Plan Bienestar e Incentivos 2026

Aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 30 de enero del 2026

Contenido

1. Introducción 3
2. Objetivo 3
3. Marco Legal 4
4. Marco de Referencia 6
5. Diagnóstico Plan Institucional 7
6. Responsabilidades del Plan Institucional.....8
7. Descripción del Plan 9
8. Seguimiento y Evaluación del Plan 20
9. Riesgos 21
10. Anexos 21
11. Recursos. 46
12. Control de Cambios 59

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 2026, tiene en cuenta las diversas necesidades identificadas por la Encuesta Diagnóstica de Bienestar 2025-2026, 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.

Asimismo, desde 2024 se tienen en cuenta los acuerdos colectivos pactados entre Unión Nacional Sindical de Servidores Públicos de Colombia, organización sindical – UNASEP y el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación -Icfes, lo que contribuye a desarrollar un ambiente laboral optimo 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 2026 según la política de formalización laboral en las entidades públicas.

En este sentido y en el marco del plan diseñado, se pretende fortalecer el sentido de pertenencia institucional, mejorar la interacción entre las diferentes áreas y aportar al trabajo en equipo, la eficiencia administrativa y el logro de los objetivos misionales de la entidad.

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 plan permitirá fortalecer la calidad de vida laboral e incorporar el núcleo familiar del funcionario cuando esto haya sido definido o especificado en la actividad.

2.1 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.

- 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 y el respeto, generando compromiso institucional con un sentido de pertenencia e identidad por parte de cada uno de los servidores del Icfes.

- Promover y desarrollar estrategias que faciliten el acompañamiento en el retiro de los servidores ya por condiciones del servicio como porque se encuentren en edad de prepensión.

2.2 Alcance

En cumplimiento del Decreto 1083 de 2015, los beneficiarios de las políticas, planes y programas de bienestar social son todas y todos los servidores públicos de la entidad y sus familias.

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.”

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

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 y acuerdo laboral colectivo del 12 de junio de 2025 entre el sindicato Unión Nacional Sindical de Servidores Públicos de Colombia- UNASEP y el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes.
- Resolución 000370 del 11 de agosto de 2025, descansos y compensaciones – expedida por Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes.
- Circulares 006 del 3 de febrero de 2025 y 021 del 21 de agosto de 2025 sobre el día de la familia.
- Circular 023 de 2024 la cual describe los lineamientos del plan de acción institucional del Icfes para 2025.
- Circular Conjunta 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.

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:

- 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, responsabilidad social y medioambiental 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 el clima organizacional.

- 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 2026 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 alimentar indirectamente el compromiso con la Institución en un círculo virtuoso de felicidad compartida.

En cuanto al plan estratégico institucional que busca lograr establecer las condiciones organizacionales propicias para obtener el mejor desempeño de los colaboradores.

- El eje 1 de equilibrio psicosocial busca acompañar el proyecto de vida laboral a través de conmemoraciones que den impulso indirecto al clima laboral.

- El eje 2 de apoyo a la salud mental coordina esfuerzos entre la caja de compensación y el programa de seguridad y salud en el trabajo para la búsqueda de una mayor estabilidad emocional y factores protectores del clima laboral ya constituido.

- El eje 3 apoya el cambio permanente del 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 hacen dichos diagnósticos, se realizan actividades que estimulan y sensibilizan al cambio para prevenir dificultades asociadas a la cultura de los resultados comunes. El plan estratégico institucional refiere a 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.

- El eje 4 busca implementar actividades como torneos o eventos para desarrollar habilidades detectadas a su vez por el plan de capacitación.

- El eje 5 lleva a nuestros funcionarios las actividades recreativas suficientes para propiciar un descanso mental activo. Por motivos de organización en el cronograma se visualizan por aparte las actividades de apoyo medioambiental respecto a otras actividades de apoyo y se incluyen los beneficios de normatividad, así como las de alianzas.

Enfocado en la innovación, el programa de incentivos incluye actividades para apoyar informalmente el fortalecimiento de capacidades en innovación y liderazgo, con la convocatoria al 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.

5. Diagnóstico Plan Institucional

En el Icfes el plan de Incentivos llega a todos nuestros servidores públicos. 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 la bienvenida a la navidad.

Por su estructura, el plan tiene actividades basadas 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.

Durante el año 2025, se promovió la participación (de los servidores públicos) en las diversas actividades definidas en el anexo técnico del contrato ICFES-510-2025, logrando gran acogida en el desarrollo de dichas actividades.

En 2025 realizamos dos talleres de cocina, esta actividad es muy elegida y el cupo se ha visto ampliado ya que se realiza virtualmente.

Para 2026 se espera llegar a más personas con estos estímulos de bienestar que afianzan los conocimientos adquiridos en las capacitaciones.

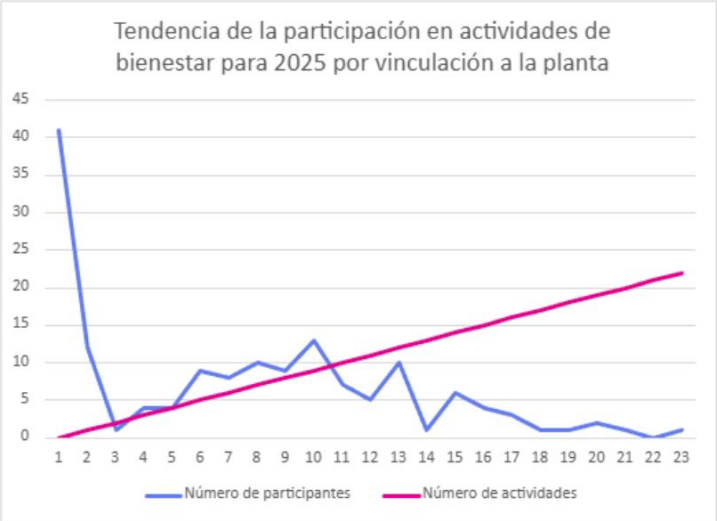
La medición de satisfacción de bienestar se realizará a partir de la Sumatoria de los Promedios de las Evaluaciones de cada actividad: “SPEA” divido por el Número de Actividades en el Semestre: “NAS”

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.	Febrero 2026	31-12-2026

6. Responsabilidades del Plan Institucional

Durante el año 2025 se ejecutaron más de 70 actividades para nuestros colaboradores, alrededor de 153 personas vinculadas a la planta de personal del Instituto, participaron en las actividades de bienestar, ya sea recibiendo elementos o asistiendo a eventos virtuales o presenciales, alcanzando casi un 95% de satisfacción respecto a esta ejecución.

Las actividades de bienestar desarrolladas en el Instituto han comenzado a fomentar una nueva actitud orientada a la felicidad en varios de nuestros funcionarios, la cual esperamos que se propague y motive a otros a vincularse de manera activa a estas iniciativas.



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), Administradora de Riesgos Laborales (ARL), Fondo de Vivienda y Caja 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 y divulgación permanente de las entidades prestadoras de servicios mencionadas.

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

- Preparación para el retiro o desvinculación: prevención de fuga de conocimiento, acompañamiento a capacitación por PAE, taller para prepensionados y actividad de apoyo a la desvinculación.

- 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.

- Salud Mental

a. Apoyo a la Higiene Mental y la Ergonomía

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 las resoluciones 622, 634 y 635 de 2025, reglamenta protocolos, mesa técnica y procedimiento para prevenir el acoso laboral, discriminación y violencias dentro del Instituto.

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 acompañándose de 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, 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 talleres de coaching y liderazgo para nuestros líderes en sus diferentes requerimientos y para potenciar competencias clave 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.

- Talleres de aprendizaje informal: artesanías, cocina colombiana.
- Team Building: taller de inmersión para el trabajo en equipo.
- Derechos humanos: talleres 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 torneos de habilidades digitales.
- Taller de uso adecuado de herramientas o aplicaciones tecnológicas, o de comprensión o creación de ecosistemas digitales.
- Premiación por impacto de la capacitación.
- Apoyo a la apropiación del cambio digital.

- 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 y su lugar en el Instituto, contribuyendo de manera significativa al incremento de los niveles de confianza y satisfacción. 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, bolos, entre otros.

- 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.

- Sostenibilidad

El plan de Bienestar e Incentivos visto en sentido estratégico puede ser un colaborador importante al conectar el bienestar de su talento humano con el bienestar del entorno en el que tiene influencia, por ejemplo, ante el uso consciente de recursos ambientales disponibles, o la disminución paulatina en el uso de ciertos recursos naturales; desde el Plan de Bienestar se busca reconocer en conjunto con la Oficina Asesora de Planeación, a aquellas actividades y personas que se comprometen en una causa superior como es ayudar al medio ambiente del planeta.

- Reconocimiento a la actividad en la semana medioambiental.
- Premiación por conocimiento sobre recursos naturales y su correcto aprovechamiento o disposición final.
- Premiación al uso de medios de transporte sostenibles.

- Programa Transversal 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 2026. 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 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.

- Premiación a Proyectos por Equipos de trabajo
- Premiación por tiempo de servicio
- Premiación por retiro pensional
- Premiación por desempeño individual
- Créditos condonables

Ver Anexo 3. Reglamento de Incentivos

- Beneficios de Ley en Tiempo y Desconexión Laboral

Refiere a todas aquellas formas de beneficio que la ley incorpora a través de las novedades administrativas y que procuran el bienestar reconociendo los cambios implícitos en la vida de las personas

- Reconocimientos y tiempo laboral estipulados bajo la Resolución 000370 de 2025, tales como un 5% del salario mínimo para conmemorar el día del cumpleaños.

- La Resolución 691 de 2025 para personas con dificultades producidas por cambios hormonales relativos a la salud reproductiva.

- Participación en actividades gestionadas por entes externos

Desde el momento mismo de la inducción se propenderá a informar o hacer campañas para el aprovechamiento de actividades como:

- 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 2026

Con el propósito de fortalecer el bienestar integral de los servidores del Instituto y en concordancia con los principios de eficiencia, equidad y mejora continua, se considera pertinente realizar el cambio de Caja de Compensación Familiar. Esta decisión obedece a la necesidad de garantizar una mayor cobertura y un acceso oportuno a programas y servicios que impacten positivamente la calidad de vida de todos los colaboradores, independientemente de su cargo o tipo de vinculación.

La elección de Compensar se fundamenta, entre otros aspectos, en la cercanía de su sede principal a las instalaciones del Instituto, lo cual facilita el acceso presencial a los servicios, reduce tiempos de desplazamiento y promueve una mayor participación de los colaboradores en los programas de bienestar, recreación, salud y atención al usuario. Esta proximidad representa una ventaja operativa significativa, especialmente para aquellos servidores que requieren atención frecuente o acompañamiento directo.

En este sentido, la vinculación a Compensar se proyecta como una estrategia que contribuye al mejoramiento del clima organizacional, la motivación y el bienestar general de los colaboradores, impactando positivamente el desempeño institucional y el cumplimiento de los objetivos misionales del Instituto.

Asimismo, en 2026 priorizaremos el mejoramiento de nuestros convenios y la búsqueda de nuevas alianzas que puedan acompañar el crecimiento personal y el desarrollo profesional de nuestros funcionarios.

Se precisa que en sesión del 28 de enero de 2026 del Subcomité de Bienestar e Incentivos con presencia del representante 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:

EQUILIBRIO PSICOSOCIAL Y CALIDAD DE VIDA					
1	Kit de bienvenida	01/01/2026	31/12/2026	Entrega elementos	Profesional de bienestar
2	Jornada Prepensionados	15/08/2026	15/08/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
3	Ferias de servicios financieros y seguridad social	23/04/2026	23/10/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional de Talento Humano
4	Ferias de servicios de comercial	23/04/2026	23/10/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional bienestar
5	Reconocimiento mujeres	03/03/2026	07/03/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
6	Reconocimiento padres-hombres	10/06/2026	10/06/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
7	Día de la madre	05/05/2026	12/05/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional bienestar
8	Miércoles de ceniza	05/03/2026	05/03/2026	Publicación/ entrega	Profesional bienestar
9	Bienvenida a la navidad	23/11/2026	04/12/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional capacitación
10	Tardes motivacionales cumpleaños	15/05/2026	15/12/2026	Evaluación	Profesional de bienestar
11	Taller finanzas	24/04/2026	24/04/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
12	Apoyo a actividades misionales	23/03/2026	31/12/2026	Publicación/ entrega	Profesional bienestar

13	Novena navideña o de aguinaldos	15/12/2026	19/12/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional bienestar
14	Taller de cocina navideña	06/12/2026	06/12/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional bienestar
15	Sensibilización motivo los abuelos	21/07/2026	21/07/2025	Publicación	Profesional de bienestar
16	Sorpresa navidad-hijos	16/12/2026	16/12/2025	Evaluación	Profesional de bienestar
17	Halloween	28/10/2026	31/10/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
SALUD MENTAL					
18	Actividad tiempo libre lúdico- día de la felicidad	17/02/2026	17/02/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
19	Taller convivencia y prevención de violencias	24/04/2026	24/04/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional bienestar
20	Campaña consejos de convivencia	28/04/2026	28/07/2026	Publicación	Profesional de bienestar
21	Lonchera/batido saludable	10/02/2026	13/05/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
22	Sketch de Bienestar mental	31/03/2026	27/11/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional bienestar
23	Taller actualización en inteligencia emocional o asertividad	20/06/2026	20/06/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
24	Jornada mascotas	10/04/2026	10/04/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
25	Taller Salud mental: stress – burnout-manejo de la ira	29/07/2026	29/07/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional SGSST
26	Capacitación acoso laboral	16/05/2026	16/05/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional SGSST
CONVIVENCIA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL					
27	Envío de piezas gráficas personalizadas: matrimonio-grado-nacimiento	01/01/2026	31/12/2026	Publicación	Profesional bienestar

28	Taller de Cocina inclusiva	03/05/2026	03/05/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
29	Taller de manualidades	11/12/2026	12/12/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional bienestar
30	Taller de comunicación y derechos humanos	10/09/2026	10/09/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional bienestar
31	Sketch teatral valores	01/06/2026	27/06/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional bienestar
32	Conferencia virtual: diversidad, equidad e inclusión.	27/05/2025	27/05/2026	Publicación	Profesional de Bienestar
33	Taller de liderazgo	25/06/2026	25/06/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional capacitación
34	Taller de Coaching	25/07/2026	25/07/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional capacitación
35	Talleres Clima y Cultura	03/06/2026	30/09/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional capacitación
36	Team building	07/07/2026	25/07/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional capacitación
37	Charla de valores e integridad del servidor Público	01/06/2026	27/06/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional capacitación
38	Apoyo a gestión de conocimiento por parte de pensionados	24/05/2026	24/05/2026	Publicación	Profesional capacitación
TRANSFORMACIÓN DIGITAL					
39	Talleres de transformación digital/ecosistemas digitales-artificial	11/06/2026	11/06/2026	Publicación	Profesional bienestar
40	Socialización herramientas de banca digital	01/01/2026	31/12/2026	Publicación	Profesional bienestar
41	Taller de hibridación /uso apropiado de tecnologías	16/09/2026	16/09/2026	Publicación	Profesional bienestar
42	Apoyo a adopción de herramienta digital	01/01/2026	31/12/2026	Entrega elementos	Profesional bienestar

43	Premiación por atención digital al cliente	01/01/2026	31/12/2026	Entrega elementos	Profesional bienestar
44	Apoyo a taller de: innovación o de acceso a la información o interoperabilidad	01/01/2026	31/12/2026	Entrega elementos	Profesional bienestar
45	Torneo Recreativo 2 (virtual)/o Torneo Recreativo 3 (digital)	7/04/2026	11/04/2025	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO					
46	Tarjeta Virtual Profesiones	01/03/2026	31/12/2026	Publicación	Profesional de bienestar
47	Saber agradecer Día de la secretaria	25/04/2026	25/04/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
48	Saber agradecer Día del conductor	16/07/2026	16/07/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
49	Tarjeta corporativa cumpleaños	02/05/2026	05/12/2026	Publicación/ entrega	Profesional bienestar
50	Tarjetas de cine	15/09/2026	15/09/2026	Evaluación	Profesional de bienestar
51	Boletas de teatro	27/05/2026	27/05/2026	Evaluación	Profesional de bienestar
52	Vacaciones Recreativas Mitad de año	16/06/2026	21/06/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
53	Vacaciones recreativas Fin de año	09/12/2026	12/12/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional bienestar
54	Programa de Acondicionamiento Físico (Incluye familiar)	12/05/2026	28/09/2026	Asistencia / Evaluación	Profesional bienestar
55	Descuentos deportivos o pasadía como premio	01/05/2026	30/06/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional bienestar
56	Torneo Tenis de Mesa	12/05/2025	26/05/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar

57	Torneo de Bolos	5/07/2026	26/07/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
58	Torneo de Tejo	23/08/2026	20/09/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
59	Cierre de Gestión	10/12/2026	10/12/2026	Entrega/ Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
APOYO MEDIO AMBIENTAL					
60	Apoyo a semana ambiental	01/01/2026	31/12/2026	Entrega elementos	Profesional de bienestar
61	Taller de competencias en manejo de separación de materiales reciclables	01/01/2026	31/12/2026	Entrega elementos	Profesional de bienestar
62	Feria de Emprendimiento	01/12/2026	01/12/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
63	Caminata ecológica	01/01/2026	31/12/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional de bienestar
64	Apoyo a días conmemorativos ambientales	01/01/2026	31/12/2026	Entrega elementos	Profesional de bienestar
65	Apoyo a actividades de movilidad sostenible	01/01/2026	31/12/2026	Entrega elementos	Profesional de bienestar
PROGRAMA DE INCENTIVOS					
66	Encuesta de Bienestar	10/11/2026	25/11/2026	Encuesta	Profesional bienestar
67	Reconocimiento con incentivos	12/12/2026	12/12/2026	Asistencia/ Evaluación	Profesional bienestar
68	Convocatoria proyectos de equipo	27/02/2026	21/11/2026	Publicación	Profesional bienestar
69	Convocatoria créditos para estudio	17/03/2026	14/07/2026	Publicación	Profesional bienestar
70	Incentivo no pecuniario a la educación	01/01/2026	31/12/2026	Entrega	Profesional bienestar
TIEMPO Y DESCONEXIÓN LABORAL					

71	Tiempo Compensado labores de aplicación	23/03/2026	31/12/2026	Reporte	Subdirector Talento Humano
72	Tiempo no compensado día de la familia	01/01/2026	31/12/2026	Reporte	Subdirector Talento Humano
73	Permiso adicional matrimonio	01/01/2026	31/12/2026	Reporte	Subdirector Talento Humano
74	Permiso adicional luto	01/01/2026	31/12/2026	Reporte	Subdirector Talento Humano
75	Tiempo no compensado cumpleaños	01/01/2026	31/12/2026	Reporte	Subdirector Talento Humano
76	Tiempo no compensado hora de lactancia	01/01/2026	31/12/2026	Reporte	Subdirector Talento Humano
77	Tiempo no compensado calamidad doméstica	01/01/2026	31/12/2026	Reporte	Subdirector Talento Humano
78	Tiempo compensado receso escolar	06/10/2026	10/10/2026	Reporte	Subdirector Talento Humano
79	Permiso remunerado por estudios	01/01/2026	31/12/2026	Reporte	Subdirector Talento Humano
80	Autorizaciones extraordinarias de trabajo en casa	01/01/2026	31/12/2026	Reporte	Subdirector Talento Humano
81	Tiempo compensado electoral	v.norma	v.norma	Reporte	Subdirector Talento Humano
82	Tiempo por salud reproductiva	01/01/2026	31/12/2026	Reporte	Subdirector Talento Humano
ALIANZAS CORPORATIVAS					
83	Descuento Medicina Complementaria	01/01/2026	31/12/2026	Publicación	Profesional de Nómina
84	Descuento Medicina domiciliaria	01/01/2026	31/12/2026	Publicación	Profesional de Nómina
85	Descuento Servicio Exequial	01/01/2026	31/12/2026	Publicación	Profesional de Nómina

86	Descuento Guardería	01/01/2026	31/12/2026	Publicación	Profesional de Nómina
87	Publicación de alianzas para becas e investigación	31/03/2026	31/12/2026	Publicación	Profesional bienestar
88	Juegos de la función pública	03/06/2026	31/12/2026	Publicación/ entrega	Profesional bienestar
89	Encuentro deportivo Ministerio y EAV´s	24/06/2026	27/06/2026	Publicación/ entrega	Profesional bienestar
90	Socialización Descuentos programa servimos	01/01/2026	31/12/2026	Publicación	Profesional capacitación

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.

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

Asimismo, se rinde informe al Ministerio de Educación sobre las actividades ejecutadas en cuanto a la ruta de la felicidad.

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

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 2026 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.

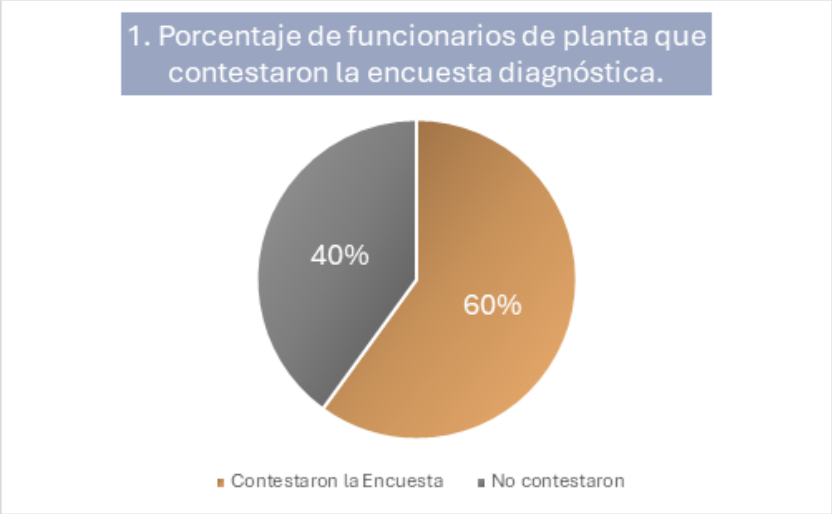
El diagnóstico del Plan de Estímulos para 2026 se realizó a través de esta encuesta, disponible para diligenciarse durante 15 días hábiles. La encuesta se distribuyó en 45 preguntas; en una primera parte, los datos demográficos de la población encuestada, y en una segunda parte, enfocadas a los intereses, necesidades y expectativas de la población, en protección y servicios sociales, calidad de vida laboral e incentivos para el año 2026.

A continuación, se encuentran los resultados de la encuesta diagnóstica para el 2026.

- **Encuesta Diagnóstica**

Resultados Sociodemográficos

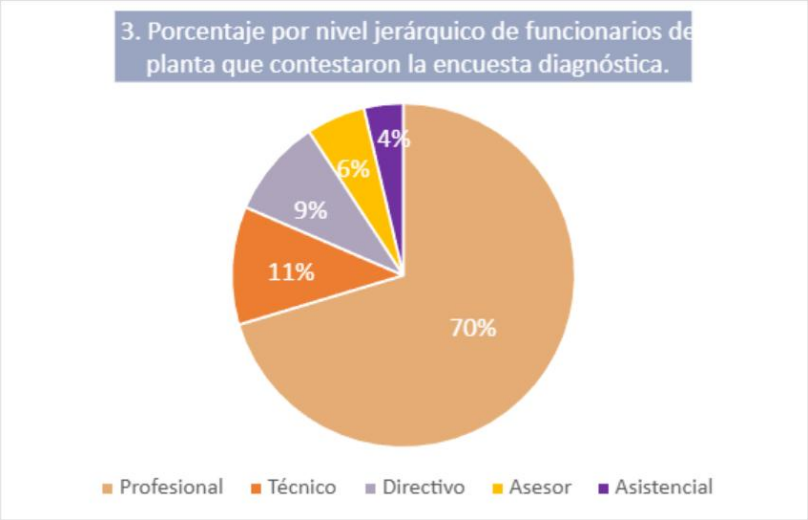
Datos Sociodemográficos



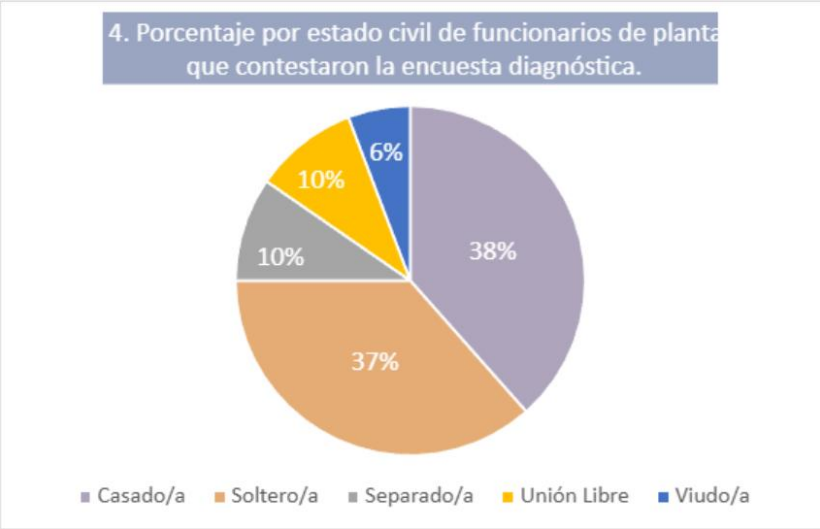
La presente encuesta fue contestada por 55 de 90 personas de planta de la Institución, un 60%.



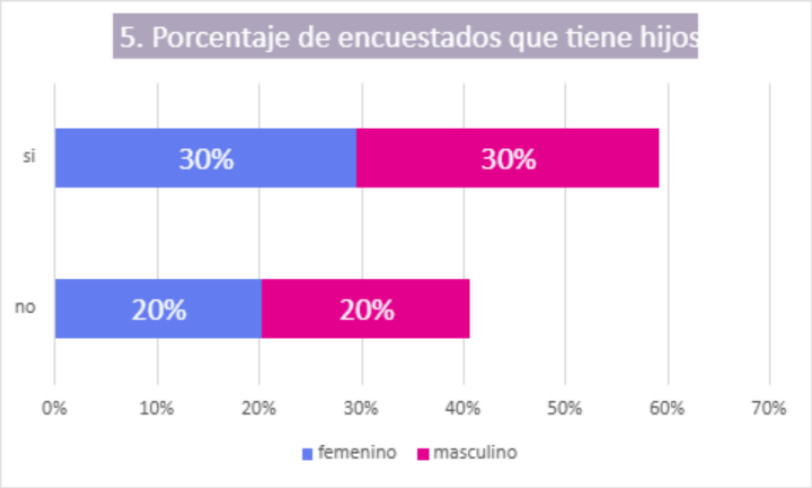
De ambos géneros hubo 27 respuestas.



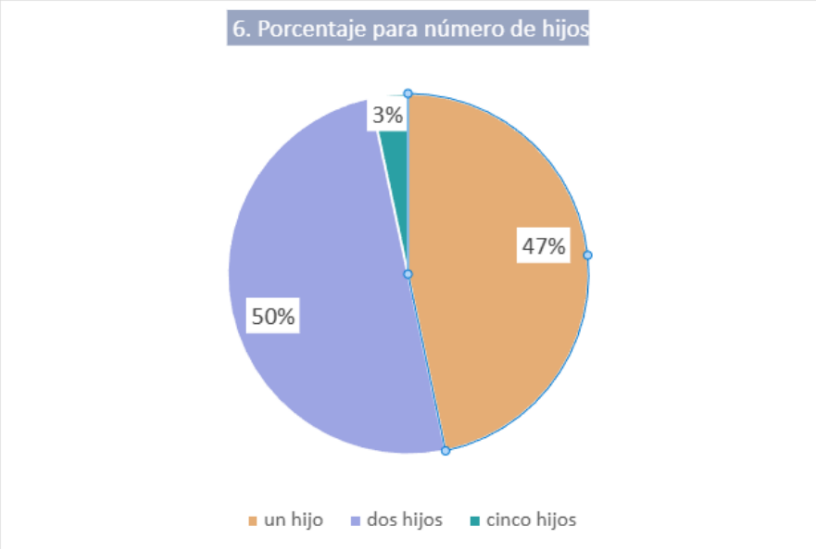
Se evidencia que entre los encuestados hay una mayor representación del nivel profesional con el 70%, y del nivel Técnico con el 11%



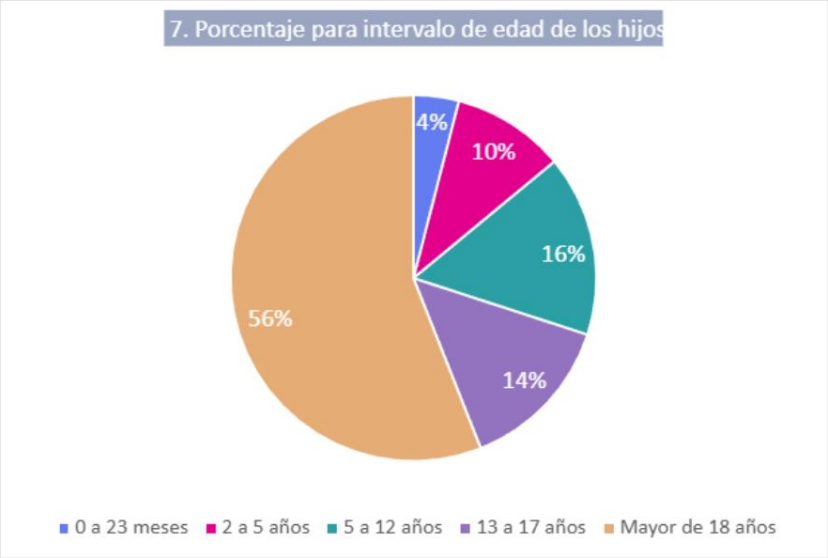
Es apenas mayor el porcentaje de funcionarios con el 38% en estado civil casados, similar al 37% que se encuentran en estado civil solteros.



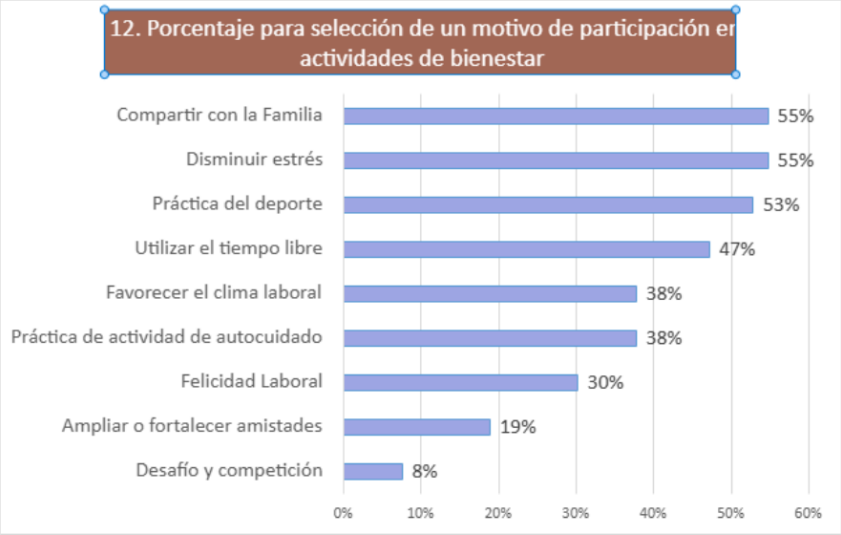
Un 60% de los encuestados tiene hijos, no hay diferencia si se observa por género.



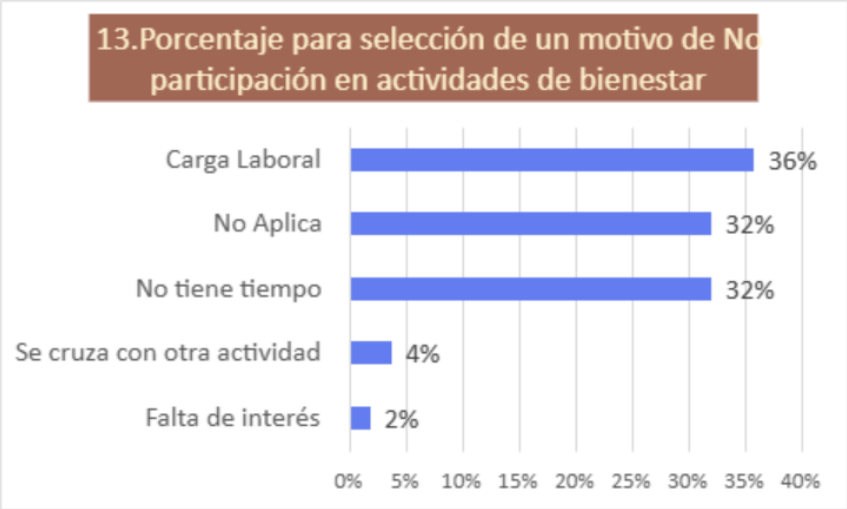
Es un poco mayor el porcentaje de funcionarios que tiene dos hijos respecto de quienes tienen solo un hijo.



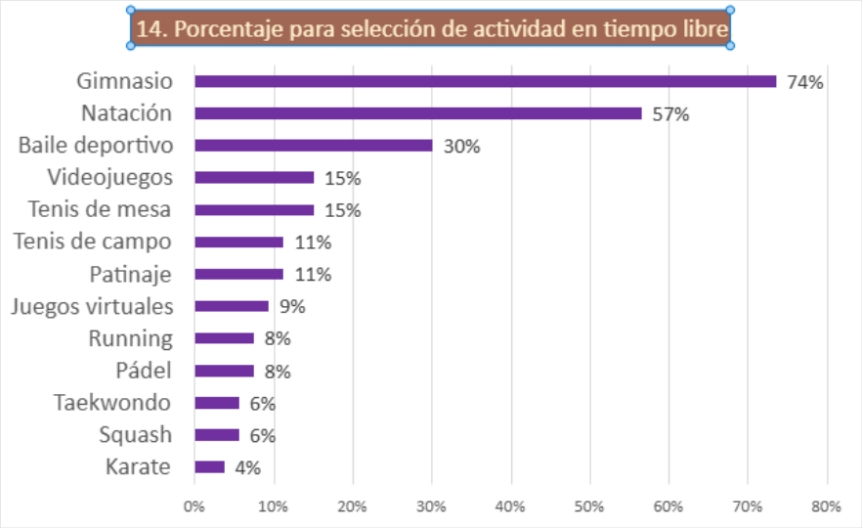
32 funcionarios contestaron que tienen hijos y 22 contestaron que no tienen, de entre las personas que tienen hijos el 56% tienen al menos un hijo mayor de edad, seguido de lejos por un 16% para el intervalo de niños que tienen entre 5 y 12 años.



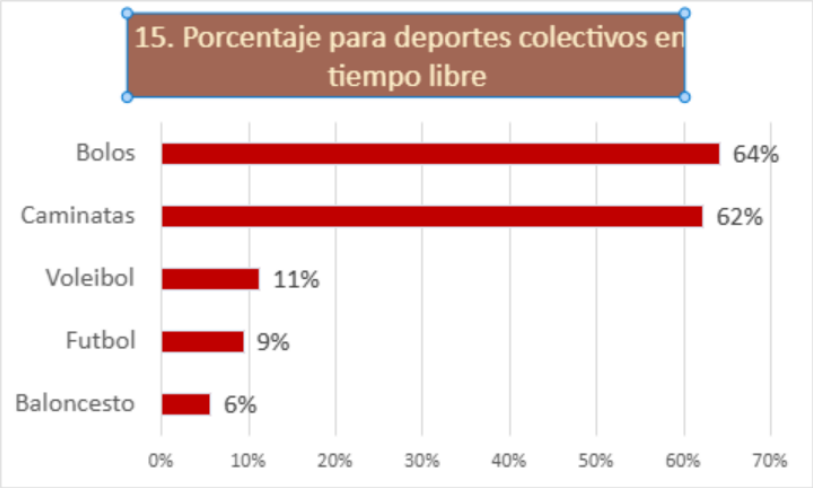
Los tres motivos más relevantes por los que se participa en las actividades de bienestar tienden a ser: compartir con la familia, disminuir el estrés y practicar un deporte, estos son seleccionados por más de la mitad de los funcionarios encuestados.



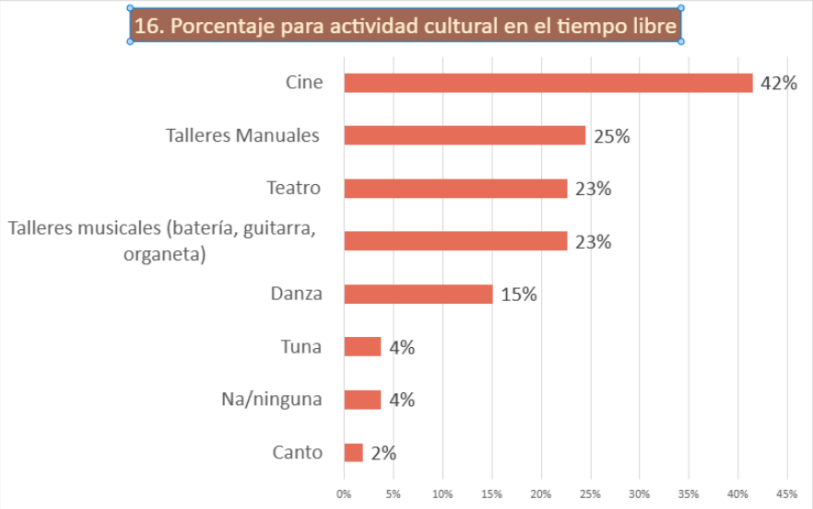
Los motivos para no participar en alguna de las actividades de bienestar pueden estar mayoritariamente entre las tres que se formulan en la encuesta, con una pequeña preponderancia de la carga laboral elegida por un 35% de los funcionarios encuestados.



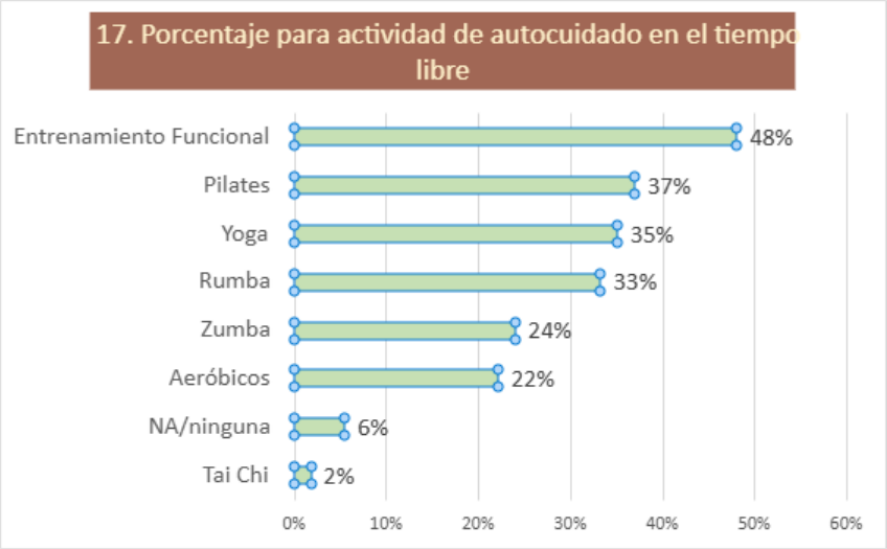
Para la mayoría de los encuestados las actividades preferidas para desarrollar en el tiempo libre como deporte individual son: el Gimnasio con 72% y la Natación con un 56%; se refleja un interés menos marcado por otras actividades que se ofrecen en escuelas deportivas.



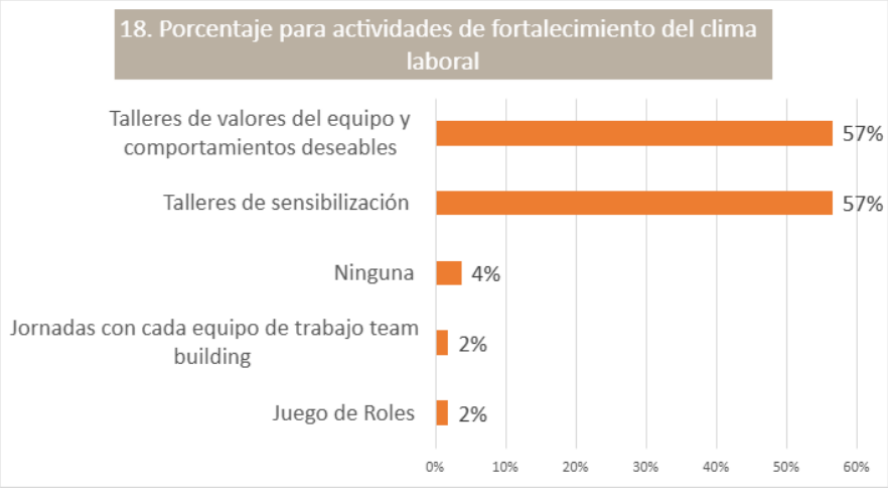
La gráfica evidencia un mayor interés por deportes como bolos y caminatas, seleccionados por una mayoría notable de los encuestados.



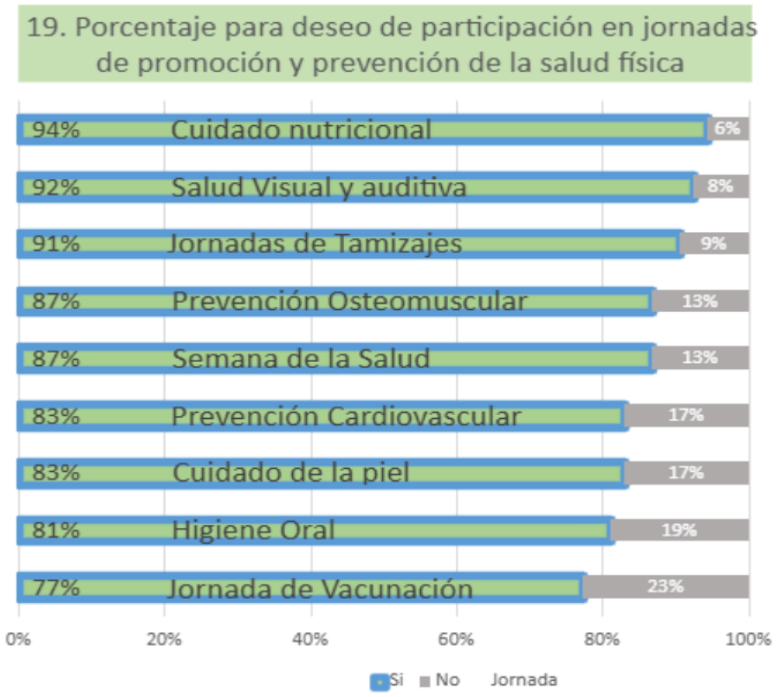
Una opción se destaca entre los encuestados, el cine (41%) es la actividad predilecta de tiempo libre cuando se trata de conectarse con la cultura.



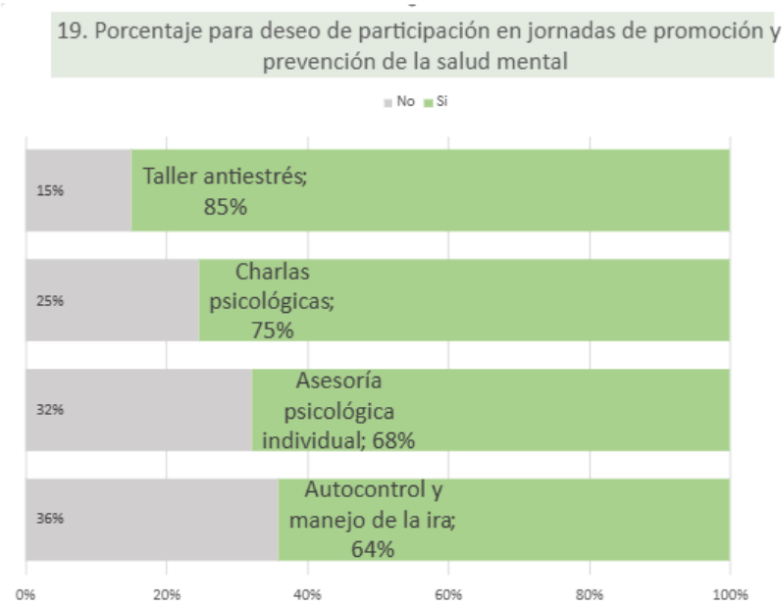
La población considera que todas las actividades de autocuidado son importantes no obstante la mitad de las personas elige el entrenamiento funcional como la mejor opción con 48%



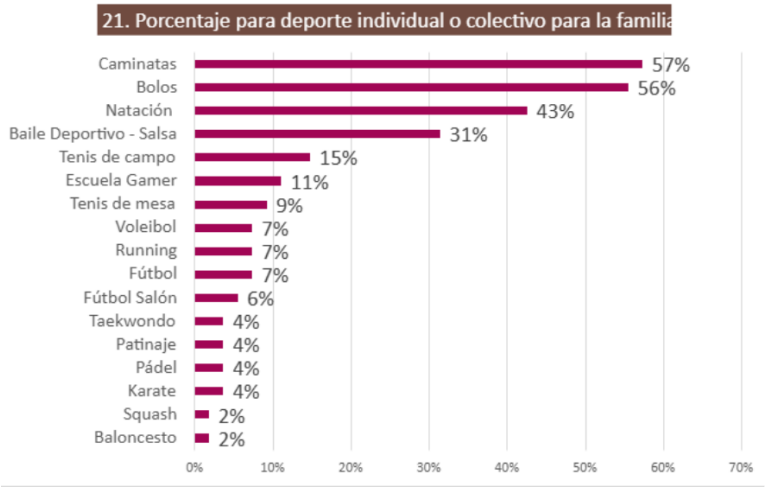
No habría diferencia entre las actividades propuestas para desarrollar como fortalecimiento del clima laboral



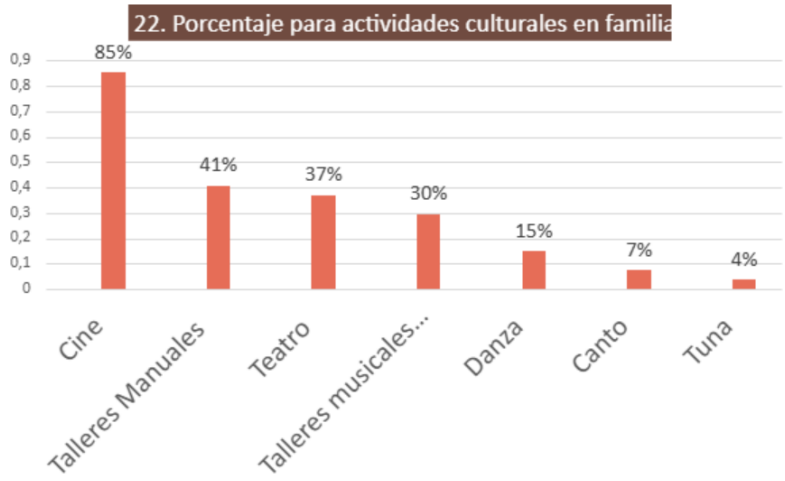
En la encuesta una importante mayoría de los funcionarios se vieron interesados por las jornadas de prevención en salud física, siendo las más escogidas la jornada de cuidado nutricional y la jornada de salud visual y auditiva.



La mayoría de los encuestados se interesa por las jornadas de prevención en salud mental, con preferencia por el taller antiestrés con el 85%.



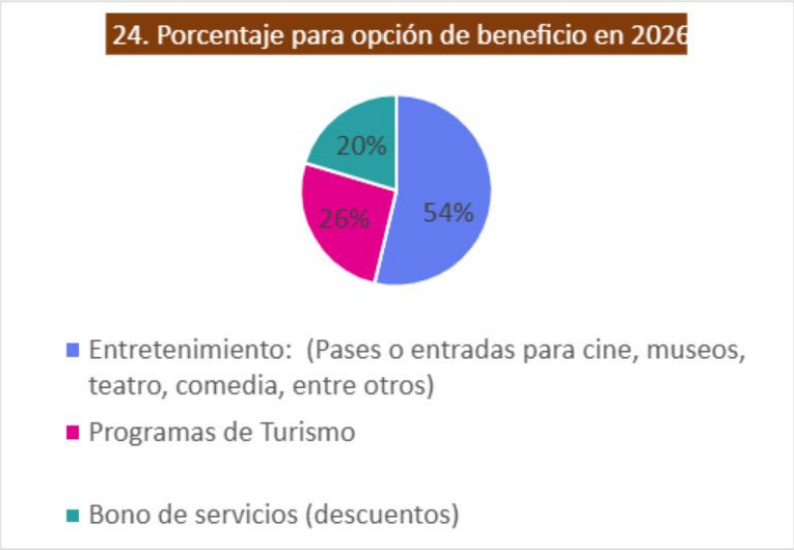
Los funcionarios encuestados ratifican su predilección por las caminatas, los bolos y la natación, no solo individualmente sino también para la familia.



Fácilmente se observa que el Cine es la actividad cultural preferida para desarrollar en familia.



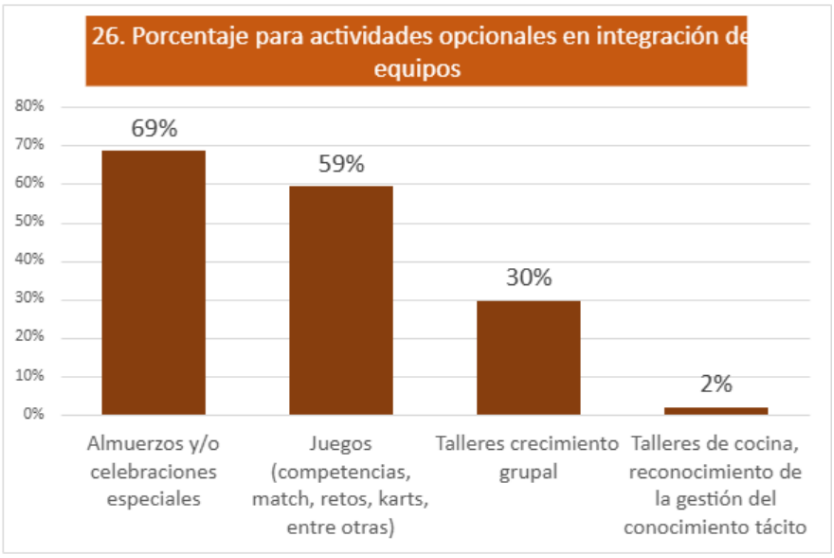
Ya sea como actividad deportiva o recreativa existe una gran atracción por el desarrollo de caminatas también para realizar en familia.



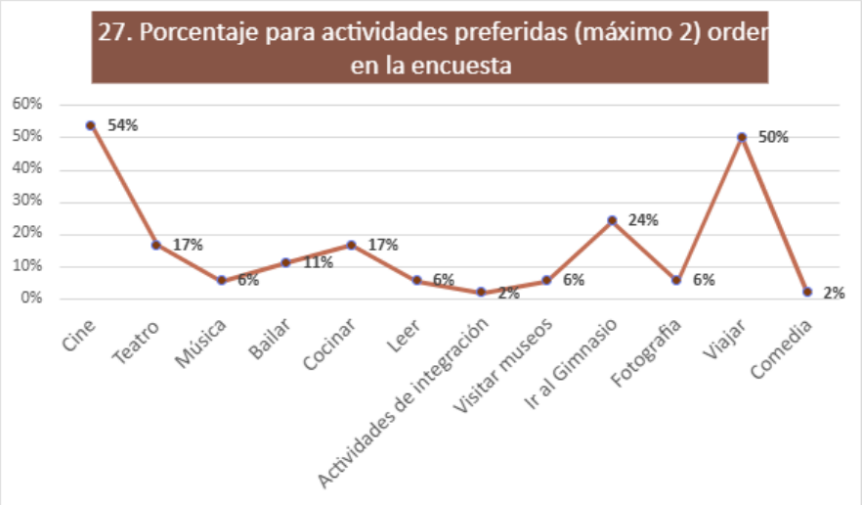
Aunque muchos escogen varias opciones la población considera una mejor opción de beneficio un énfasis en Entretenimiento, siendo escogido por más de la mitad de los encuestados.



Para la reflexión en equipo es importante aprender a llevar una buena comunicación complementada con una asertiva expresión emocional 52%, no muy atrás está la necesidad por efectuar buenas reuniones grupales con 46%.



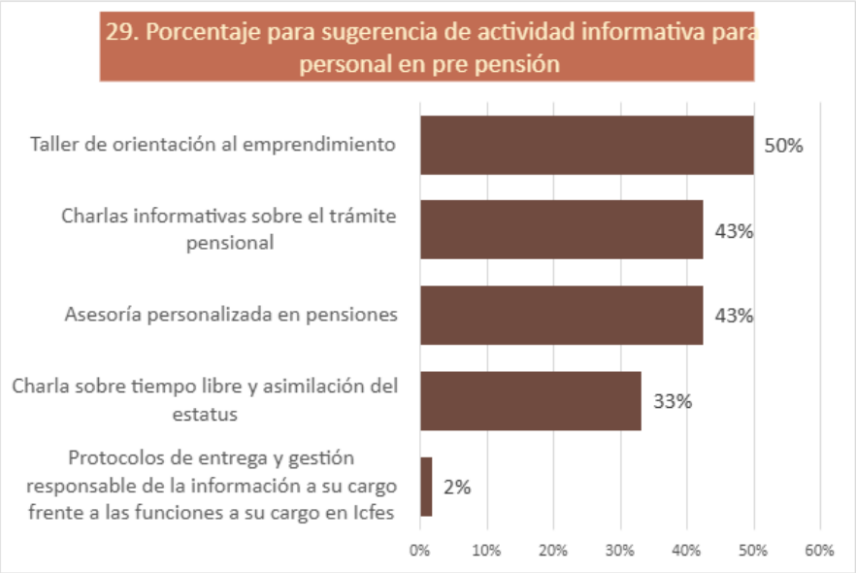
Las actividades propuestas para integración de equipos son relevantes para los funcionarios encuestados, una persona añadió talleres de cocina, destacan las celebraciones 69% y los juegos.



En cuanto a actividades en general, entre las preferidas se observa el gimnasio, pero pierde un poco de relevancia cuando ya se ha escogido Cine 54% y aparece luego además la opción: Viajar 50%.



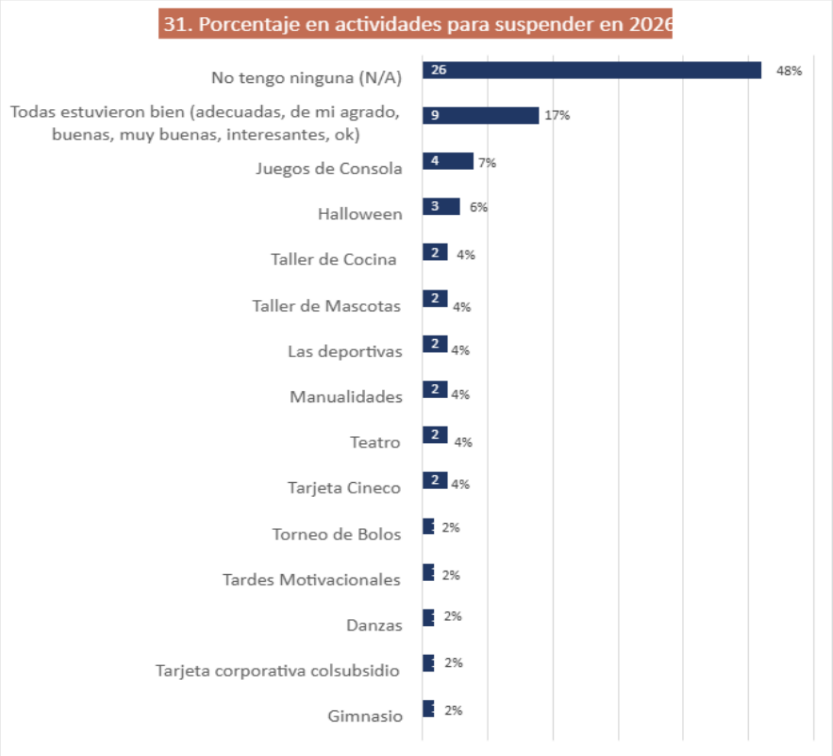
La mayoría de las personas encuestadas sugieren que se realice una actividad recreativa en exteriores para el bienestar de los funcionarios en edad de pre-pensión 57%, una persona añadió aquí la actualización normativa.



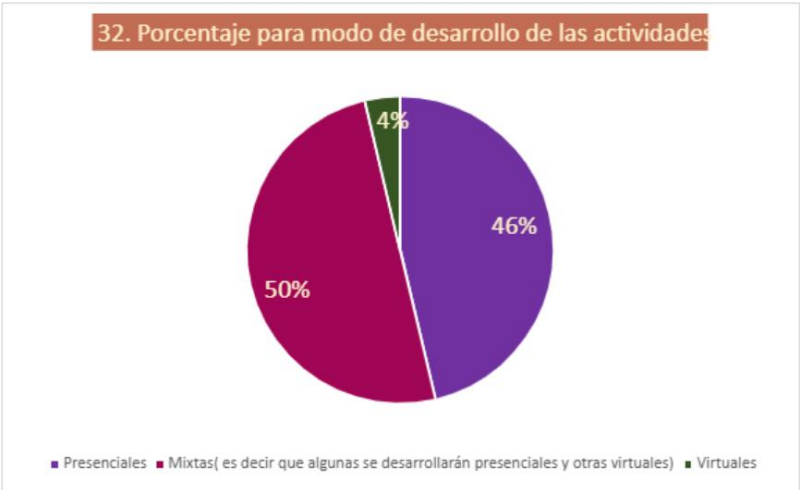
En cuanto a las sugerencias de actividad informativa para pre-pensionados y personas en desvinculación, la mitad de las personas encuestadas optó por elegir entre sus opciones la orientación al emprendimiento, una persona añadió una opción de gestión del conocimiento.



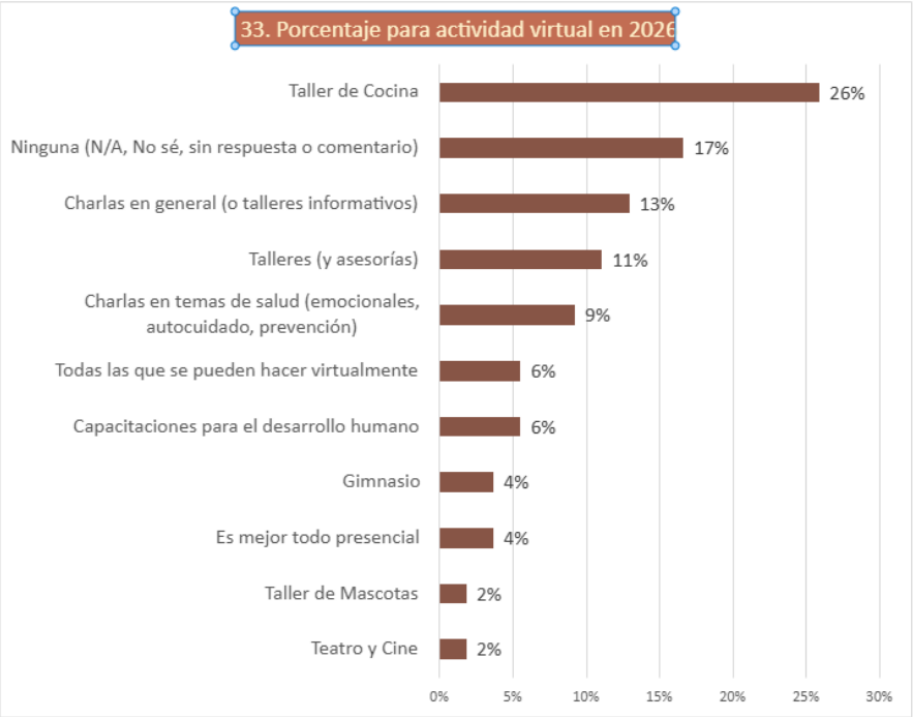
Al menos 16 actividades son mencionadas para su continuación en 2026, entre las más elegidas están la entrega de una tarjeta Cine con ocasión del mes de la amistad y el Programa de Acondicionamiento Físico.



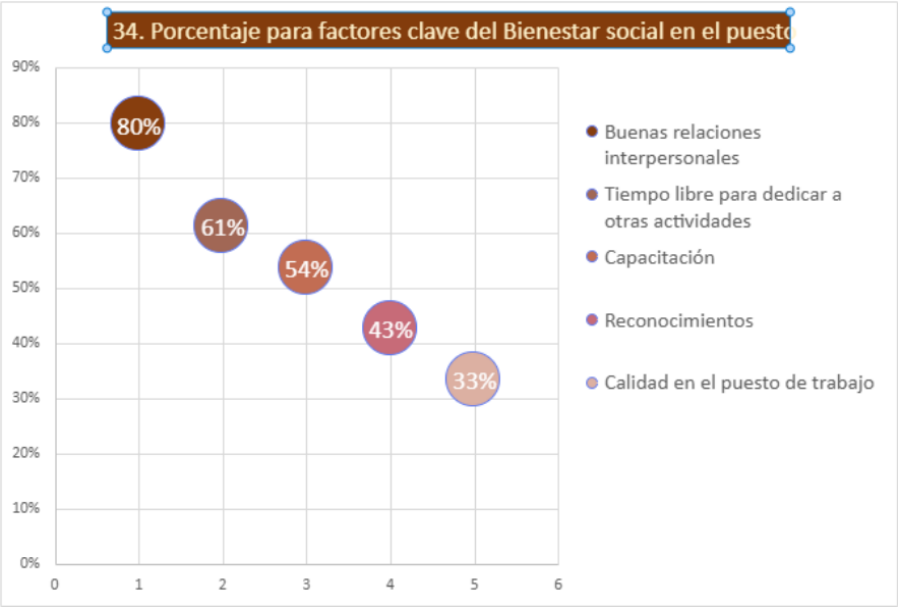
Entre las actividades que no fueron de agrado total se presentan los juegos de Consola y el Halloween, se comenta que el inconveniente con Halloween es que si no tienes hijos no participas completamente, o no participas en la actividad, en el caso de los juegos de Consola la actividad no se aplica a todas las generaciones. Se hace necesario mantener la calidad de los detalles entregados en las actividades o mejorarlos como en el caso de las boletas de teatro pues el teatro elegido tiene espectáculos menos elaborados que otros teatros.



La mitad de los encuestados se decantan por las actividades Mixtas, algunas actividades se pueden realizar completamente virtuales, pero esto parece no ser de preferencia de los funcionarios.

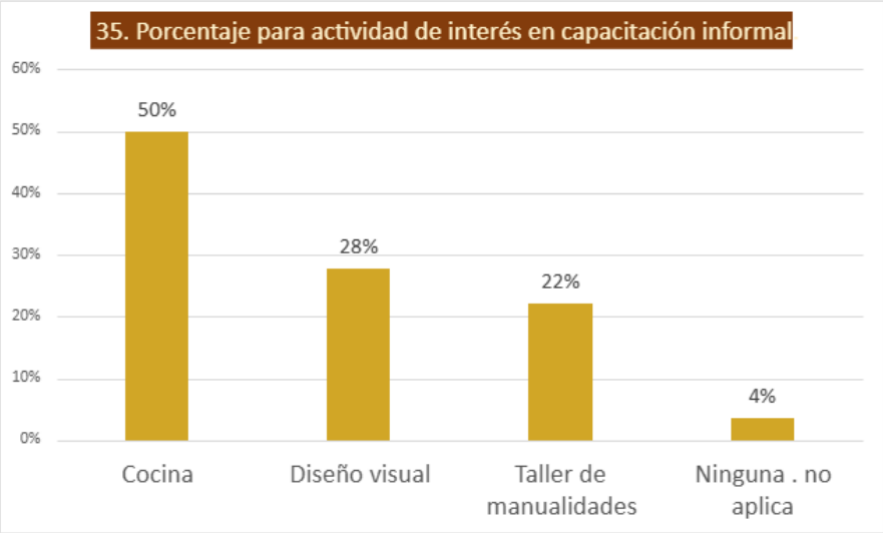


Las actividades que si se pueden realizar virtualmente en 2026 son principalmente las informativas que en conjunto suman un 33% y el Taller de Cocina con 26%

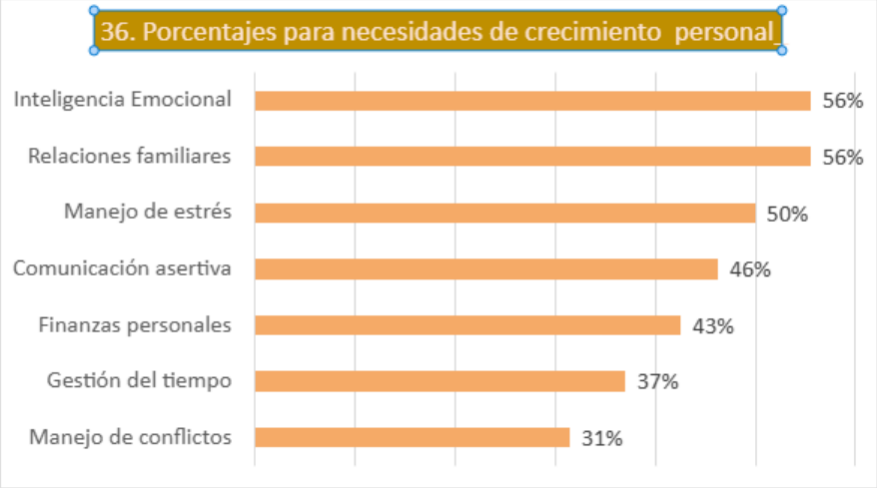


Para la pregunta sobre los factores que mayor incidencia tienen para el desarrollo de las labores cotidianas con mejor bienestar los encuestados suelen mencionar las relaciones

interpersonales, aquí se observa algo superior (en 20 puntos porcentuales) en elección común ante las demás necesidades.



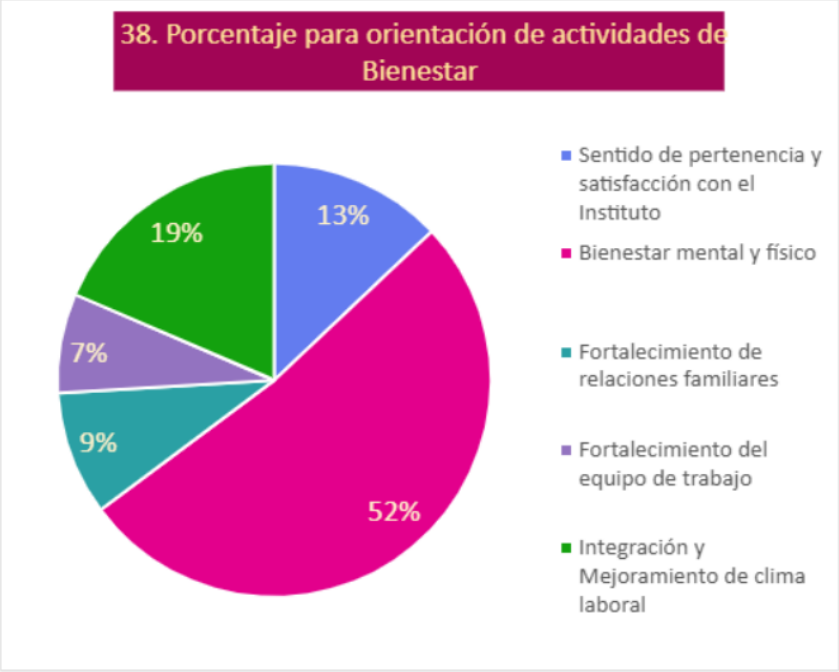
Actividades como el Taller de Cocina siguen siendo preferidas en términos de capacitación informal por encima del desarrollo de otras habilidades manuales o visuales.



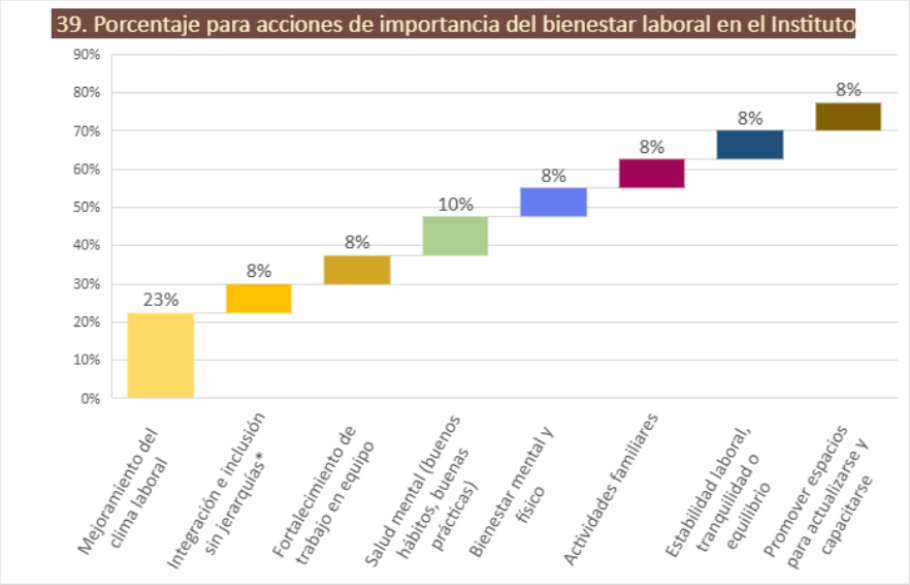
Las habilidades blandas que cubren necesidades relevantes en la vida social son estimadas por los funcionarios, sin embargo, sobresalen para la mayoría la inteligencia emocional y las relaciones familiares, cada una elegida por más de la mitad de los encuestados (56%).



El programa Servimos de Función Pública ofrece descuentos en áreas como Educación, Cultura, Turismo y Medicina, por los resultados se observa que requiere ser de mayor conocimiento por parte de los funcionarios encuestados.

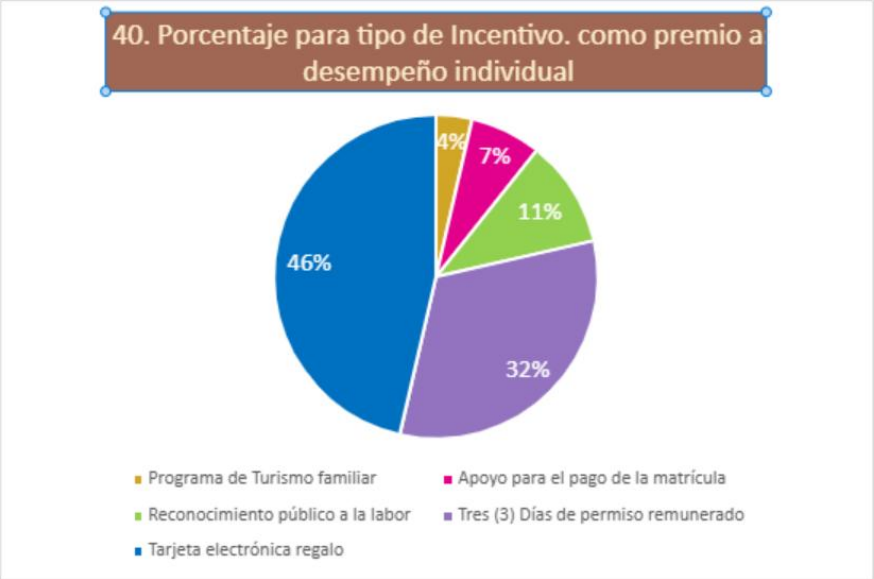


El porcentaje para la orientación de las actividades de Bienestar se distribuye con cierta distancia hacia el bienestar mental y físico, tradicionalmente elegida por la mayoría (52%), seguida de lejos por el mejoramiento del clima laboral (19%).

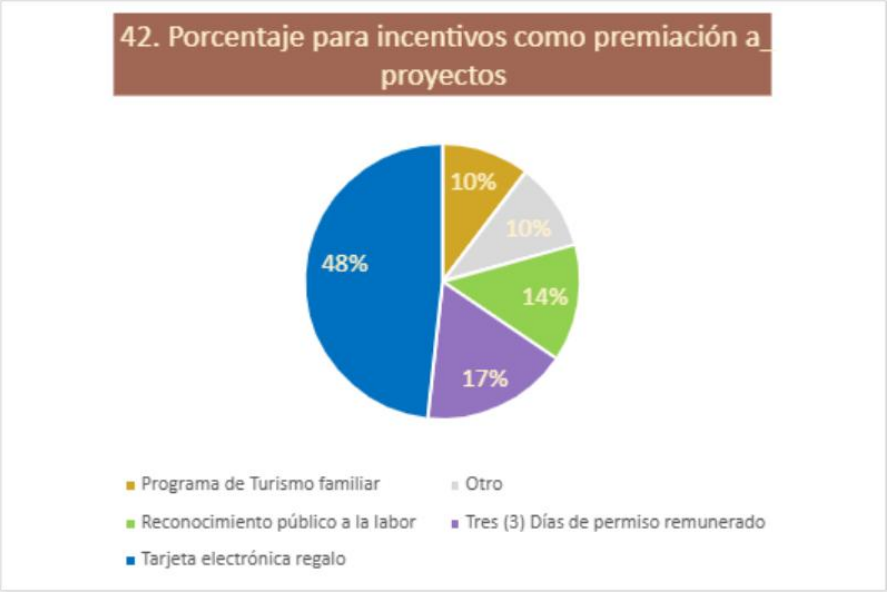


En el anterior grafico se presentan a manera de pirámide, las necesidades identificadas por las 40 personas que respondieron esta pregunta, las cuales guardan cercanía conceptual entre sí y, en conjunto, contribuyen a la construcción de un mayor bienestar. Se evidencia la relevancia del clima laboral en los tres primeros niveles de la pirámide, que en conjunto representan el 39% de las respuestas. Posteriormente, la salud mental —entendida también como un derecho fundamental para la sana convivencia— ocupa el siguiente nivel y se relaciona estrechamente con el bienestar mental y físico, los cuales registran porcentajes similares que en conjunto suman el 18%.

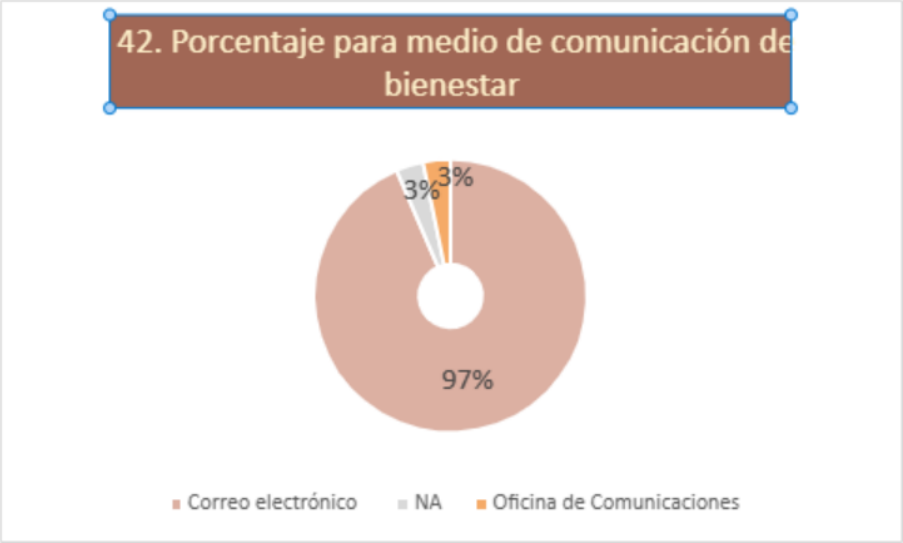
Asimismo, para fortalecer el bienestar, se destaca la necesidad de ser escuchados en espacios más presenciales, caracterizados por la empatía, el respeto y el apoyo mutuo, elementos que se reconocen como condiciones indirectas pero fundamentales para una sana vida social.



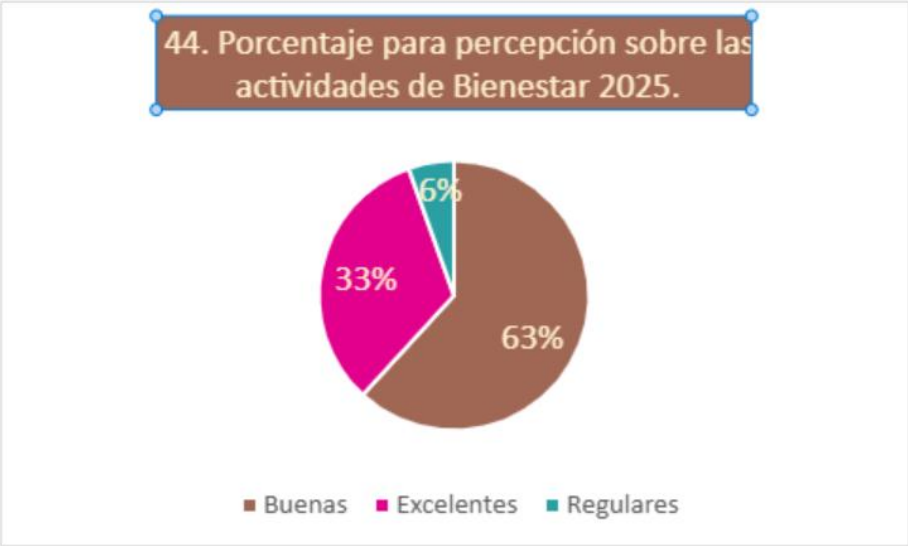
Cada persona escogió un tipo de incentivo, el 46% de las 28 personas que eligieron favoreció la tarjeta electrónica corporativa de regalo fácil de redimir, seguida de cerca por el tiempo remunerado. Una persona menciona como otro posible incentivo una tarjeta para ingreso al cine.



También aquí como reconocimiento no pecuniario se eligió la tarjeta corporativa por la mayoría de las personas que contestaron: un 48% de 29 funcionarios de carrera.



Un 97% manifiesta que las comunicaciones de Bienestar deben llegar a través de correo electrónico.



La encuesta diagnóstica en los resultados anteriores fue examinada manualmente, para el caso de las observaciones finales de la encuesta y las recogidas durante el año por medio de la evaluación de cada actividad, se realizó un análisis extraído por IA (copilot) que dedujo que los sentimientos sobre las actividades son positivos en un 38%, neutros en un 48% y negativas en 14%.

Revisadas las observaciones a las evaluaciones de las actividades y las sugerencias realizadas a la encuesta diagnóstica se encontró lo siguiente:

- Predomina el agradecimiento y la valoración positiva, aun tras eliminar términos genéricos de agradecimiento.
- La logística/convocatoria concentra varias sugerencias (antelación, programación, puntualidad, espacios y tiempos).
- El gimnasio/acondicionamiento físico tiene alta valoración con pedidos de continuidad anual.
- Aparecen solicitudes puntuales sobre beneficios (tarjeta corporativa, ARA) y apoyos educativos.
- Se registran observaciones puntuales de pertinencia de contenidos en conmemoraciones y talleres.

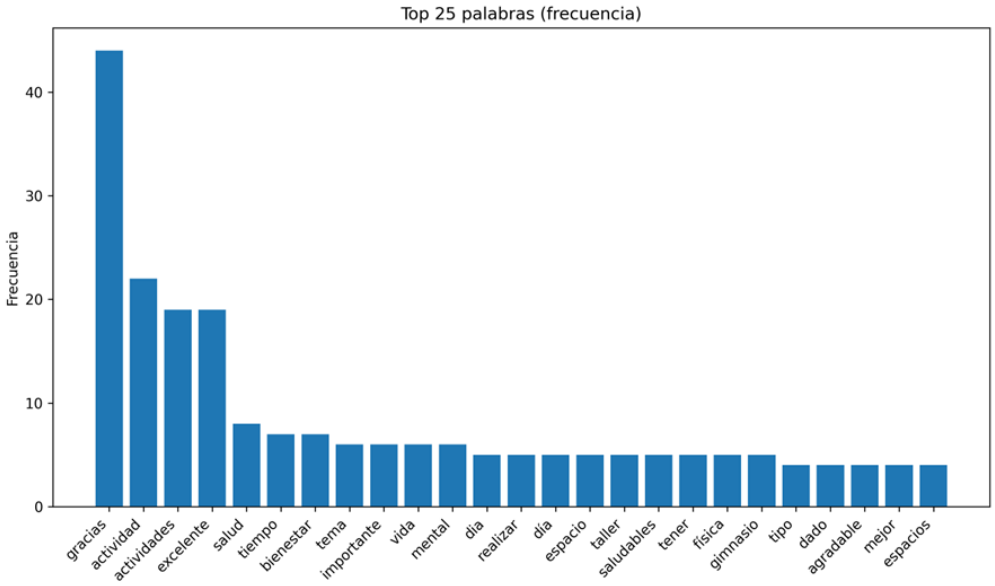


Imagen IA

Es de anotar que en cuanto a apoyo educativo el Icfes realizará un esfuerzo adicional en 2026 para que los funcionarios reciban una tarjeta corporativa para sus hijos en edad estudiantil, redimible para papelería.

- **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.

- **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 2026 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, virtual o híbrida.

- **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 pausas activas, jornada de mascotas, talleres de derechos humanos, 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 anterior y los servicios prestados a la Institución.
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.

El Icfes al ser ente presupuestalmente autónomo en el manejo de sus recursos(propios) podrá extender los beneficios a otros vinculados en la planta de personal o a los hijos de funcionarios si hay disponibilidad presupuestal.

- **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. Asimismo, 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 se tendrá 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 se hayan seleccionado 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:

Reconocimiento por Tiempo de Servicio

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

Estímulos

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

- 15 años: Reconocimiento social y tarjeta de Servicio de la Caja de Compensación Familiar para actividades de recreación, cultura y deporte, y demás servicios que preste la Caja de Compensación a la que se encuentre afiliada el Icfes. (1.16 salario mínimo mensual legal vigente).
- 20 años: Reconocimiento social y tarjeta de Servicio de la Caja de Compensación Familiar para actividades de recreación, cultura y deporte, y demás servicios que preste la Caja de Compensación a la que se encuentre afiliada el Icfes. (1.32 salarios salario mínimo mensual legal vigente).
- 25 años: Reconocimiento social y Tarjeta de servicio de la Caja de Compensación Familiar para actividades de recreación, cultura y deporte, y demás servicios que preste la Caja de Compensación a la que se encuentre afiliada el Icfes. (1.48 salarios salario mínimo mensual legal vigente).
- 30 años: Reconocimiento social y tarjeta de Servicio de la Caja de Compensación Familiar para actividades de recreación, cultura y deporte, y demás servicios que preste la Caja de Compensación a la que se encuentre afiliada el Icfes. (1.64 salarios mínimo mensual legal vigente).
- 35 años: Reconocimiento social y tarjeta de Servicio de la Caja de Compensación Familiar para actividades de recreación, cultura y deporte, y demás servicios que preste la Caja de Compensación a la que se encuentre afiliada el Icfes. (1.8 salarios mínimo mensual legal vigente).
- 40 años: Reconocimiento social y tarjeta de Servicio de la Caja de Compensación Familiar para actividades de recreación, cultura y deporte, y demás servicios que preste la Caja de Compensación a la que se encuentre afiliada el Icfes (2 salarios mínimo mensual legal vigente).

Reconocimiento por Retiro 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).

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 carrera o de libre nombramiento y remoción que no sean Gerentes Públicos.

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 o de consumo, 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 se distribuirán así:

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

- Mejor funcionario de Carrera Administrativa Nivel Técnico: Incentivo no pecuniario equivalente 1 salario mínimo mensual legal vigente.
- Mejor funcionario de Carrera Administrativa Nivel Asistencial Incentivo no pecuniario equivalente 1 salario mínimo mensual legal vigente.
- Mejor funcionario de Libre Nombramiento y Remoción del Icfes: Incentivo no pecuniario equivalente 1.16 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Procedimiento para Desarrollar el Proceso de Evaluación y Entrega de Incentivos

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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:

a) 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.

b) Si continúa el empate, se verificará la fecha de ingreso de los servidores a la Entidad, otorgando el incentivo al servidor más antiguo en la entidad.

c) Si aun así se mantiene el empate, se tendrá prioridad para las personas que hayan prestado a la Institución un servicio destacado en el extranjero.

Si el empate continúa pese a validar los 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.

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: Cinco (5) SMMLV.

Incentivos No Pecuniarios:

A continuación, se describen los tipos de incentivos no pecuniarios que podrán seleccionar los equipos que ocupen el segundo y tercer 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.

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.

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, que 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	20
2	Sostenibilidad	15
3	Innovación	15
4	Entrega de producto	20
5	Impacto institucional	20
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 puntación 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.

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.

11. Recursos

Presupuesto de la entidad: la ejecución de las actividades relacionadas en el presente Plan de bienestar e incentivos, están sujetas a la disponibilidad en el rubro presupuestal o a la gestión interinstitucional que logre consolidarse.

De acuerdo con lo anterior, el presupuesto asignado para la vigencia 2026 para llevar a cabo el desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 es de $ 420.238.272 el cual está proyectado para ejecutar hasta el 31 de diciembre.

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. Este reglamento establece los criterios específicos que los servidores públicos deben cumplir para ser elegibles para estos créditos, al ser el Icfes un ente autónomo presupuestalmente podrá extender estos beneficios a la familia del servidor cuando cuente con dicha disponibilidad.

12. Control de Cambios

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	**DESCRIPCIÓN**	**FECHA**
1	Anexo 1. encuesta, (análisis sentimiento IA); Anexo 3 reglamento de incentivos (inserción de algunas actividades).	04/12/2025