



APC
Colombia

Agencia
Presidencial
de Cooperación
Internacional
de Colombia



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**

PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Emisión Código: E-PC-001 - Versión: 05 - Fecha: Diciembre 22 de 2015

**AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE COLOMBIA
APC – COLOMBIA**

PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

**DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

Bogotá, D.C. 2016

Conmutador (57 1) 601 24 24 Ext. 100 - Fax Ext. 333
Cra 10 N°97A-13, Piso 6, Torre A Bogotá – Colombia
www.apccolombia.gov.co





APO
Colombia

Agencia
Presidencial
de Cooperación
Internacional
de Colombia



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Emisión Código: E-FO-001 - Versión: 05 - Fecha: Diciembre 22 de 2015

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS.....	3
2.1 Objetivo general.....	3
2.2 Objetivos específicos	4
3. MARCO NORMATIVO.....	4
4. MARCO CONCEPTUAL.....	4
4.1. Sistema de estímulos	4
4.2. Programas de Bienestar social	5
4.2.1. Área de protección y servicios sociales.....	6
4.2.2. Área de Calidad de Vida Laboral.....	7
4.3. Programas de Incentivos.....	7
5. DOCUMENTOS DE APOYO	7
6. BENEFICIARIOS Y ALCANCE	8
7. ENTIDADES DE APOYO	8
8. ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2016.....	8
8.1. Componente de Prevención y promoción de la salud	8
8.2. Componente de Familia	10
8.3. Componente de Deportes.....	11
8.4. Componente de Fortalecimiento de clima y cultura organizacional.....	12
8.5. Componente Artístico Cultural.....	13
8.6. Componente Educación Formal.....	13
8.7. Plan de Incentivos 2016.....	14
9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	16
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	18
10.1. Indicadores de eficacia.....	18
10.2. Indicadores de eficiencia.....	18
10.3. Indicador de Impacto.....	18
11. INVERSIÓN.....	19





1. INTRODUCCIÓN

La administración efectiva del talento humano al servicio del Estado es una condición necesaria para que los organismos públicos funcionen bien internamente y para que el servicio público se preste adecuadamente y genere los resultados que espera la sociedad. El bienestar es el componente humano de la gestión de personal, que contribuye a la realización de las necesidades humanas de los servidores públicos, factor necesario para lograr el compromiso y desempeño satisfactorio.

Partiendo de la base de que un interés prioritario de las entidades debe estar orientado al bienestar del empleado, procurándole motivación en su puesto de trabajo, un adecuado clima laboral y un desarrollo integral; la gestión integral de recursos humanos debe tener como finalidad básica, la adecuación de las personas a la estrategia de la entidad (misión, prioridades, objetivos, etc.) para la producción de resultados organizacionales acordes con las metas planteadas.

En este sentido, la visión de la Agencia presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia, es "*Para el 2018 APC-Colombia habrá incrementado el BENEFICIO que obtiene la sociedad colombiana e internacional como resultado de la implementación de la Hoja de Ruta de la cooperación internacional (CI) de Colombia, de acuerdo con las prioridades del país.*". Dicha hoja de ruta establece para la vigencia 2015-2018 cuatro objetivos estratégicos dentro de los cuales se encuentra uno de soporte asociado específicamente a "Consolidar una APC-Colombia apasionada y efectiva".

Para aportar al cumplimiento de este objetivo estratégico y en concordancia con lo establecido en la Política de Desarrollo del Talento Humano de APC-Colombia, que establece como directriz "proyectar y suplir las necesidades de los servidores públicos y definir los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar la gestión y las prácticas de personal con las prioridades de la organización", se ha formulado el presente Plan de Estímulos e incentivos para la vigencia 2016, cuyo objetivo es generar acciones orientadas a estimular a los Servidores Públicos a través de programas de Bienestar Social con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso, manteniendo condiciones de trabajo saludables y un clima laboral propicio para que los servidores y servidoras públicas de APC-Colombia, desarrollen sus funciones competentemente.

Además de los elementos mencionados anteriormente, el presente Plan se formuló teniendo en cuenta los resultados de: la medición de clima organizacional realizada ente los meses de julio y agosto de 2015, la medición de riesgo psicosocial realizada durante el mes de octubre de 2015, la encuesta percepción del impacto que tuvo cada actividad contemplada en el Plan de Bienestar Laboral ejecutado en 2015 y la encuesta de necesidades de bienestar social ambas realizadas de manera virtual entre el 20 y el 22 de enero de 2016.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Aportar al objetivo estratégico "consolidar una APC-Colombia apasionada y efectiva" a través el desarrollo acciones orientadas a potenciar la calidad de vida de los servidores públicos, dentro y fuera de la entidad, para propiciar actitudes favorables frente a su actividad laboral y una mayor identidad y compromiso con los fines de APC-Colombia.





APO
Colombia

Agencia
Presidencial
de Cooperación
Internacional
de Colombia



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Emisión Código: E-FO-001 - Versión: 05 - Fecha: Diciembre 22 de 2015

2.2. Objetivos Específicos

- Diseñar actividades que repercutan en la calidad de vida del servidor y sus familias, en aras de incentivar la efectividad y productividad.
- Facilitar la integración y trabajo en equipo, por medio de actividades lúdicas, deportivas, recreativas y culturales.
- Realizar una utilización adecuada de los recursos estatales destinados a este aspecto.
- Crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo.

3. MARCO NORMATIVO

La normatividad que sustenta el programa de bienestar social y estímulos en la Agencia es el siguiente:

- ❖ El Sistema de Estímulos previsto en los Decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005.
- ❖ El Estatuto Básico de Organización y Funcionamiento de la Administración Pública contenido en la Ley 489 de 1998.
- ❖ Las disposiciones sobre Empleo Público, Carrera Administrativa y Gerencia Pública previstos en la Ley 909 de 2004.
- ❖ Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país.
- ❖ Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
- ❖ Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- ❖ Decreto 1227 de 2005: Reglamenta la Ley 909 de 2004.
- ❖ Ley 1010 de 2006: adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- ❖ Decreto Ley 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

4. MARCO CONCEPTUAL

4.1. Sistema de Estímulos

Los estímulos se perciben como todas las “medidas empresariales planificadas, que motivan a los funcionarios y directivos a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor”.

La política de bienestar para el sector público debe ser libre de todo paternalismo y su objetivo fundamental ha de ser la búsqueda de la autenticidad en la satisfacción genuina de las necesidades humanas fundamentales de los servidores públicos. En este sentido, es también responsabilidad de cada servidor público trabajar y responsabilizarse de su propio bienestar (Sistema de Estímulos Lineamientos de política- Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).





APO
Colombia

Agencia
Presidencial
de Cooperación
Internacional
de Colombia



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**

PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Emisión Código: E-FO-001 - Versión: 05 - Fecha: Diciembre 22 de 2015

Teniendo en cuenta que "el bienestar del individuo consiste en un equilibrio físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral, la política de Bienestar Social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la entidad como individuales del empleado público dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los empleados públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad y los del Estado, con sus fines de desarrollo como persona. Y esto en el espacio laboral del sector público puede tener contenido al lograr identidad del empleado público con los fines del Estado como fines nobles que deben hacer parte de la cultura corporativa y principio de su desempeño laboral".¹

En concordancia con lo anterior, el sistema de estímulos busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de la persona vista como un todo único e indivisible, en interacción permanente en su entorno social, cultural, laboral, familiar de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal. Todo lo anterior, contribuye al mejoramiento del clima laboral y mejoramiento de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión institucional de brindar bienestar a la sociedad en general.

El Sistema de Estímulos debe ser implementado a través de:

- Programas de Bienestar Social que deben ser entendidos como aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora; Además, deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades.
- Programas de Incentivos destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia.

4.2. Programas de Bienestar Social

Un programa de bienestar laboral, debe pretender la satisfacción de las necesidades de los servidores funcionarios y directivos, concebidas en forma integral en sus aspectos; biológico, psicosocial, espiritual y cultural, dando prioridad a las necesidades de subsistencia y jerarquizando las necesidades de superación.

Dado lo anterior, en el diseño de un programa integral de bienestar laboral es necesario definir claramente y reconocer las áreas de intervención, para de esta manera procurar la cobertura total de la población objeto. En el sector público se han identificado dos áreas principales para enmarcar las acciones de bienestar. Esto se realiza a través de la intervención en dos áreas a saber:

¹ Departamento Administrativo de la Función Pública, Cartilla Bienestar Social, agosto de 2002, página 13.





AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL
Seguridad Social Integral	Clima y Cultura Organizacional
Salud Ocupacional	Desarrollo de Carrera
Recreación y Cultura	Estilos de Dirección
	Incentivos

4.2.1. Área de Protección y Servicios Sociales

Las actividades asociadas a esta área atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (Artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos. Los programas que deben ser atendidos a través de este componente son los siguientes:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven recreación y bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- Promoción programas vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, información pertinente y presentando dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Con su intervención se busca estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos:

- Gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a estos servicios.
- Cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social.
- Realizar una permanente evaluación de la calidad de los servicios que estos ofrecen al servidor público y su familia.

Los objetivos que se persiguen al desarrollar programas relacionados con esta área son:

- Proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente de la salud y la capacidad económica de los servidores y sus familias.
- Mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos.
- Propiciar el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación para lograr una mayor socialización y desarrollo.





APO
Colombia

Agencia
Presidencial
de Cooperación
Internacional
de Colombia



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**

PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Emisión Código: E-FO-001 - Versión 05 - Fecha: Diciembre 22 de 2015

4.2.2. Área de Calidad de Vida Laboral

De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- Medir el clima laboral, por lo menos dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- Evaluar adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos reforma organizacional.
- Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
- Identificar cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación la cultura deseada.
- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Adelantar programas de incentivos.

Con su intervención se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión institucional.

Los siguientes son algunos de los propósitos de los programas de Calidad de Vida Laboral:

- Lograr la participación del servidor en el desarrollo organizacional y en el diseño, ejecución y evaluación de programas de bienestar laboral.
- Incorporar el tema de bienestar laboral en procesos de reestructuración administrativa, modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Sensibilizar al personal directivo de la Agencia en el compromiso hacia la calidad de vida laboral, generando condiciones de equidad, respeto, solidaridad, tolerancia y pluralismo.
- Promover la institucionalización de ceremonias, historias, valores, simbología organizacional, que desarrollen una cultura corporativa que propicie un clima laboral favorable.

4.3 Programas de Incentivos

Uno de los ejes más importantes dentro de los planes de estímulos, es el diseño de un plan de incentivos que esté dirigido a otorgar los incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios y que cree un ambiente laboral propicio al interior de la Agencia, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos y de los equipos de trabajo en niveles de excelencia. De acuerdo a los lineamientos de la política de incentivos, dada por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, los incentivos se definen como todo estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

5. DOCUMENTOS DE APOYO

Con el fin de conocer con más claridad, los contenidos y cobertura de los planes de Estímulos e incentivos, así como de tener bases que fundamenten el diseño de estos planes acorde con las necesidades organizacionales e

Conmutador (57 1) 601 24 24 Ext. 100 - Fax Ext. 333
Cra 10 N°97A-13, Piso 6, Torre A Bogotá - Colombia

www.apccolombia.gov.co





individuales de los servidores públicos, se realizó la consulta y aplicación de los siguientes documentos y estudios de diagnóstico:

- Guía de Bienestar Social Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP
- Guía de Calidad de Vida Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP
- Cartillas de administración pública – sistema de estímulos orientaciones metodológicas
- Medición de clima organizacional agosto de 2015 (Anexo 1)
- Medición de riesgo psicosocial octubre de 2015 (Anexo 2)
- Encuesta percepción del impacto Plan de Bienestar Laboral 2015 (Anexo 3)
- Encuesta de necesidades de Bienestar Social 2016 (Anexo 4)

6. BENEFICIARIOS Y ALCANCE

Acorde con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, quienes se beneficiarán de las políticas, planes y programas de Estímulos e Incentivos, serán todos los servidores públicos de las entidades que conforman la Rama Ejecutiva del poder público y sus familias. Dichos programas buscarán de forma permanente, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, elevando además los niveles de satisfacción e identificación con el servicio en la entidad en la cual laboran.

PARTICIPANTES	CANTIDAD
Funcionarios	83
Cónyuges	32
Hijos	35

7. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del plan de Estímulos e Incentivos, APC-Colombia podrá contar con el apoyo de las siguientes entidades, con las cuales podrá establecer convenios especiales:

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales

8. ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2016

APC-Colombia ha estructurado siete (7) componentes que, en concordancia con los marcos legal y conceptual presentados anteriormente, permiten cubrir las necesidades y expectativas identificadas.

8.1 Componente de Prevención y promoción de la salud

Objetivo: permitir y promover el uso de los programas de promoción y prevención, para mantener la salud física, mental y social de los servidores y servidoras públicas de APC-Colombia.





APO
Colombia

Agencia
Presidencial
de Cooperación
Internacional
de Colombia



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**

PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Emisión Código: E-FO-001 - Versión: 05 - Fecha: Diciembre 22 de 2015

Consideraciones:

Resultado encuesta de percepción del impacto de los programas ejecutados en 2015: En promedio las actividades asociadas al componente de prevención y promoción de la salud contaron con una percepción de impacto ALTO del 68% y MEDIO ALTO del 13%, lo que significa que el 80% de la muestra tiene una percepción favorable del impacto que estas actividades tienen en sus vidas.

Resultado encuesta de necesidades de bienestar social para el 2016: el 100% de la muestra indicó que SI considera importante la realización de las actividades asociadas a este componente. Así mismo, las actividades con mayor preferencia por la muestra, se relacionan con Hábitos de Vida Saludables (66,1%), seguido de Actividades de Prevención del Estrés Laboral (64,5%) y de las jornadas de vacunación (61,3%), por lo que se considera necesario incluirlas para la vigencia 2016.

SGSST: 1) Medición de Riesgo Psicosocial: En el análisis de personalidad se evidenciaron las variables "preocupaciones en salud (hipocondría)" y "estado de ánimo (Depresión)" como las escalas con mayores dificultades, por lo que la firma recomienda hacer una profundización individual para identificar cuales personas están presentando inconvenientes, para prevenir la aparición de enfermedades o condiciones negativas derivadas del estrés laboral. 2) Sub programa de Vigilancia Epidemiológica: Para realizar monitoreo y vigilancia de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores expuestos, con el fin de definir las acciones de control, requeridas por la normatividad vigente en SST. En este sentido se considera importante incluir un examen médico de ingreso y el periódico aplicable a las personas que no se lo hayan realizado dentro de los últimos 3 años, de forma tal que contemos con información del estado actual de los servidores y servidoras públicas vinculadas actualmente a la Agencia. 3) Fortalecimiento de la Brigada de Emergencia: como requisito indispensable del SGSST, se considera importante aumentar la capacidad institucional para responder ante emergencias y accidentes laborales a través de un entrenamiento en pista de la Brigada de Emergencia.

Resultado de la Medición de Clima Organizacional: se identificó una oportunidad de mejora en la variable preocupación por el bienestar de los funcionarios, asociada a la dimensión Bienestar al presentar un nivel de satisfacción de 51.70%. Por tal motivo, se considera que en la medida en que se incluyan actividades que cubran las demandas manifestadas por los servidores públicos en la encuesta de necesidades, se aumenta la percepción de favorabilidad en esta variable.

Actividades y cobertura:

N.	ACTIVIDAD	COBERTURA
1	Actividad salud I - Jornada de Vacunación (vacuna de única dosis)	40
2	Actividad salud II -Taller estilos de vida saludable (Loncheras saludables)	20
3	Actividad salud III -Taller estilos de vida saludable (Taller Buen provecho)	20
4	Actividad salud IV - Actividad de Prevención de estrés Laboral (Taller manejo del estrés)	20
5	Actividad salud V - Actividad de Prevención de estrés Laboral (Taller como mejorar la energía personal)	20
6	Actividad salud VI - Actividad de Prevención de estrés Laboral (Masaje Shiatsu)	20
7	Actividad salud VII Exámenes médicos ocupacionales. (ingreso, periódicos, retiro)	100
8	Actividad Salud VIII Entrenamiento Brigada de Emergencia	15
9	Jornadas de asesoría institucional en temas de salud, pensión, riesgos profesionales, servicios de la Caja de Compensación, Vivienda.	83

Conmutador (57 1) 601 24 24 Ext. 100 - Fax Ext. 333
Cra 10 N°97A-13, Piso 6, Torre A Bogotá - Colombia

www.apccolombia.gov.co





8.2 Componente de Familia

Objetivo: Promover actividades que permitan estrechar los lazos familiares de los servidores públicos así como apoyar a las familias de APC-Colombia para acceder a espacios de recreación y cultura.

Consideraciones:

Resultado encuesta de percepción del impacto de los programas ejecutados en 2015: la actividad que contó con una percepción de impacto más favorable desde el componente de familia fue tardes de Cine con el 87% ALTO y MEDIO ALTO, seguido de la actividad cultural del día de los niños con 77% y las vacaciones recreativas con 75%, lo que indica una favorabilidad en promedio del 80% para todas las actividades de este componente. Razón por la cual se considera in continuar generando actividades que le apunten a este tema.

Resultado de la encuesta de necesidades de bienestar social para el 2016: El 87% de la muestra indicó que Si le gustaría participar en actividades recreativas y de aprovechamiento del tiempo libre con su familia, mostrando mayor preferencia por las caminatas ecológicas (63,3%), los espectáculos culturales y las salidas turísticas (62,1%) a e ir al cine (60,3%). Por otro lado el 96,8% considera importante continuar con las vacaciones recreativas para los hijos e hijas de los servidores públicos.

SGSST - Medición de Riesgo Psicosocial: Dimensión Extra laboral – aunque en la medición realizada se evidencian niveles MUY BAJOS del riesgo “relaciones familiares”, si se evidencia un Nivel MEDIO del riesgo “Tiempo fuera del trabajo” asociado al tiempo que los servidores públicos dedican a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con la familia y realizar actividades de ocio; Por esto, se considera importante generar estos espacios que permitan minimizar los riesgos identificados en este sentido.

Resultado de la Medición de Clima Organizacional: Teniendo en cuenta que la Dimensión “Bienestar” presentó oportunidad de mejora con un nivel de satisfacción del 39,25%, las actividades de este componente buscan impactar la variable asociada a la Preocupación por el bienestar de los Funcionarios, especialmente en la afirmación “Percibo que la Entidad desarrolla actividades recreativas, culturales y deportivas acorde a las necesidades de sus funcionarios”.

Actividades y cobertura:

N.	ACTIVIDAD	COBERTURA
1	Vacaciones recreativas I	20 Hijos de servidores públicos
2	Vacaciones recreativas II	20 Hijos de servidores públicos
3	Espectáculo cultural día niños	83 servidores públicos y sus familias
4	Caminata Ecológica	83 servidores públicos y sus familias
5	Cumpleaños Familiar – medio día de permiso para la persona que cumple años	83 servidores públicos y sus familias





APO
Colombia

Agencia
Presidencial
de Cooperación
Internacional
de Colombia



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**

PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Emisión Código: E-FO-001 - Versión: 05 - Fecha: Diciembre 22 de 2015

8.3 Componente de Deportes

Objetivo: promover el desarrollo de la actividad física, respondiendo a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales los servidores públicos les puedan dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre a sus compañeros de trabajo y sus familias.

Consideraciones:

Resultado encuesta de percepción del impacto de los programas ejecutados en 2015: la actividad que contó con mayor percepción de impacto desde el componente de deportes, fue el torneo de Bolos con el 76% ALTO y MEDIO ALTO, mientras que el torneo de fútbol puntuó en 69%, lo que indica una favorabilidad en promedio del 73%. En este sentido se hace necesario realizar acciones que permitan aumentar el impacto de este componente.

Resultado de la Encuesta de necesidades de bienestar social para el 2016: El 96,8% de la muestra indicó que SI considera importante continuar con actividades deportivas en la Agencia, especialmente en deportes como Bolos mixto (62,1%), Voleibol mixto (36,2%), mini tejo (31%). Así mismo, el 72,6% de la muestra indicó que le gustaría practicar algún deporte con su familia mostrando preferencia por los Bolos (61,5%), por lo que se considera incluir en este deporte a las familias de los servidores públicos, de esta manera además se pretende aumentar la percepción de impacto de este componente.

Resultado de la Medición de Clima Organizacional: este componente también impacta la Dimensión de "Bienestar" en el mismo sentido mencionado anteriormente, además busca impactar positivamente en la dimensión "Relaciones del cargo" especialmente en la variable "Las personas en la Entidad se tratan como buenos compañeros" la cual indicó un nivel de acuerdo únicamente del 54.55%, por esto resulta importante propiciar espacios que permitan cambiar la dinámica de interacción entre los servidores públicos de ACP-Colombia.

Actividades y cobertura:

N.	ACTIVIDAD	COBERTURA
1	Torneo de Bolos Mixto	56 servidores públicos y sus familias
2	Torneo de Fútbol 5 Mixto	36 servidores públicos





APO
Colombia

Agencia
Presidencial
de Cooperación
Internacional
de Colombia



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Emisión Código: E-FO-001 - Versión: 05 - Fecha: Diciembre 22 de 2015

8.4 Componente de Fortalecimiento de clima y cultura organizacional

Objetivo: Generar programas que estimulen el clima organizacional y que afiancen los rasgos culturales deseables para la Agencia, afectando favorablemente las condiciones de orden organizacional, personal y social presentes en la entidad.

Consideraciones:

Resultado encuesta de percepción del impacto de los programas ejecutados en 2015: la actividad que contó con mayor percepción impacto positivo desde el componente de Fortalecimiento de Clima y cultura organizacional fue la Reunión cierre de Gestión 2015 y Ceremonia Inventivos con el 92% entre ALTO y MEDIO ALTO, seguida por el ejercicio de transformación colectiva (83%) y la jornada de planeación estratégica del día del servidor público (82%). Como se evidencia las actividades de este componente generaron un impacto favorable en un 80% de la muestra, por lo que resulta importante dar continuidad al mismo.

Resultado de la Encuesta de necesidades de bienestar social para el 2016: El 90,3% de la muestra indicó que SI considera importante participar en actividades recreativas y de aprovechamiento del tiempo libre con sus compañeros de trabajo, especialmente en actividades como Caminatas Ecológicas (75,4%), Paint ball (43,9%) y deportes de riesgo controlado (42,1%). Teniendo en cuenta que la primera actividad se incluyó en el componente de familia y se incluye una de las dos actividades preferidas por la muestra.

SGSST - Medición de Riesgo Psicosocial: El resultado de la medición indicó riesgo ALTO en el Dominio "liderazgo y relaciones sociales" en la dimensión "relaciones sociales en el trabajo", lo que significa que los servidores perciben que existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas y que el grado de cohesión e integración del grupo es escaso, por lo que se deben incluir actividades que permitan fortalecer los lazos de confianza entre las personas que hacen parte de APC-Colombia, como los ejercicios de riesgo controlado.

Resultado de la Medición de Clima Organizacional: se busca disminuir las oportunidades de mejora identificadas en la Dimensión "Relaciones del cargo" especialmente en la variable "Las personas en la Entidad se tratan como buenos compañeros" que tuvo un nivel de satisfacción de 54.55% y en la Dimensión "Aporte de la Entidad al crecimiento persona" especialmente en lo relacionado con las afirmaciones "Percibo que hay estímulo por parte de la Entidad para que yo sea cada día mejor" que puntuó en 38.64% y "Percibo que la Entidad se interesa en mi desarrollo como persona" en 45.45%.

Así mismo, se busca fortalecer los rasgos deseables para la cultura organizacional de la agencia asociados a ser constructores de paz y trabajo en equipo.

Actividades y cobertura:

N.	ACTIVIDAD	COBERTURA
1	Día de la secretaria – Taller Aprovechamiento del Tiempo Libre	7
2	Día del servidor público - Taller constructores de paz	83
3	Medición de clima Organizacional	83
4	Taller de clima organizacional – trabajo en equipo - Deporte de riesgo controlado	40
5	Reunión avances de gestión / Ceremonia de Incentivos	83





APC
Colombia

Agencia
Presidencial
de Cooperación
Internacional
de Colombia



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**

PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Emisión Código: E-FO-001 - Versión: 05 - Fecha: Diciembre 22 de 2015

8.5 Componente Artístico Cultural

Objetivo: generar espacios que permitan la expresión artística y cultural de los servidores públicos de APC – Colombia.

Consideraciones:

Resultado de la Encuesta de necesidades de bienestar social para el 2016: El 77,7% de la muestra indicó que SI le gustaría que la Agencia realizara actividades que promuevan los talentos de los servidores y servidoras públicas, entre las opciones con mayor preferencia se encuentra concurso de fotografía con el 51% y concurso de danzas con 38.8%. Se propone entonces adelantar el concurso de fotografía con el apoyo de la caja de compensación, como retribución a nuestro aporte como Entidad.

Resultado de la Medición de Clima Organizacional: esta actividad también impactaría en la Dimensión "Aporte de la Entidad al crecimiento personal" especialmente en lo relacionado con la afirmación "Percibo que la Entidad se interesa en mi desarrollo como persona". Así mismo incluir un componente artístico permitiría a los participantes compartir un aspecto más íntimo y humano, promoviendo el acercamiento y la expresión desde una perspectiva emocional, el encuentro y fortalecimiento de intereses comunes y por ende de lazos afectivos entre los servidores públicos.

Actividades y cobertura:

N.	ACTIVIDAD	COBERTURA
1	Concurso de fotografía	83
2	Curso de Danzas	35

8.6 Componente Educación Formal

Objetivo: Estimular los procesos de capacitación formal de los servidores públicos, a través de créditos educativos condonables por prestación de servicios, para que adelanten estudios de postgrado en los campos relacionados con las funciones de la entidad.

La educación formal hace parte del Programa de Bienestar Social, se rige por lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, artículos 13 al 40; Decreto 1227 de 2005, artículos 69 a 85 y en el Decreto 4661 de 2005.

Tienen derecho a los programas de educación formal los empleados tanto de carrera administrativa como los de libre nombramiento y remoción.

Al respecto es importante tener en cuenta lo que señala el Decreto Ley 1083 de 2015 en el artículo 2.2.10.5: "*Financiación de la educación formal.* La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:





- Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año servicio.

Consideraciones:

Resultado encuesta de percepción del impacto de los programas ejecutados en 2015: El 86% de la muestra que participó en este programa indicó que había percibido un impacto ALTO y MEDIO ALTO en su vida. El número de personas que ha participado es relativamente bajo en relación con la población total de la Entidad, esto en razón a que anteriormente había pocas personas que cumplieran con este requisito. Sin embargo, se espera que en esta vigencia se amplíe el número de personas beneficiadas y por ende el impacto de esta actividad.

Resultado de la Medición de Clima Organizacional: esta actividad también impactaría de manera positiva en la Dimensión "Aporte de la Entidad al crecimiento personal" especialmente en lo relacionado con la afirmación "Percibo que la Entidad se interesa en mi desarrollo como persona".

Actividades y cobertura:

N.	ACTIVIDAD	COBERTURA
1	Convocatoria para ser beneficiario del FONDO APOYO A LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN DE LOS SERVIDORES DE APC-Colombia –ICETEX, cubriendo hasta el 60% del valor total del programa seleccionado por el aspirante y/o hasta agotar la totalidad de los recursos que componen el fondo.	Servidores públicos que voluntariamente apliquen a la convocatoria y cumplan los requisitos
2	Promoción y divulgación de información sobre entidades educativas, crediticias y financieras y de programas de becas ofrecidos por entidades Nacionales e Internacionales en formación y educación formal.	83

8.7 Plan de Incentivos 2016

Objetivo: Incentivar los niveles de excelencia en el desempeño de los Servidores Públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de APC-Colombia, así como la atención al usuario y/o al ciudadano y el trabajo en equipo.

Consideraciones:

Resultado encuesta de percepción del impacto de los programas ejecutados en 2015: se identificó que el reconocimiento hecho en el marco del plan de incentivos contó con una percepción de impacto ALTO y MEDIO ALTO del 79%, siendo más alto el reconocimiento a atención al usuario (85%). Así mismo, se identificó que las jornadas de fortalecimiento del trabajo en equipo realizadas a través del reconocimiento a las personas que participaron en proyectos y/o iniciativas transversales a la entidad, generaron un impacto ALTO y MEDIO ALTO en el 78% de la muestra, por lo que se considera importante dar continuidad a estas iniciativas.





APO
Colombia

Agencia
Presidencial
de Cooperación
Internacional
de Colombia



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**

PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Emisión Código: E-FO-001 - Versión: 05 - Fecha: Diciembre 22 de 2015

Resultado de la encuesta de necesidades de bienestar social para el 2016: El 95,2% de la muestra indicó que SI considera importante continuar con los incentivos, el 96,8% considera importante que se realicen reconocimiento al trabajo en equipo y el 91,9% considera importante el reconocimiento a la atención al usuario. Por lo que se propone incluir estos tres temas en el Plan de Incentivos para la Vigencia 2016

SGSST - Medición de Riesgo Psicosocial: El resultado de la medición indicó riesgo ALTO en el Dominio "Recompensas", en las dimensiones "reconocimiento y compensación" y "recompensas derivadas de la pertenencia a la organización", lo que significa que los servidores perciben que el reconocimiento que se hace por la contribución de su trabajo no corresponde al esfuerzo y logros. En este sentido, resulta importante adelantar actividades que incentiven los niveles de excelencia de los servidores públicos con el fin de minimizar este riesgo.

Resultado de la Medición de Clima Organizacional: la medición evidenció oportunidad de mejora en la Dimensión "Relaciones del cargo" especialmente en la variable "satisfacción con los compañeros" en las afirmaciones "Considero que en mi Dirección se trabaja en equipo" y "En APC-Colombia realmente se trabaja en equipo" que presentaron un nivel de acuerdo del 61.36% y 38.64% respectivamente; así mismo, en la variable "Integración/Relación entre áreas" en lo referido a las siguientes afirmaciones: "Considero que hay apoyo y colaboración entre las áreas para la consecución de los objetivos" con un nivel de acuerdo del 47.73% y "Las Direcciones coordinan conjuntamente los esfuerzos para el logro de los objetivos estratégicos" con 40.91%; por lo anterior, se considera necesario motivar el trabajo en equipo a través del plan de incentivos de la vigencia 2016 haciendo una amplia difusión del mismo para evidenciar la intención de la administración de posicionar estos comportamientos como rasgos deseables de nuestra cultura organizacional y como estrategia para cumplir con nuestro mapa de procesos.

Actividades y cobertura:

N.	ACTIVIDAD	TIPO DE INCENTIVO	COBERTURA
1	Mejor servidor público de carrera por niveles: Asistencial, técnico y profesional.	Bonos de Sodexo y medio día de permiso	3
2	Mejor servidor Público de Libre por niveles: Asesor y Directivo.	Un día de permiso	2
3	Atención al Usuario: Reconocimiento a la dependencia presente mejor promedio de tiempo de respuesta de PQRS (Rankin por dependencias que se publicará cada dos meses)	Verbal y escrito	Dependencia con mejor Promedio
4	Atención al Usuario: Asignación de incentivo al servidor público que al finalizar el año presente mejor promedio de tiempo de respuesta de PQRS	Bonos de Sodexo y medio día de permiso	1
5	Proyectos de Aprendizaje en equipo (PIC)	Bonos de Sodexo y medio día de permiso	Proyectos de Aprendizaje en Equipo
6	Reconocimiento a iniciativas, escenarios y/o proyectos que impliquen trabajo en equipos transversales a la Agencia (especialmente áreas misionales en concordancia con el nuevo mapa de procesos)	Bonos de Sodexo y medio día de permiso	Grupos de trabajo





9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

COMPONENTE	ACTIVIDAD	MES DE REALIZACIÓN
Componente de Prevención y promoción de la salud	Actividad salud I - Jornada de Vacunación (vacuna de única dosis)	Abril
	Actividad salud II -Taller estilos de vida saludable (Loncheras saludables)	Mayo
	Actividad salud III -Taller estilos de vida saludable (Taller Buen provecho)	Junio
	Actividad salud IV - Actividad de Prevención de estrés Laboral (Taller manejo del estrés)	Julio
	Actividad salud V - Actividad de Prevención de estrés Laboral (Taller como mejorar la energía personal)	Agosto
	Actividad salud VI - Actividad de Prevención de estrés Laboral (Masaje Shiatsu)	Septiembre
	Actividad salud VII Exámenes médicos ocupacionales. (ingreso, periódicos, retiro)	Permanente
	Actividad Salud VIII Entrenamiento Brigada de Emergencia	Agosto
Componente de Familia	Vacaciones recreativas I	Junio
	Vacaciones recreativas II	Diciembre
	Espectáculo cultural día niños	Octubre
	Caminata ecológica	Julio
Componente de Deporte	Torneo de Bolos Mixto	Mayo - Junio
	Torneo de Futbol Mixto	Septiembre
Fortalecimiento de Clima y Cultura Organizacional	Día de la secretaria – Taller Aprovechamiento del Tiempo Libre	Abril
	Día del servidor público - Taller constructores de paz	Junio
	Medición de clima Organizacional	Noviembre
	Taller de clima organizacional – trabajo en equipo - Deporte de riesgo controlado	Noviembre
	Reunión avances de gestión / Ceremonia de Incentivos	Diciembre
Componente Artístico Cultural	Concurso de fotografía	Octubre
	Curso de Danzas	Julio





APO
Colombia

Agencia
Presidencial
de Cooperación
Internacional
de Colombia



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**

PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Emisión Código: E-FO-001 - Versión: 05 - Fecha: Diciembre 22 de 2015

Componente Educación Formal	Convocatoria para ser beneficiario del FONDO APOYO A LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN DE LOS SERVIDORES DE APC-Colombia –ICETEX,	Abril
	Promoción y divulgación de información sobre entidades educativas, crediticias y financieras y de programas de becas ofrecidos por entidades Nacionales e Internacionales en formación y educación formal.	Permanente
Plan de Incentivos 2016	Mejor servidor público de carrera por niveles: Asistencial, técnico y profesional.	Diciembre
	Mejor servidor Público de Libre por niveles: Asesor y Directivo.	Diciembre
	Atención al Usuario: Reconocimiento público a la dependencia presente mejor promedio de tiempo de respuesta de PQRS	Mayo - Julio - Septiembre - Noviembre
	Atención al Usuario Asignación de incentivo al servidor público con mejor promedio de tiempo de respuesta de PQRS	Diciembre
	Proyectos de Aprendizaje en equipo (PIC)	Diciembre
	Reconocimiento a iniciativas, escenarios y/o proyectos que impliquen trabajo en equipos transversales a la Agencia (especialmente áreas misionales en concordancia con el nuevo mapa de procesos)	Diciembre



7.



10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación de la ejecución del Plan de Estímulos e Incentivos de APC-Colombia no es una etapa al final sino que es una acción que acompaña permanentemente el desarrollo de las acciones asociadas al mismo.

Para obtener retroalimentación sobre la ejecución, se procederá realizar seguimiento trimestral a través de los siguientes indicadores:

10.1. Indicadores de eficacia

N.	ACCIONES PROYECTADAS	INDICADOR	RESULTADOS
1	Uso de los recursos asignados	Presupuesto ejecutado/ presupuesto asignado	
2	Ejecución del Plan	N° de actividades de capacitación celebradas/ N° de actividades de capacitación proyectadas	

10.2. Indicadores de eficiencia

N.	ACCIONES PROYECTADAS	INDICADOR	RESULTADOS
1	Participación de los funcionarios	N° de funcionarios que participaron en las actividades de capacitación / N° Cupos disponibles	
2	Percepción de Calidad	Promedio de los resultados de la encuesta de percepción de calidad aplicada al finalizar cada actividad	

Adicionalmente se realizará un proceso de retroalimentación final donde se indagará por el la percepción del impacto que tuvo en la vida de los servidores públicos la implementación del Plan de Estímulos e Incentivos 2016:

10.3. Indicador de Impacto

N.	ACCIONES PROYECTADAS	INDICADOR	RESULTADOS
1	Percepción de Impacto	Resultado de la Encuesta de Percepción de impacto	





APC
Colombia

Agencia
Presidencial
de Cooperación
Internacional
de Colombia



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**

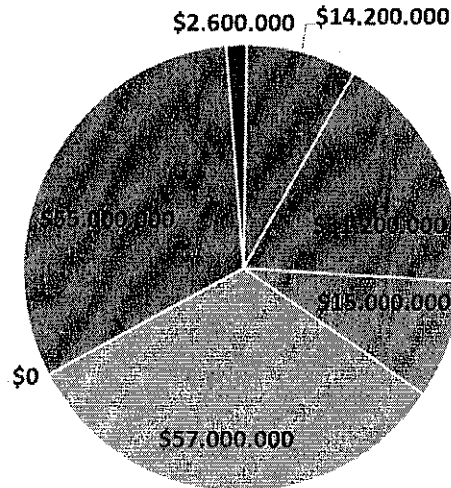
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Emisión Código: E-FO-001 - Versión: 05 - Fecha: Diciembre 22 de 2015

11. INVERSIÓN


La inversión total para la ejecución del Plan de Estímulos e Incentivos 2016 de APC-Colombia es de \$175.000.000. A continuación se presenta la distribución de los recursos por cada componente:


Inversión plan de Estímulos e Incentivos APC-Colombia 2016



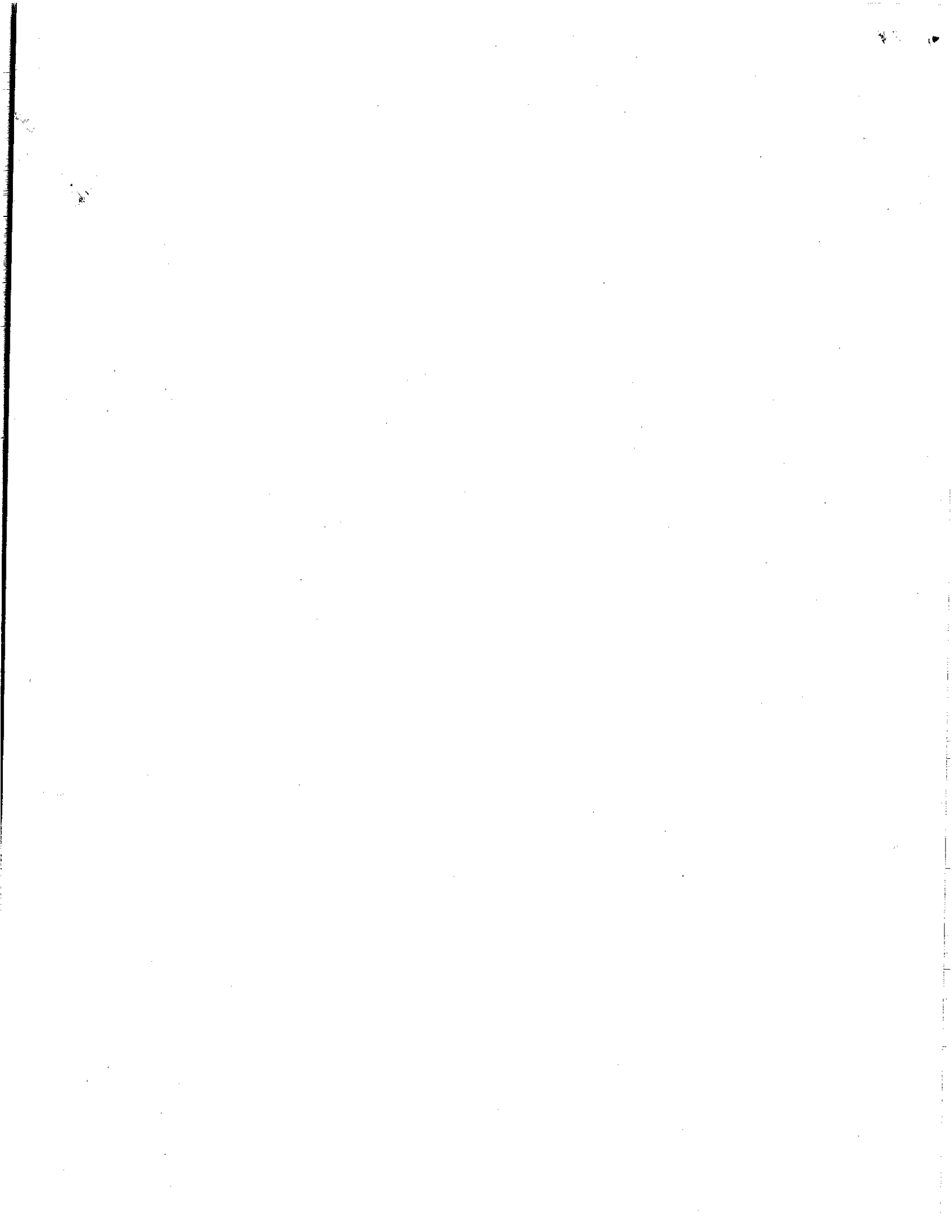
- Componente de Prevención y promoción de la salud
- Componente de Familia
- Componente de Deporte
- Componente Fortalecimiento Organizacional
- Componente Artístico
- Componente Educación Formal

APROBACIÓN PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS APC-COLOMBIA 2016 **28 MAR 2016**


FELIPE JOSÉ VALENCIA BITAR
Director Administrativo y Financiero


Elaboró: **Graciela Lozano Herazo**
Profesional Universitario grado 10 - DAF



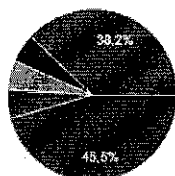


Anexo # 3

Resumen

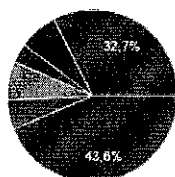
Jornadas de Salud Prevención y Promoción

Jornadas de Vacunación (Hepatitis B, Influenza y/o triple Viral)



ALTO	25	45.5%
MEDIO ALTO	3	5.5%
MEDIO	3	5.5%
MEDIO BAJO	0	0%
BAJO	3	5.5%
NO APLICA	21	38.2%

Exámenes Laboratorio



ALTO	24	43.6%
MEDIO ALTO	3	5.5%
MEDIO	4	7.3%
MEDIO BAJO	2	3.6%
BAJO	4	7.3%
NO APLICA	18	32.7%

Exámenes médico ocupacionales (ingreso y de Egreso)



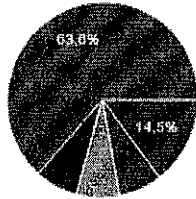
ALTO	18	32.7%
MEDIO ALTO	12	21.8%
MEDIO	3	5.5%
MEDIO BAJO	5	9.1%
BAJO	3	5.5%
NO APLICA	14	25.5%

Jornada de Salud Femenina (Momografías y Ecografías de Seno)



ALTO	23	41.8%
MEDIO ALTO	1	1.8%
MEDIO	0	0%
MEDIO BAJO	1	1.8%
BAJO	1	1.8%
NO APLICA	29	52.7%

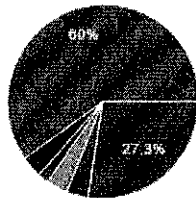
Taller de Aprovechamiento del Tiempo Libre- SPA Día de la Secretaria



ALTO	8	14.5%
MEDIO ALTO	4	7.3%
MEDIO	4	7.3%
MEDIO BAJO	0	0%
BAJO	4	7.3%
NO APLICA	35	63.6%

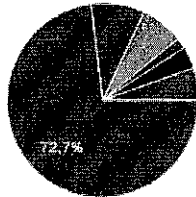
Jornadas culturales - integración Familia

Actividad Familiar - Día de los niños



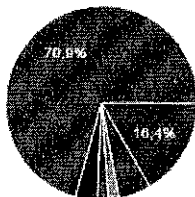
ALTO	15	27.3%
MEDIO ALTO	2	3.6%
MEDIO	2	3.6%
MEDIO BAJO	1	1.8%
BAJO	2	3.6%
NO APLICA	33	60%

tardes familiares de CINE - Tarjetas CINECO Cumpleaños APC



ALTO	40	72.7%
MEDIO ALTO	5	9.1%
MEDIO	4	7.3%
MEDIO BAJO	1	1.8%
BAJO	2	3.6%
NO APLICA	3	5.5%

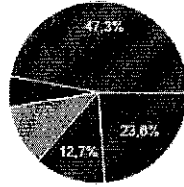
Vacaciones Recreativas



ALTO	9	16.4%
MEDIO ALTO	3	5.5%
MEDIO	1	1.8%
MEDIO BAJO	1	1.8%
BAJO	2	3.6%
NO APLICA	39	70.9%

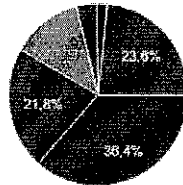
Jornadas deportivas

Torneo de Futbol 5



ALTO	13	23.6%
MEDIO ALTO	7	12.7%
MEDIO	6	10.9%
MEDIO BAJO	0	0%
BAJO	3	5.5%
NO APLICA	26	47.3%

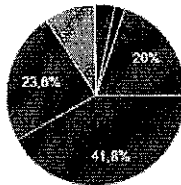
Torneo de Bolos



ALTO	20	36.4%
MEDIO ALTO	12	21.8%
MEDIO	7	12.7%
MEDIO BAJO	2	3.6%
BAJO	1	1.8%
NO APLICA	13	23.6%

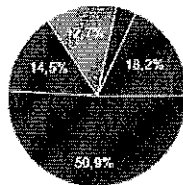
Jornadas de Fortalecimiento de clima y cultura organizacional

Día del Servidor Público - Jornada de Planeación estratégica en Cajicá



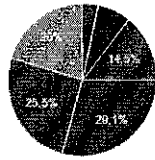
ALTO	23	41.8%
MEDIO ALTO	13	23.6%
MEDIO	5	9.1%
MEDIO BAJO	2	3.6%
BAJO	1	1.8%
NO APLICA	11	20%

Jornada de Integración (Amor y Amistad) - Siembra un Árbol



ALTO	28	50.9%
MEDIO ALTO	8	14.5%
MEDIO	7	12.7%
MEDIO BAJO	2	3.6%
BAJO	0	0%
NO APLICA	10	18.2%

Valoración de Clima Organizacional (Aplicación de Instrumento)



ALTO	16	29.1%
MEDIO ALTO	14	25.5%
MEDIO	11	20%
MEDIO BAJO	2	3.6%
BAJO	4	7.3%
NO APLICA	8	14.5%

Transformación colectiva - Taller de Retroalimentación Clima Organizacional (Meigar)



ALTO	27	49.1%
MEDIO ALTO	11	20%
MEDIO	6	10.9%
MEDIO BAJO	0	0%
BAJO	2	3.6%
NO APLICA	9	16.4%

Apoyo a la Educación Formal

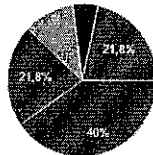
Apoyo en la financiación para estudios de educación superior - Convenio del ICETEX



ALTO	14	25.5%
MEDIO ALTO	4	7.3%
MEDIO	0	0%
MEDIO BAJO	0	0%
BAJO	3	5.5%
NO APLICA	34	61.8%

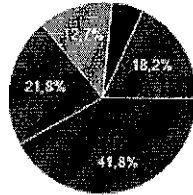
Reconocimientos Especiales

Reconocimiento por participación activa en la articulación entre dependencias para la realización de proyectos



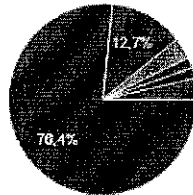
ALTO	22	40%
MEDIO ALTO	12	21.8%
MEDIO	6	10.9%
MEDIO BAJO	0	0%
BAJO	3	5.5%
NO APLICA	12	21.8%

Reconocimiento por trabajo Creativo en equipo (Brújula y Síclope)



ALTO	23	41.8%
MEDIO ALTO	12	21.8%
MEDIO	7	12.7%
MEDIO BAJO	0	0%
BAJO	3	5.5%
NO APLICA	10	18.2%

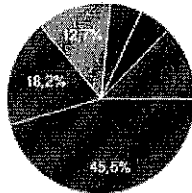
Reunión cierre de Gestión 2015 y Ceremonia Inventivos (Gaira)



ALTO	42	76.4%
MEDIO ALTO	7	12.7%
MEDIO	2	3.6%
MEDIO BAJO	1	1.8%
BAJO	1	1.8%
NO APLICA	2	3.6%

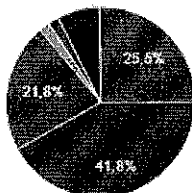
Plan de Incentivos

Reconocimiento al mejor funcionario de carrera por cada nivel jerárquico

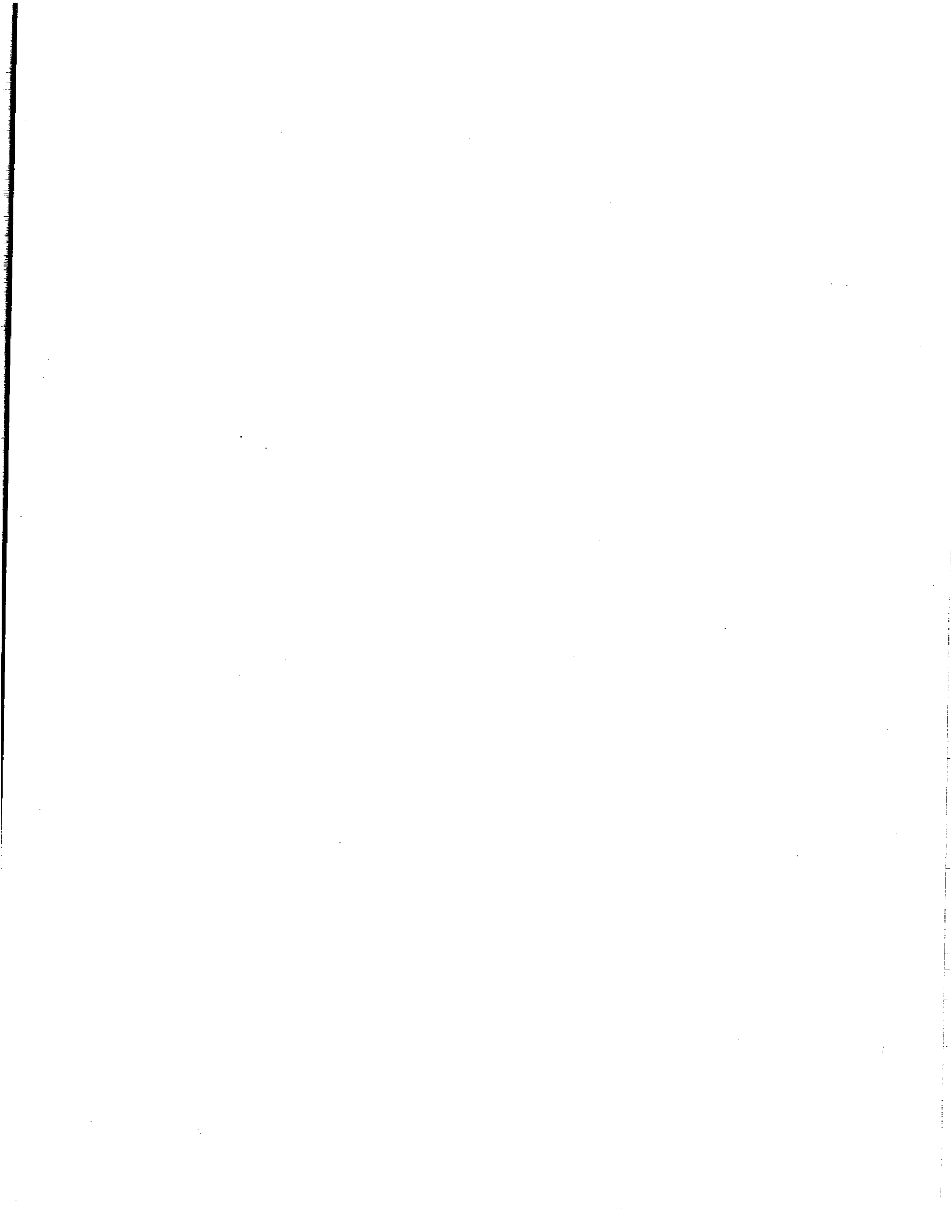


ALTO	25	45.5%
MEDIO ALTO	10	18.2%
MEDIO	7	12.7%
MEDIO BAJO	3	5.5%
BAJO	3	5.5%
NO APLICA	7	12.7%

Reconocimiento por Atención al Usuario y/o ciudadano



ALTO	23	41.8%
MEDIO ALTO	12	21.8%
MEDIO	1	1.8%
MEDIO BAJO	1	1.8%
BAJO	4	7.3%
NO APLICA	14	25.5%



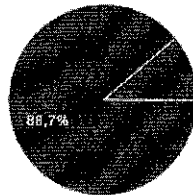
Anexo # 4

62 respuestas

[Ver todas las respuestas](#) [Publicar datos de análisis](#)

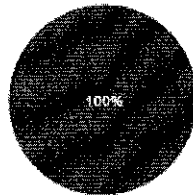
Resumen

¿Consideras que el clima laboral afecta tu vida personal y familiar?



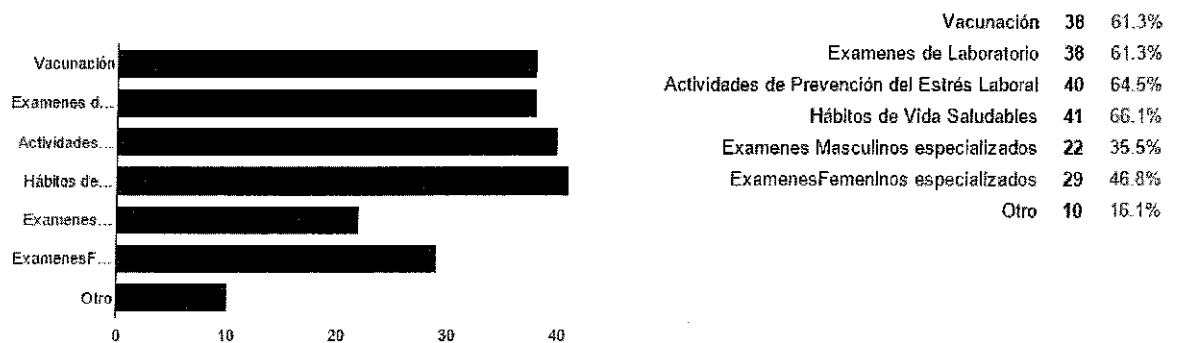
SI	55	88.7%
NO	7	11.3%

¿Consideras importante que continúen desarrollándose Jornadas de Salud en la Agencia?

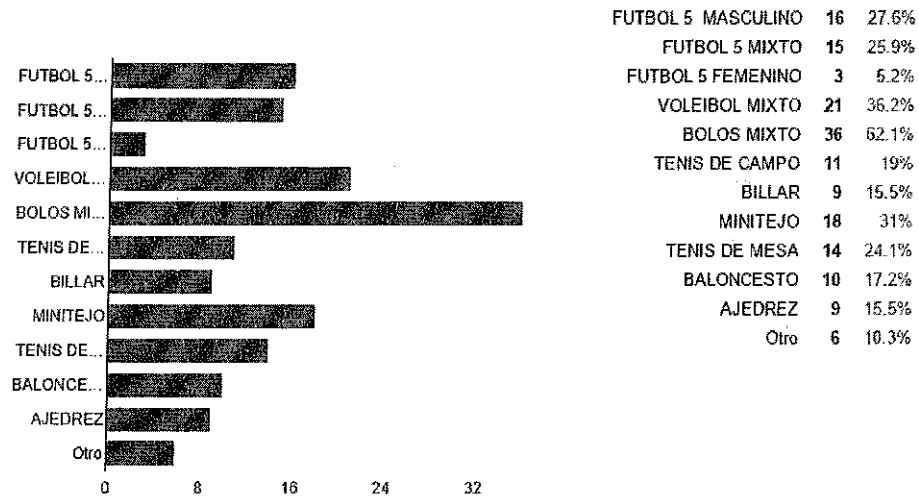


SI	62	100%
NO	0	0%

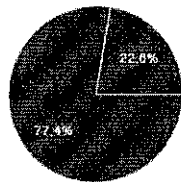
Si tu respuesta fue SI: ¿En qué actividad te gustaría participar?



Si tu respuesta fue SI: ¿En qué deporte te gustaría participar?

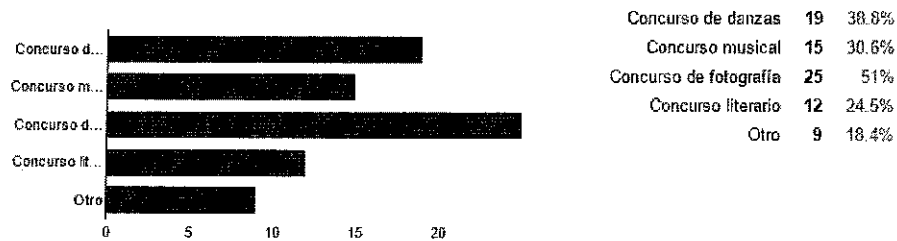


¿Te gustaría que la Agencia realizara actividades que Promuevan los Talentos de los servidores y servidoras públicas?



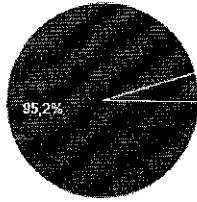
SI 48 77.4%
NO 14 22.6%

Si tu respuesta fue SI: ¿en qué te gustaría participar?



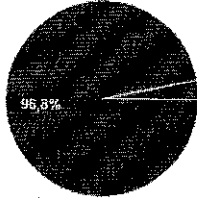
¿Consideras importante continuar con la ceremonia de incentivos?

SI 59 95.2%
NO 3 4.8%



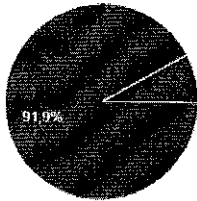
¿Consideras importante que la Agencia realice reconocimientos por el trabajo en equipo?

SI 60 96.8%
NO 2 3.2%



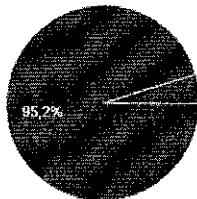
¿Consideras importante que la Agencia realice reconocimientos por la atención al usuario?

SI 57 91.9%
NO 5 8.1%

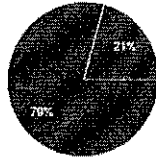


¿Consideras importante que la Agencia adelante procesos de formación en competencias comportamentales?

SI 59 95.2%
NO 3 4.8%

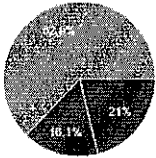


De las siguientes opciones de día ¿cuál escogerías para participar en actividades culturales y recreo-deportivas organizadas por la Agencia?



Lunes a viernes	49	79%
Sábados y/o domingos	13	21%

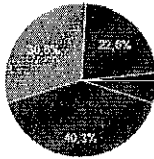
De las siguientes opciones de Hora ¿cuál escogerías para participar en actividades culturales y recreo-deportivas organizadas por la Agencia?



Entre 8:00 y 11:00 a.m.	13	21%
Entre 12:00 m. y 3:00 P.m.	10	16.1%
Entre 4:00 y 7:00 p.m.	39	62.9%

Información Personal

Tu edad esta entre:



1. Menos de 25 años	3	4.8%
2. 26 y 35 años	25	40.3%
3. 36 y 45 años	19	30.6%
4. 46 y 55 años	14	22.6%
5. más de 55 años	1	1.6%

Genero:



Femenino	36	58.1%
Masculino	26	41.9%