conductas incluyen el irrespeto hacia los demás, la discriminación por cualquier motivo, acoso en cualquier forma, la falta de ética y profesionalismo, así como el incumplimiento de normas y reglamentos establecidos.

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

La organización de cada una de las actividades se basa en un reglamento claro y contundente en el que se prohíbe el acceso a las actividades a cualquier persona que se encuentre bajo la influencia de bebidas alcohólicas, drogas enervantes. Asimismo, se enfatiza la importancia de abstenerse de consumir cualquier sustancia que pueda alterar el comportamiento normal durante el desarrollo de las actividades y eventos programados por el Instituto. Esta medida busca garantizar un entorno seguro y propicio para todos los participantes, fomentando el respeto, la responsabilidad y la integridad física y mental de cada individuo involucrado.

● **Actuaciones Indebidas**

Es esencial que los participantes vean que no se permite ninguna acción que interrumpa o dificulte la realización de la actividad o evento, y que vaya en contra de los objetivos inicialmente establecidos. Estas acciones incluyen espectáculos, enfrentamientos, escándalos, discusiones y peleas, uso de lenguaje inapropiado, gritos excesivos, desorden y alboroto, y el incumplimiento de las indicaciones del personal de apoyo.

Es imprescindible mantener un ambiente de respeto y orden para garantizar el correcto desarrollo de la actividad o evento.

● **Generación de un Mal Ambiente**

Es imprescindible que todos los participantes mantengan una disposición y actitudes adecuadas durante el desarrollo de la actividad de bienestar. Para lograr un ambiente armónico, se sugiere expresar observaciones, aportes, oportunidades de mejora de manera respetuosa y amable,

evitando generar un ambiente inadecuado que pueda perjudicar los objetivos del evento. Hay que recordar que el respeto hacia el grupo es fundamental para lograr una experiencia gratificante y satisfactoria para todos los involucrados.

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

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

- **Grupo Familiar y Participantes Adicionales**

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

- **Exclusiones por Mal Comportamiento**

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

10.3 Reglamento del programa de Incentivos.

- **Presentación**

El Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - Icfes, en su compromiso por la excelencia en la gestión de su Talento Humano, ha

creado el Plan de Estímulos con el objetivo de mejorar la calidad de vida y el desempeño eficiente de sus servidores, alineado con los Decretos 1567 de 1998 y 1083 de 2015.

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

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

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

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

- **Normativa**

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

- **Objetivos**

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

Beneficiarios

a) Todos los servidores de carrera administrativa de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial y al mejor servidor de carrera administrativa, así mismo, al mejor servidor público de libre nombramiento y remoción del dentro del nivel asesor, profesional, técnico y asistencial, son beneficiarios de los estímulos (incentivos no pecuniarios) como el reconocimiento al desempeño individual sobresaliente, por la calificación de servicios obtenida

durante el año inmediatamente anterior.

b) Los servidores de carrera administrativa de los niveles asesor, profesional, técnico, asistencial; y los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial de equipos cuyo trabajo se haya considerado excelente.

c) Los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico, asistencial; que durante el año de vigencia cumplan años de servicio al Icfes, con base en las condiciones y por los períodos establecidos.

d) Los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico, asistencial; que se retiren por pensión durante el año de vigencia.

Periodicidad

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

- **Responsabilidad del Programa**

La Subdirección de Talento Humano es la encargada de llevar a cabo el Plan de Estímulos, supervisar su implementación, controlar su cumplimiento y coordinar con el Subcomité Técnico de Bienestar e Incentivos, todo el proceso de otorgamiento y reconocimiento de dichos estímulos. Esta subdirección es fundamental para impulsar la motivación y el compromiso del personal, ya que, con la implementación adecuada de este plan, se busca reconocer y premiar el desempeño excepcional de los empleados, promoviendo así un ambiente propicio para el crecimiento y desarrollo profesional. Además, la Subdirección de Talento

Humano garantiza la equidad y transparencia en el proceso de selección y entrega de los estímulos, asegurando que se realice con justicia y con base en criterios establecidos.

Subcomité Técnico de Bienestar e Incentivos.

En sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGYD) de fecha 03 de octubre de 2023, se autorizó la creación y conformación del Subcomité Técnico de Bienestar e Incentivos en la que se le asignaron funciones asociadas al Plan de Bienestar e Incentivos, Fondo de Administración en Educación ICFES - ICETEX y la Estrategia de Teletrabajo. Se autorizó que el Subcomité apruebe su propio reglamento interno de funcionamiento. El Subcomité estará integrado por los siguientes funcionarios quienes tendrán voz y voto:

1. secretario general o su delegado
2. subdirector de Talento Humano o su delegado
3. subdirector Financiero y Contable o su delegado
4. jefe de la Oficina Asesora de Planeación o su delegado
5. El Representante Principal de los empleados ante la Comisión de Personal.

Obligaciones Respecto al Plan de Estímulos

Obligaciones del Icfes

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

Obligaciones de los Servidores

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

Estructura

El salario emocional se convierte en un elemento clave para fomentar el bienestar y la satisfacción laboral, al promover un ambiente de trabajo

saludable y propicio para el desarrollo personal y profesional de los empleados. Asimismo, esta estrategia busca impulsar el sentido de pertenencia y la motivación de los servidores, creando lazos sólidos y duraderos que potencien la productividad y el logro de resultados positivos, que permitan generar los siguientes reconocimientos:

1. Reconocimiento por Tiempo de Servicio

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

Estímulos

- Cinco (5) Años: Reconocimiento social.
- Diez (10) Años: Reconocimiento social y tarjeta de Servicio de la Caja de Compensación Familiar para actividades de recreación, cultura y deporte, y demás servicios que preste la Caja de Compensación a la que se encuentre afiliada el Icfes. (1 salario mínimo mensual legal vigente).
- 15 años: Reconocimiento social y tarjeta de Servicio de la Caja de Compensación Familiar para actividades de recreación, cultura y deporte, y demás servicios que preste la Caja de Compensación a la que

se encuentre afiliada el Icfes. (1.16 salario mínimo mensual legal vigente).

- 20 Años: Reconocimiento social y tarjeta de Servicio de la Caja de

Compensación Familiar para actividades de recreación, cultura y deporte, y demás servicios que preste la Caja de Compensación a la que se encuentre afiliada el Icfes. (1.32 salarios salario mínimo mensual legal vigente).

- 25 años: Reconocimiento social y Tarjeta de servicio de la Caja de

Compensación Familiar para actividades de recreación, cultura y deporte, y demás servicios que preste la Caja de Compensación a la que se encuentre afiliada el Icfes. (1.48 salarios salario mínimo mensual legal vigente).

- 30 Años: Reconocimiento social y tarjeta de Servicio de la Caja de

Compensación Familiar para actividades de recreación, cultura y deporte, y demás servicios que preste la Caja de Compensación a la que se encuentre afiliada el Icfes. (1.64 salarios mínimo mensual legal vigente).

- 35 Años: Reconocimiento social y tarjeta de Servicio de la Caja de

Compensación Familiar para actividades de recreación, cultura y deporte, y demás servicios que preste la Caja de Compensación a la que se encuentre afiliada el Icfes. (1.8 salarios mínimo mensual legal vigente).

- 40 Años: Reconocimiento social y tarjeta de Servicio de la Caja de

Compensación Familiar para actividades de recreación, cultura y deporte, y demás servicios que preste la Caja de Compensación a la que se encuentre afiliada el Icfes (2 salarios mínimo mensual legal vigente).

2. Reconocimiento por Retiro de Pensión

Los servidores del Icfes de carrera administrativa y de libre nombramiento y Remoción de los niveles asesor, profesional, técnico, asistencial, que se retiren por pensión durante el año de vigencia de

este programa tendrán derecho al reconocimiento del estímulo que se describe a continuación.

Estímulos

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

3. Estímulos (Incentivos no Pecuniarios) Por Desempeño Individual

El artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 1015, establece que el jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de estímulos, y en el cual se señala los incentivos no pecuniarios que deberán ser ofrecidos al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad en los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial.

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

Beneficiarios

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

- Tener más de un (1) año de tiempo de servicios con el Icfes.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año anterior a la fecha de postulación. No obstante, el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión de este.

- Acreditar nivel sobresaliente en la última calificación de servicios en firme para los servidores de carrera3 o de libre nombramiento y remoción que no sean Gerentes Públicos.

4. Estímulos (Incentivos no Pecuniarios) Por Desempeño Individual

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

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

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

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

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

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

- Mejor funcionario de Carrera Administrativa Nivel Profesional: Incentivo no pecuniario equivalente 1 salario mínimo mensual legal vigente.
- Mejor funcionario de Carrera Administrativa Nivel Técnico: Incentivo no pecuniario equivalente 1 salario mínimo mensual legal vigente.
- Mejor funcionario de Carrera Administrativa Nivel Asistencial Incentivo no pecuniario equivalente 1 salario mínimo mensual legal vigente.
- Mejor funcionario de Libre Nombramiento y Remoción del Icfes:

Incentivo no pecuniario equivalente 1.16 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

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

- La Subdirección de Talento Humano entregará al Subcomité Técnico de Bienestar e Incentivos el Informe de Calificación de Servicios de todos los servidores de carrera administrativa de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, y los de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial correspondiente al año inmediatamente anterior, señalando para los diferentes niveles administrativos aquellos servidores cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente, con lo cual el Subcomité dará inicio al proceso de selección.
- El informe será presentado en orden descendente según la calificación obtenida por los evaluados. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.
- El Subcomité Técnico de Bienestar e Incentivos seleccionará el mejor funcionario de carrera administrativa del Icfes, el mejor empleado de carrera de los niveles asesor, asistencial, profesional y técnico, y el mejor funcionario de libre nombramiento y remoción, según quien obtenga las más altas calificaciones, de conformidad con los criterios técnicos establecidos para tal fin.

- El Subcomité Técnico de Bienestar e Incentivos ofrecerá a los seleccionados, los incentivos no pecuniarios antes mencionados, para que estos escojan los de su preferencia.

Procedimiento para seguir en caso de empate:

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

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

Si el empate continúa pese a validar los tres aspectos anteriores, se dará puntuación adicional por pertenecer en la vigencia al comité de convivencia o al COPASST, si no es posible, se dirimirá el ganador por sorteo.

Forma y término para proclamar la elección:

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

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

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

Recursos

La Subdirección de Talento Humano ha decidido incluir dentro de su presupuesto anual el costo correspondiente al Plan de Estímulos propuesto.

Reconociendo la importancia de contar con un equipo de colaboradores motivados y comprometidos, se ha tomado la decisión de implementar este programa como una herramienta clave para estimular y reconocer el desempeño excepcional de nuestro talento humano. A través de este programa, se buscará premiar a aquellos empleados y equipos que sobresalgan en su labor y alcancen resultados destacados, generando un ambiente de competencia sana y motivación constante.

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

Esté estímulo tiene como finalidad destacar la labor interdependiente, coordinada y oportuna de los miembros de un equipo en el logro de un objetivo común que signifique para el Icfes, altos índices de rendimiento y efectividad en la ejecución de los procesos, innovación en la solución de las principales problemáticas institucionales y en el mejoramiento de los servicios prestados por el Instituto a la ciudadanía. De conformidad a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, se entiende por Equipo de Trabajo:

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

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

Beneficiarios e Integración del equipo de trabajo

Los equipos estarán conformados por un mínimo de dos (2) y un máximo de cinco (5) servidores públicos de carrera administrativa de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, y/o de libre

nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial, de la misma o diferentes dependencias del Icfes.

Tipos de Estímulos otorgados a los Mejores Equipos de Trabajo:

Incentivos Pecuniarios:

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

Incentivos No Pecuniarios:

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

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

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

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

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

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

7. Procedimiento para Desarrollar el Proceso de Inscripción, Evaluación y Entrega del incentivo.

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

Fase 1: Convocatoria e Inscripción del Proyecto

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

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

Para cada una de las anteriores categorías se tendrá la opción de presentar proyectos que tras ser evaluados viables puedan reconocerse dentro de las siguientes eventualidades:

Alternativa 1. Proyectos completamente nuevos.

Alternativa 2. Cambios innovadores producidos por las áreas en el año inmediatamente anterior, se solicita al equipo que implementó el cambio la elaboración documental y registro de las actividades que conllevaron al cambio y presentar dicha documentación a manera de proyecto. Esto genera una nueva categoría de proyectos sin inscripción previa, pero que puedan dar lugar a reconocimiento por los cambios generados en la Institución. No se requerirá anteproyecto, solo la documentación de lo ya realizado.

Alternativa 3. Proyectos por reconsiderar, que antes se consideraron viables, pero por razones de orden laboral no hayan tenido continuidad o no hayan ganado premio, esta posibilidad requiere que los encargados del proyecto trabajen en el Instituto cuando se presente de nuevo y acepten las actualizaciones que sugiera el Subcomité. Esta alternativa da lugar a una categoría de proyectos reincorporados, y el equipo debe definir la etapa en que se reincorpora el proyecto, si requiere o no, una nueva edición del anteproyecto, qué cambios se permiten a lo ya realizado.

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

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

Fase 2: Presentación de Anteproyecto.

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

- Título.
- Objetivos.

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

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

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

Es pertinente señalar, que el concepto emitido por el Subcomité Técnico de Bienestar e Incentivos verificará la existencia de los criterios dentro del proyecto y no otorgará una puntuación por cada uno. El resultado de esta fase será la aprobación del proyecto y la designación de un asesor

para el mismo, el cual podrá ser interno o externo. En el transcurso de la ejecución del proyecto y hasta la evaluación final, el equipo debe reunirse con el tutor asignado cuantas veces lo considere necesario para asegurar la calidad del proyecto.

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

Fase 3: Evaluación y Desarrollo del Proyecto

En esta fase los equipos deberán documentar toda la información del proyecto y entregarla a la Subdirección de Talento Humano, además deberán preparar y presentar el proyecto ante el Subcomité Técnico de Bienestar e Incentivos

Institucional para su evaluación y realizar la publicación de su Proyecto para la etapa de votación en los medios de comunicación del Icfes. La presentación final de los proyectos se realizará durante un conversatorio institucional al que se invitará toda la comunidad del Icfes.

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

TABLA 3. CRITERIOS Y PUNTAJES RESULTADOS FINALES DE LOS PROYECTOS

No	CRITERIO DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
1	Pertinencia y propuesta de valor	20
2	Sostenibilidad	15
3	Innovación	15
4	Entrega de producto	20
5	Impacto institucional	20

No	CRITERIO DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
6	Votación de proyectos	10
	TOTAL	100

Fuente: Elaboración propia.

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

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

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

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

Cuando se presente un solo grupo y se le otorgue viabilidad al proyecto presentado, se evaluará según el puntaje obtenido de la siguiente manera, cabe precisar que, como solo un grupo, la fase de votación no aplicaría y la puntuación iniciará desde 90.

TABLA 4. PUNTAJES POR LUGAR

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

Fuente: Elaboración propia.

Fase 4: Seguimiento y Sostenibilidad de los Proyectos.

Se trata de una fase posterior al otorgamiento de los incentivos, el Subcomité Técnico de Bienestar e Incentivos definirá el responsable de hacer el seguimiento de los proyectos premiados, dicho responsable deberá trabajar en conjunto con los miembros del equipo o con quien designe el instituto para implementar el proyecto y dar cuenta de sus resultados. Este responsable deberá ser en todo caso un profesional con competencias en gestión de proyectos y estar vinculado a la Oficina Asesora de Planeación para darle sentido a la implementación de los proyectos de acuerdo con los lineamientos estratégicos institucionales.

Procedimiento Por Seguir en Caso de Empate

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

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

El Subcomité Técnico de Bienestar e Incentivos podrá declarar desierta la elección del mejor equipo de trabajo del Icfes, en caso de que los proyectos no cumplan a satisfacción con los requerimientos previstos en el presente reglamento, situación que se plasmará en acto

administrativo. Los equipos de trabajo se seleccionarán en estricto orden de mérito, según las evaluaciones obtenidas. El(la) director(a) del Icfes de acuerdo con lo establecido en el Plan de Estímulos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

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

Recursos

La Subdirección de Talento Humano demostrará su compromiso al incluir dentro de su presupuesto el costo correspondiente al Plan de Estímulos

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

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

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

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

Para poder acceder a estos créditos educativos, es necesario cumplir con los lineamientos establecidos en el Reglamento Operativo del Convenio No. 0122 de 24 de enero de 2014. Este reglamento establece los criterios específicos que los servidores públicos de carrera administrativa



y de libre nombramiento y remoción deben cumplir para ser elegibles para estos créditos.

11. Control de Cambios

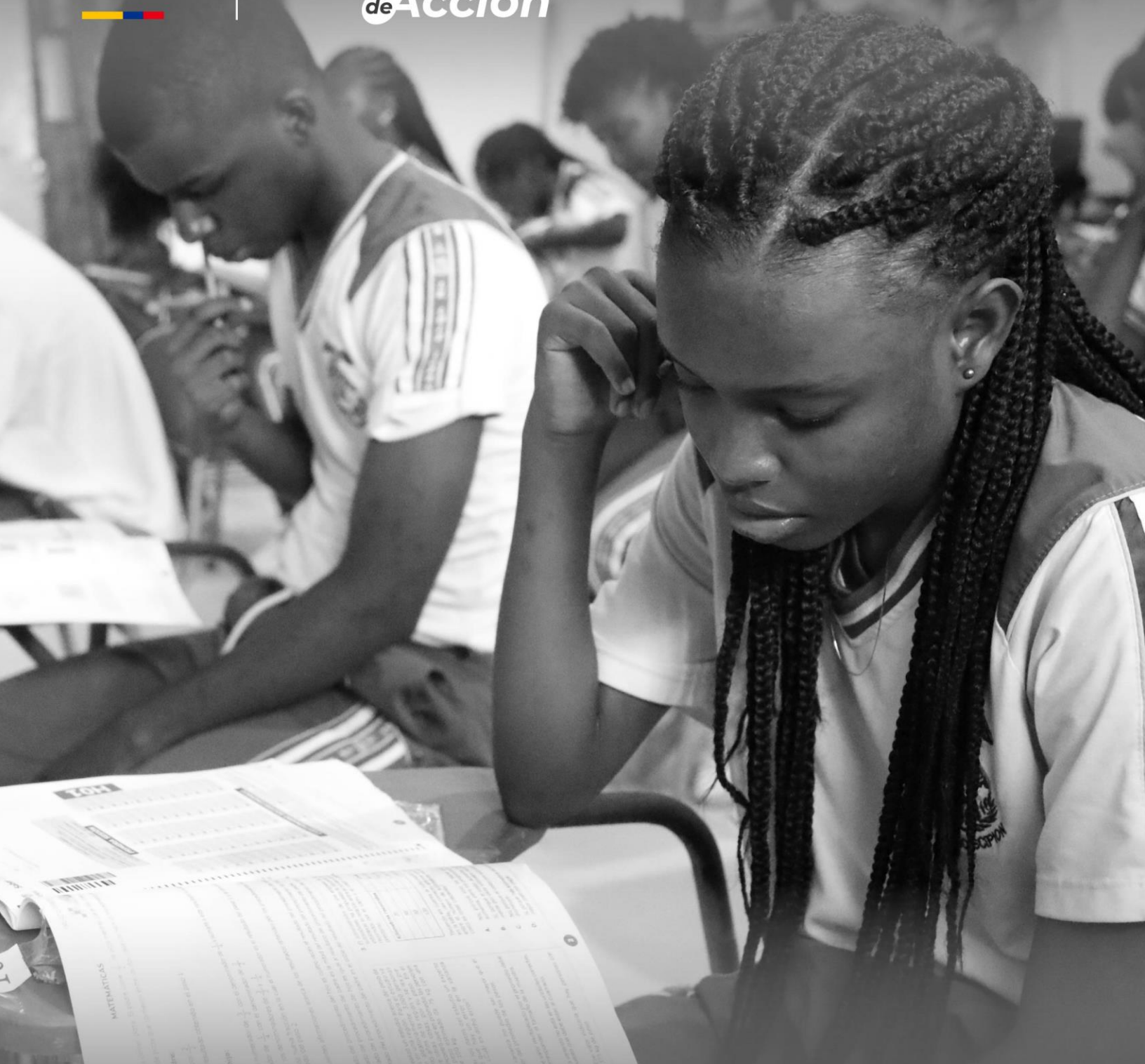


11. Control de Cambios

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
1	Anexo 1. encuesta; Anexo 2 reglamento de conducta; Anexo 3 reglamento de incentivos.	10/12/2024



2025
Plan
de Acción



Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación, Icfes
Oficinas Calle 26 #69 - 76. Torre 2, pisos 16, 17, 18
Edificio Elemento, Bogotá. Colombia



@ICFEScol



ICFES



icfescol



ICFES