



APC-COLOMBIA
Agencia Presidencial de Cooperación



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

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

PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

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

Bogotá, D.C. 2017

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS.....	4
2.1 Objetivo general.....	4
2.2 Objetivos específicos	4
3. MARCO NORMATIVO.....	4
4. MARCO CONCEPTUAL	5
4.1 Sistema de estímulos.....	5
4.2 Programas de bienestar social	6
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.....	8
5. BENEFICIARIOS Y ALCANCE	8
6. ENTIDADES DE APOYO	8
7. FUENTES DE DIAGNÓSTICO PARA LA FORMULACIÓN DEL PEI 2017.....	8
7.1 Descripción demográfica.....	9
7.2 Resultados de la medición de clima organizacional 2016.....	12
7.3 Encuesta sobre ambiente y desempeño del DANE 2016.....	13
7.3 Encuesta de percepción de impacto PEI 2016.....	14
7.4 Resultados de mesas de trabajo de socialización de resultados de la medición de clima organizacional y recolección de necesidades.....	17
8. ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2017.....	20
8.1. Componente de prevención y promoción de la salud	21
8.2. Componente de familia	22
8.3. Componente de deportes.....	23
8.4. Componente de fortalecimiento de clima y cultura organizacional.....	24
8.5. Programa de preparación para la jubilación.....	25
8.6. Componente educación formal	26
8.7. Estrategia sectorial.....	27
8.8. Plan de incentivos 2017.....	28
9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	29
10. INVERSIÓN.....	30
11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	30



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 2017, 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 servidora públicas de APC-Colombia, desarrollen sus funciones competentemente.

Además de los elementos mencionados anteriormente, el presente plan se formuló teniendo en cuenta las características demográficas de los servidores públicos de la Agencia y los resultados de: la medición de clima organizacional realizada en 2016, la encuesta sobre ambiente y desempeño del DANE 2016, la encuesta percepción del impacto que tuvo cada actividad ejecutada en el marco del Plan de Estímulos e Incentivos 2016 y las mesas de trabajo de socialización de resultados de la medición de clima laboral y recolección de necesidades de bienestar social realizadas con cada una de las dependencias durante el mes de febrero de 2017.



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, con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso, manteniendo condiciones de trabajo saludables y un clima laboral propicio, para fortalecer así la cultura de servicio y el sentido de pertenencia en el equipo de trabajo de la Agencia.

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.
- Formular y reglamentar políticas que busquen fortalecer el equilibrio, entre la vida personal y laboral que contribuyan al bienestar de los servidores públicos de APC-Colombia.
- Fortalecer la apropiación de los principios y valores de APC-Colombia, como ejes orientadores y determinantes de las conductas de los colaboradores en la entidad (funcionarios y contratistas) en todo lugar y momento.
- Generar espacios de integración y esparcimiento que atiendan las necesidades detectadas en los funcionarios y sus familias.

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 el Decreto 1567 de 1998
- ❖ El Estatuto Básico de Organización y Funcionamiento de la Administración Pública contenido en la Ley 489 de 1998
- ❖ 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.
- ❖ Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, reglamentada por el Decreto 1227 de 2005.
- ❖ 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)

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.

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

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. A continuación se relacionaran las acciones que en cada área, para la vigencia 2014, serán trabajadas al interior de la Agencia.

AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES
Clima organizacional	Seguridad social integral
Desarrollo de carrera	Salud ocupacional
Estilos de dirección	Recreación y cultura
Incentivos	
Cultura organizacional	

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 de programas de 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 de protección, ocio, identidad y aprendizaje 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 y directivos.
- Propiciar el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación para lograr una mayor socialización y desarrollo.

4.2.2. Área de calidad de vida laboral

El artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 establece: *"El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional"*. De conformidad con esto, el Artículo 75 del Decreto de 1227 de 2005 indica que 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 de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o de readaptación laboral cuando se den procesos reforma organizacional.
- Preparar a los pre - pensionados para el retiro del servicio.
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de 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.
- 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.
- Coordinación, comunicación, seguimiento y evaluación de servicios prestados por organismos especializados para garantizar mayor impacto, calidad y acceso del funcionario y su familia.
- Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.
- Participación de funcionarios en el diseño, ejecución y evaluación de programas de bienestar laboral.





4.3 Programas de incentivos

Uno de los ejes importantes dentro de los planes de bienestar, 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 (estímulo), 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. BENEFICIARIOS Y ALCANCE

Acorde con lo establecido en el Parágrafo del Artículo 20 del 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.

6. 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

7. FUENTES DE DIAGNÓSTICO PARA LA FORMULACIÓN DEL PEI 2017

El plan de estímulos e incentivos 2017, se formuló a partir de las siguientes fuentes:

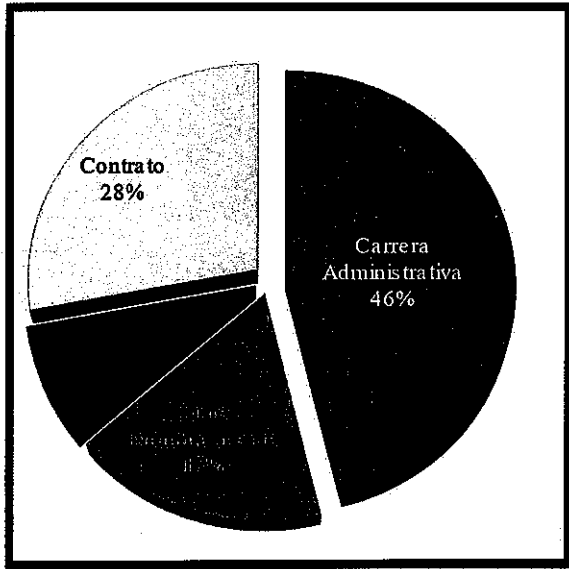
- Descripción demográfica APC-Colombia
- Resultados de la medición de clima organizacional 2016
- Encuesta sobre ambiente y desempeño del DANE 2016
- Encuesta de percepción de impacto PEI 2016
- Resultados de mesas de trabajo de socialización de resultados de la medición de clima organizacional y recolección de necesidades



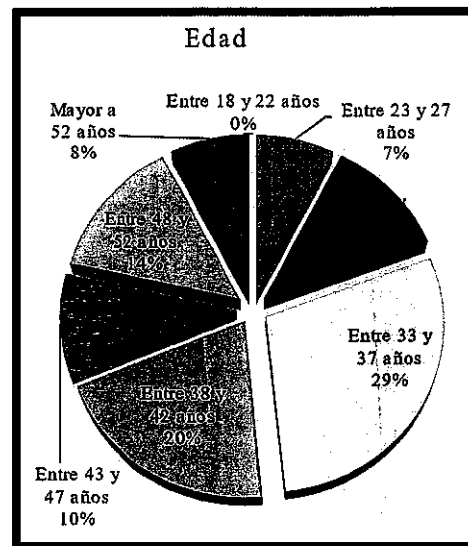
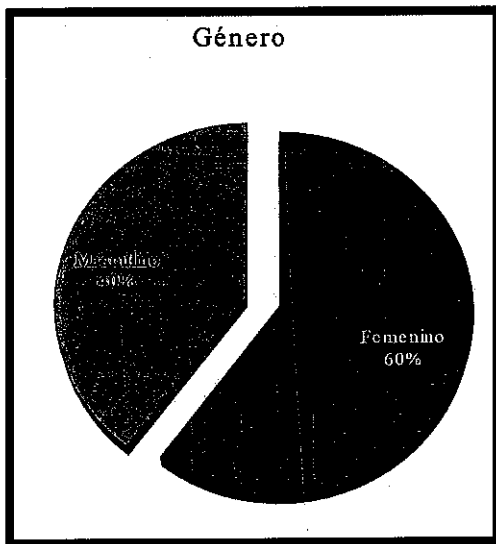
7.1 Descripción demográfica

Para orientar las actividades formuladas en el plan de estímulos e incentivos 2017, se realizó una caracterización de la población que hace parte del equipo de APC-Colombia, a partir de los siguientes datos demográficos:

Tipo de vinculación:



Planta	78	72%
Contrato	30	28%
Total	108	100%

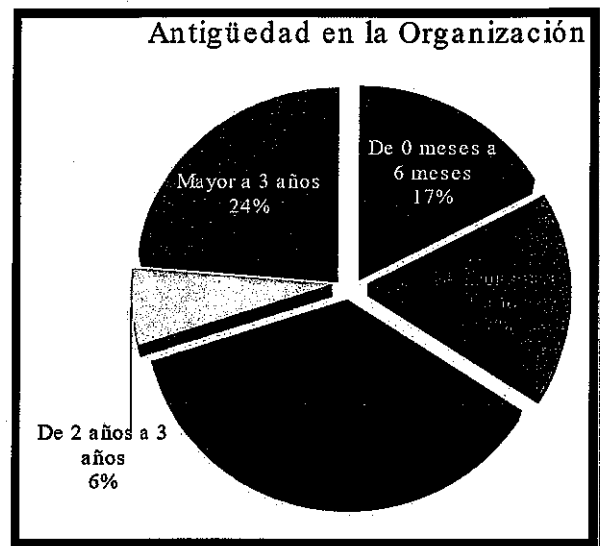
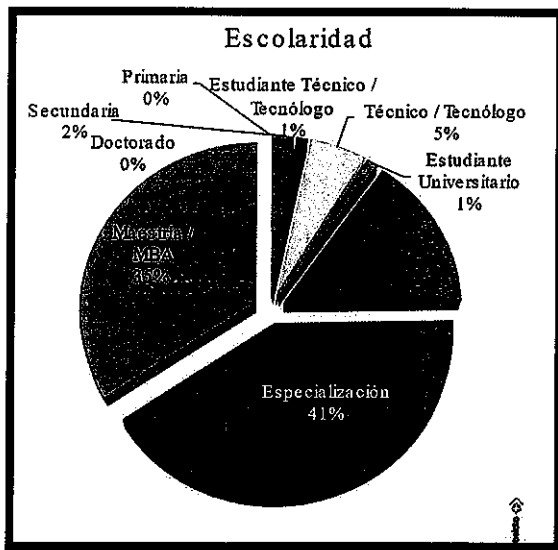


En las gráficas anteriores se evidencia que el género predominante en APC-Colombia es el femenino con un 60% de la población; así mismo la mayoría de la población de APC-Colombia (61%) se encuentra en un rango de edad comprendido entre los 28 y los 42 años.

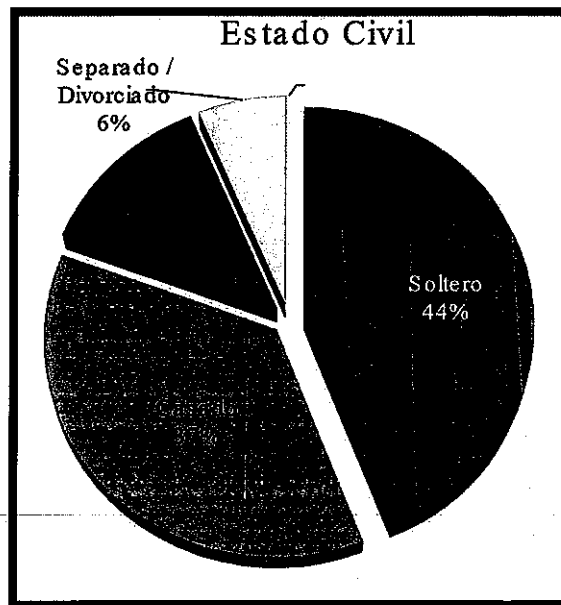
Handwritten signature and date: 11/1



Así mismo, la mayor parte de la población de APC-Colombia se encuentra en el nivel de formación de posgrado (76%), el 15% se encuentra en el nivel de pregrado y el 7% de la población no cuenta con educación superior; por otro lado el grueso de la población (54%) ha estado vinculado en APC-Colombia en un rango de tiempo comprendido entre 7 meses y 2 años, tal como se evidencia a continuación:



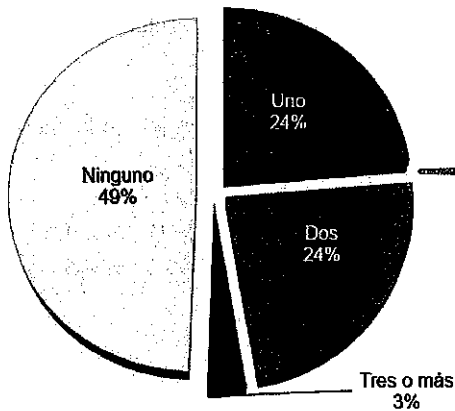
Con respecto a la constitución familiar se identificó que el 18% de los servidores públicos tienen su núcleo familiar fuera de la ciudad de Bogotá; en cuanto a la composición se evidencia proporciones similares (50%) de personas solteras y con pareja, por lo que las actividades programadas deben estar orientadas a cubrir las expectativas de ambos tipos de población.



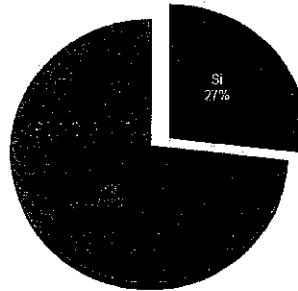


Así mismo se evidencia, que el 50% de la población de APC-Colombia son padres o madres; las edades de los hijos e hijas de los servidores públicos se encuentran en su mayoría (27%) entre los 0 y los 12 años (de los cuales el 11% residen fuera de Bogotá) el 10% se encuentra entre los 13 y los 18 años y 13% tienen hijos mayores a 18 años.

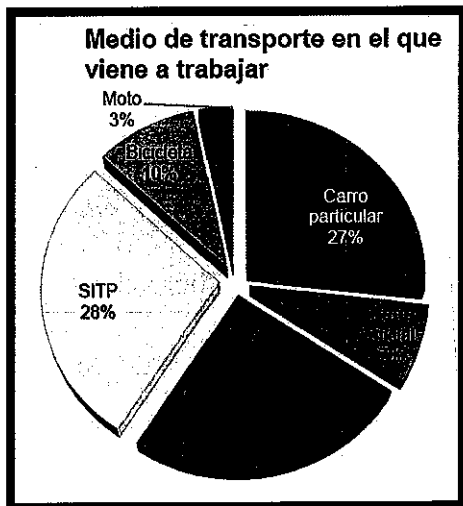
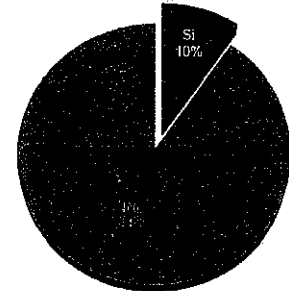
Número de hijos



¿Tiene hijos en el rango de 0 a 12 años?



¿Tiene hijos entre los 13 y 18 años?



Respecto al medio de transporte que se utiliza para asistir al trabajo, se evidencia que la mayoría hace uso del transporte público de Bogotá (55% entre SITP y Transmilenio) y que únicamente el 10% de la población utiliza la bicicleta. Resulta importante incentivar el uso medios de transporte alternativos que resulten ambientalmente amigables y mejoren la condición de salud de los servidores públicos.

[Handwritten signature]

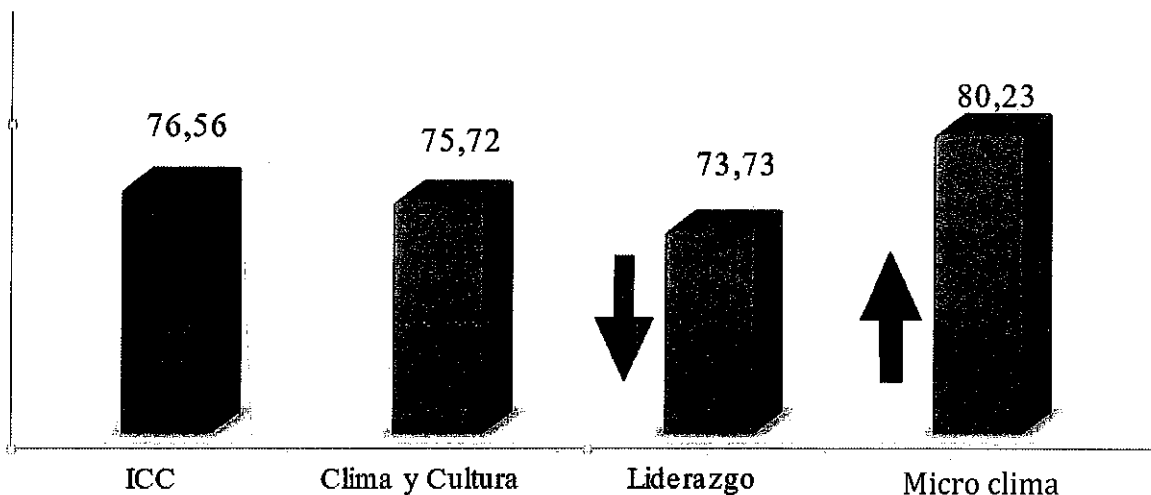
7.2 Resultados de la medición de clima organizacional 2016

En diciembre de 2016 se adelantó la medición de clima organizacional de APC Colombia, con el objetivo de obtener información sobre la percepción que tienen los servidores públicos sobre el ambiente laboral e identificar los rasgos culturales predominantes que permita generar estrategias de mejoramiento que aporten al **desarrollo de la entidad**.

Esta medición se realizó a través de un instrumento que contaba con tres macro variables a saber:

- **Clima y cultura:** identifica el nivel de apropiación de los valores institucionales, la satisfacción de los servidores públicos en su lugar de trabajo, la percepción frente a las condiciones laborales, la dirección estratégica, la gestión del talento humano y el liderazgo organizacional.
- **Liderazgo:** orientado a identificar el impacto que tienen los líderes sobre su equipo de trabajo, en la capacidad de crear, sostener y operar el contexto.
- **Micro clima:** mide el nivel de satisfacción al interior de cada equipo de trabajo a través de la percepción de la inclusión en la toma de decisiones, la planeación, la claridad en los roles, la identificación de objetivos comunes comunicación efectiva relaciones interpersonales.

A continuación se presentan los resultados globales de la Entidad:



Una vez analizada la información, el proveedor externo que realizó la medición propuso a APC-Colombia los siguientes focos de trabajo, con miras a fortalecer las oportunidades de mejora detectadas:

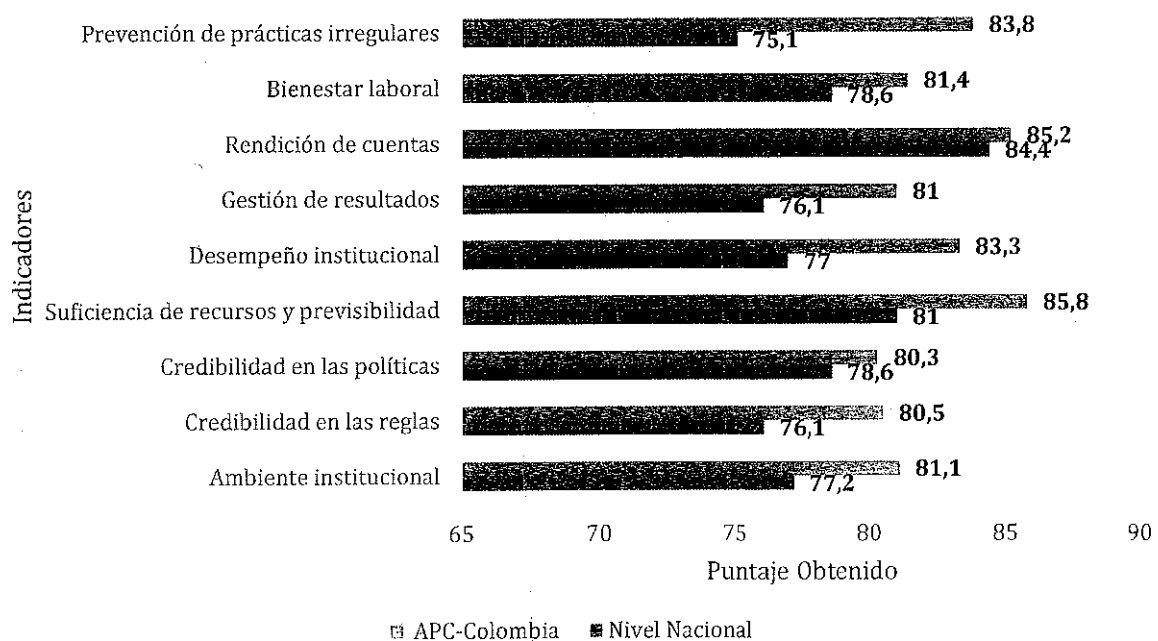
- Generar un espacio con las áreas donde se presenten los resultados del estudio de clima organizacional de la entidad y del área. Este espacio debe permitir empoderar al equipo para que construya su plan de mejoramiento de clima apalancado en los resultados.
- Empoderamiento de Líderes, generación del SER - PENSAR - ACTUAR del líder de APC-Colombia:
Alineamiento de líderes con la estrategia de la organización. Fortalecimiento de líderes - herramientas que permitan potencializar a los líderes en el CREAR, MANTENER y OPERAR el Contexto.

- Diseño de estrategia que permita unificar los diferentes procesos (bienestar, cuidado, reconocimiento, desarrollo y ambiente laboral) para crear una política unificada de lo que es el bienestar al interior de APC-Colombia.
- Intervención por Áreas y fortalecimiento trabajo en RED.

7.3 Encuesta sobre ambiente y desempeño del DANE 2016

La EDI es una encuesta dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional. Indaga sobre su percepción en aspectos relacionados con el ambiente y el desempeño en las entidades en las cuales prestan sus servicios, como una aproximación para la medición del desarrollo institucional en el país, se realiza anualmente con el propósito de contar con un insumo que permita hacer seguimiento a la percepción que generan en los servidores del Estado, algunas prácticas institucionales en la administración pública. La encuesta se realizó durante los meses de julio y agosto de 2016. Participaron 22.187 servidores pertenecientes a 170 entidades estatales del nivel central, universidades públicas y corporaciones autónomas regionales. A continuación se presentan los resultados de APC-Colombia en esta medición:

Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño del DANE 2016



Fuente: DANE, EDI 2016

Como se evidencia en la gráfica anterior, los niveles de favorabilidad obtenidos por APC-Colombia en los diferentes indicadores, se encuentran en todos los casos por encima del promedio obtenido a nivel nacional, lo que indica en términos generales que las prácticas institucionales de la gestión pública aplicadas en la Entidad, generan un impacto positivo desde la percepción de los servidores públicos vinculados.

Sin embargo, se evidencia que el indicador de bienestar laboral, se encuentra dentro del grupo de indicadores con menor puntaje en APC-Colombia, algunas de las variables asociadas a este indicador se presentan a continuación:



Durante los últimos doce meses...		SI		NO	
		Total	%	Total	%
C11A	Disfrutó su periodo de vacaciones.	27	41,3	39	58,7
C11B	Fue felicitado por su trabajo.	39	58,4	27	41,6
C11C	Accedió a algún programa de bienestar social en su entidad.	43	64,7	23	35,3
C11D	Recibió algún incentivo o estímulo por su trabajo.	34	52,2	32	47,8
C11E	Participó en alguna jornada de inducción o reinducción de su entidad.	35	52,3	31	47,7

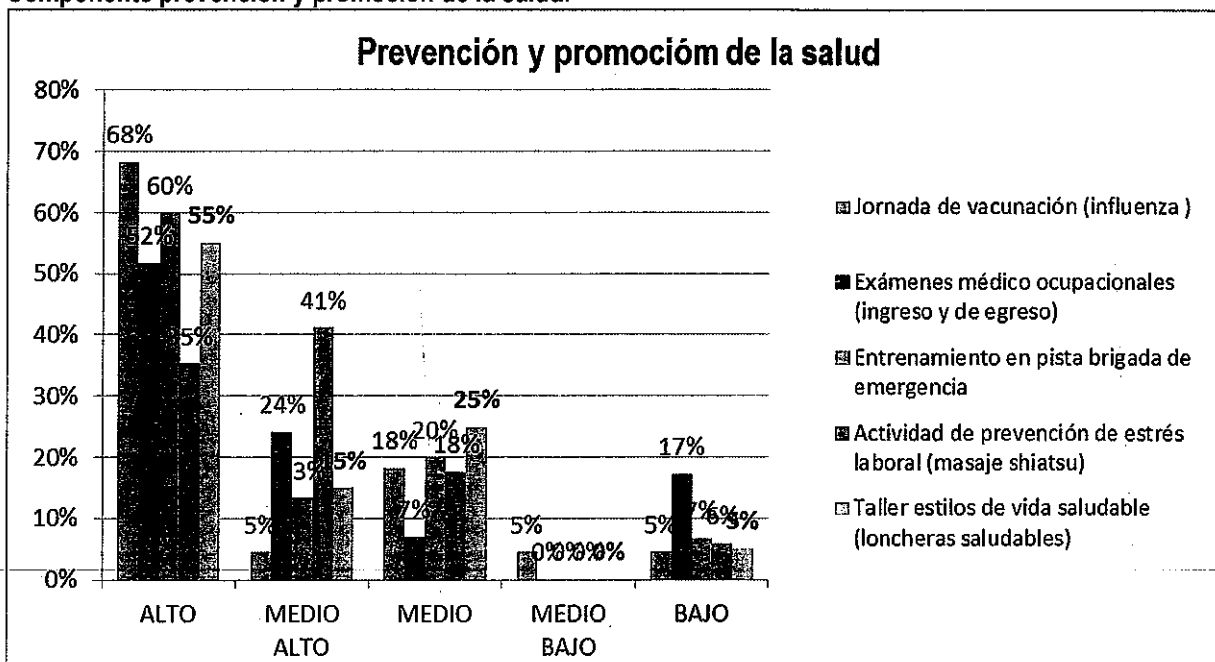
Fuente: DANE, EDI 2016

Como se evidencia en la tabla anterior, el 35,3% de los servidores públicos reportaron que en los últimos doce meses no accedieron a ningún programa o actividad de bienestar realizada por la entidad, así como el 47,8% reportó que no recibió ningún incentivo o estímulo por su trabajo. En este sentido se hace necesario proyectar actividades amplias que recojan los intereses de todos los servidores públicos de APC-Colombia, independientemente del grupo poblacional al que pertenezcan, por lo que se hace necesario contar con una metodología que permita recoger las expectativas y necesidades de los servidores públicos de forma específica de tal manera que se cubran en con las acciones formuladas en el plan de estímulos e incentivos 2017.

7.4 Encuesta de percepción de impacto PEI 2016

Otro de los insumos utilizados para la formulación del presente plan, fue la percepción del impacto que de las actividades desarrolladas en 2016; para recoger esta información durante el mes de enero de 2017 se realizó una encuesta a través de medios electrónicos donde los servidores públicos calificaban como Alto, Medio alto, Medio, Medio bajo y Bajo el nivel de impacto de cada una de las actividades en las que participó con relación al objetivo planteado para el componente al que pertenece. A continuación se presentan los resultados consolidados por componente:

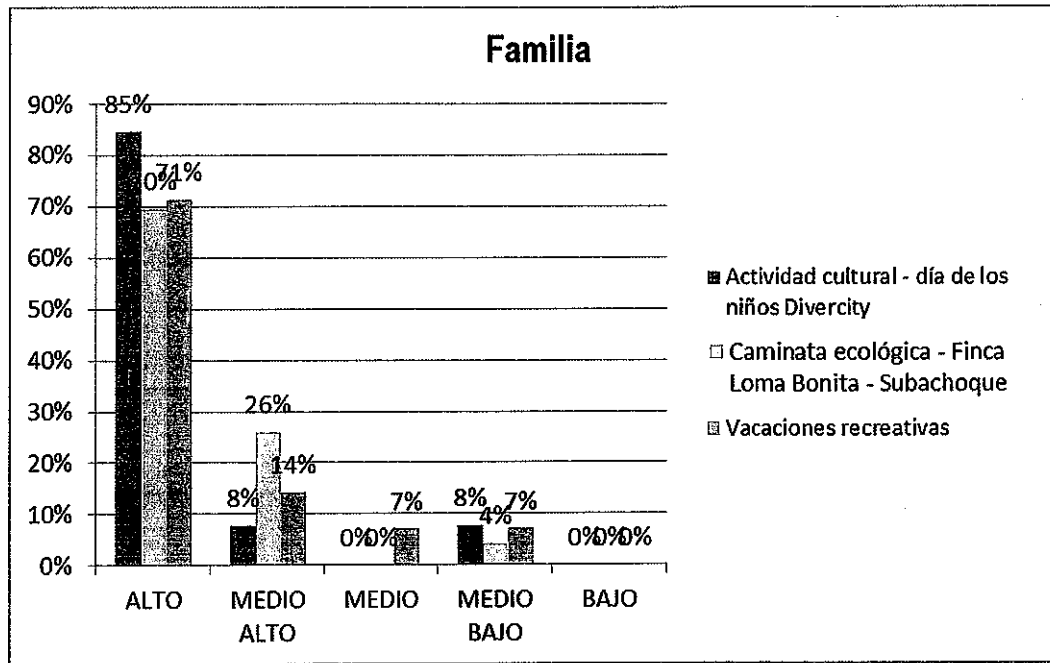
Componente prevención y promoción de la salud:





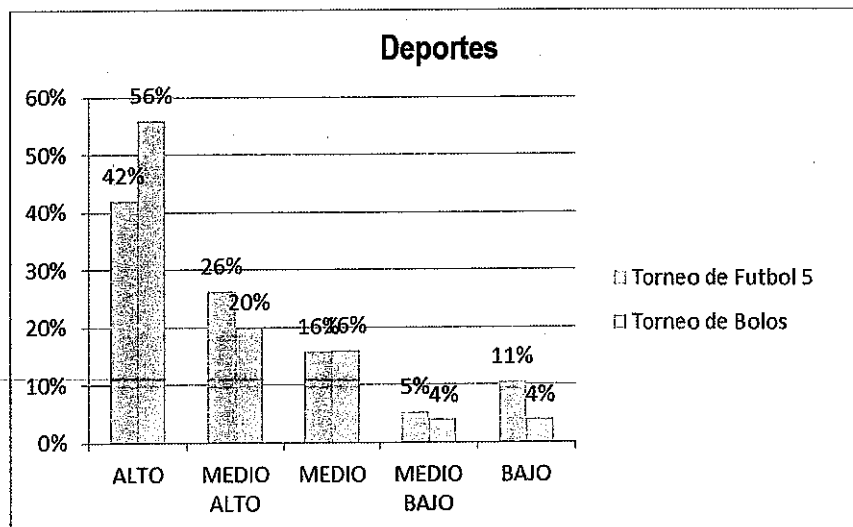
En este componente se realizaron 5 actividades en el PEI 2016, como se evidencia en la gráfica las actividades que generaron mayor impacto fueron la jornada de vacunación, el entrenamiento en pista para la brigada de emergencia y el taller de estilos de vida saludables, por lo que resulta importante contemplar actividades afines para la vigencia 2017.

Componente de familia:



En este componente se realizaron 3 actividades en 2016, como se evidencia en la gráfica todas las actividades mostraron altos grados de percepción de impacto, por lo que se considera importante aumentar el número de actividades asociadas a este componente, ya que genera altos niveles de impacto en los participantes.

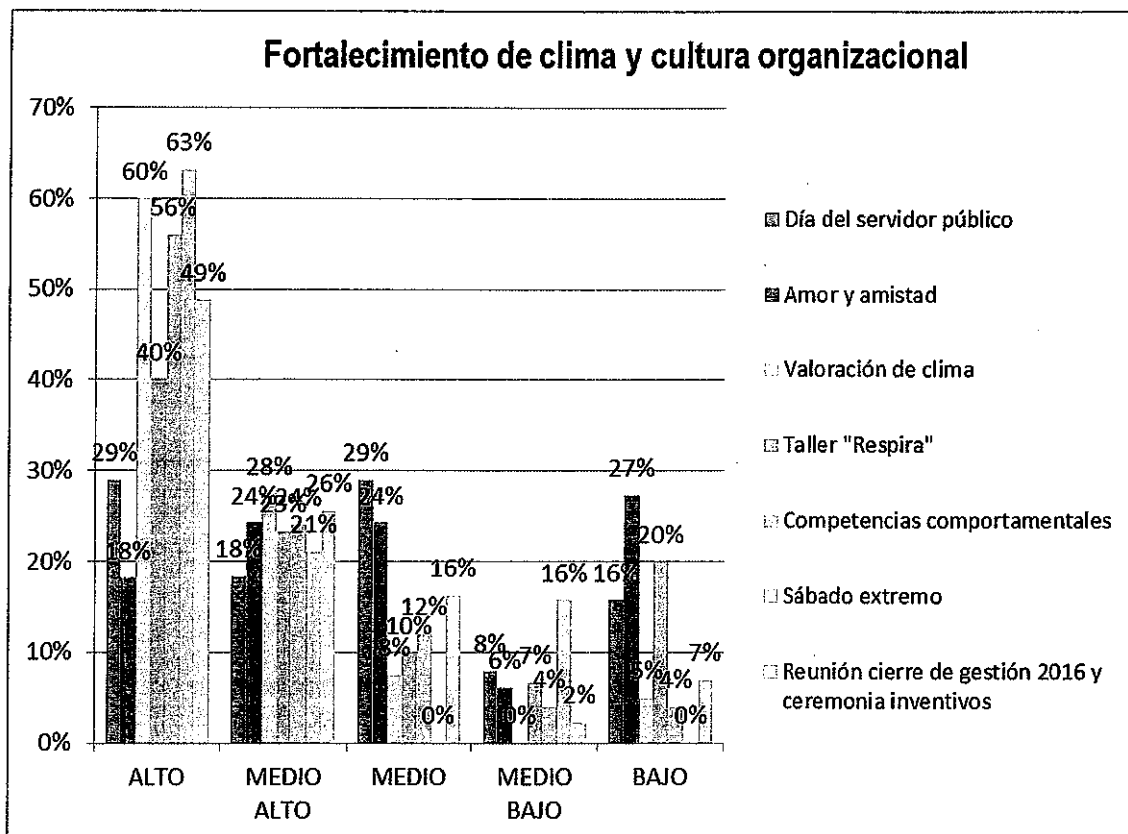
Componente de deportes:



[Handwritten signature]

Como se evidencia en la gráfica, en este componente se realizaron dos actividades, el torneo de bolos generó una mayor percepción de impacto entre los participantes, es posible que se deba a que esta actividad se desarrolló con participación de las familias, por lo que se considera importante generar la misma estrategia en el torneo de fútbol 2017.

Componente de fortalecimiento de clima y cultura organizacional:



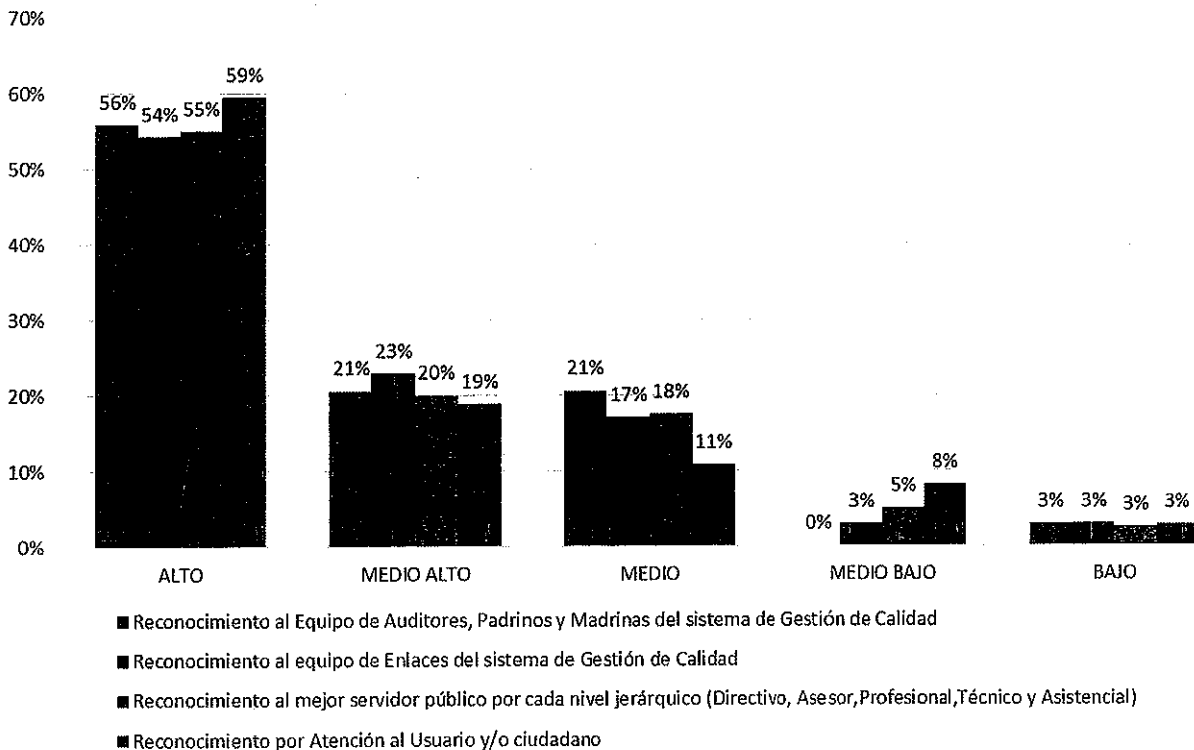
Durante la vigencia 2016, se realizaron siete actividades de fortalecimiento de clima y cultura organizacional, las actividades que generaron percepción de mayor impacto fueron el sábado extremo, la valoración de clima, los talleres de fortalecimiento de competencias comportamentales y la reunión de cierre de gestión, por lo que se considera importante contemplar actividades afines para la vigencia 2017. Así mismo, se identificó que tanto la jornada de integración de amor y amistad como la conferencia realizada en el día del servidor público tuvieron una percepción de impacto mínimo en los participantes, por lo que se debe replantear este tipo de actividades para la presente vigencia.



Plan de incentivos:

En el 2016, se realizaron 4 tipos de reconocimientos en el marco del plan de incentivos, todos contaron con alto grado de percepción de impacto, por tanto se continuará con actividades a fines en 2017 y se buscará ampliar el rango y número de incentivos para aumentar el impacto positivo que este tipo de actividades generan en la población de APC-Colombia.

Plan de Incentivos 2016



7.5 Resultados de mesas de trabajo de socialización de resultados de la medición de clima organizacional y recolección de necesidades

Para identificar las necesidades y expectativas de bienestar social e incentivos de los servidores públicos de APC-Colombia, durante los meses de febrero y marzo de 2017 se realizaron mesas de trabajo con cada una de las dependencias de la entidad, en este espacio se socializaron los resultados específicos de la medición de clima organizacional y se propició una reflexión colectiva en torno a las oportunidades de mejora relacionadas en la medición, con el fin de que cada grupo identificara las causas y propusiera acciones que desde su perspectiva mejorarían el clima organizacional en la Agencia.

A continuación se presenta el consolidado de las opiniones y aportes que expusieron los servidores públicos en las mesas de trabajo, dentro de las cuales se subrayan las acciones propuestas que pueden ser abordadas por el plan de estímulos e incentivos 2017:



Oportunidades de mejora	DO	DCI	DGD	DAF	DG	Causas identificadas	Acciones propuestas
Inducción	x	x	x	x	x	<ul style="list-style-type: none"> Alta rotación de personal No hay una metodología establecida en APC Colombia para hacer una inducción efectiva Las personas encargadas de hacer la inducción no tienen conocimiento del cargo Falta de políticas de entrega del cargo que incluya transferencia de conocimiento No hay un esquema de contextualización para contratistas 	<ul style="list-style-type: none"> Definir e implementar un protocolo de inducciones Desarrollar una metodología de inducción y/o empalme al cargo tanto para funcionarios de planta como para contratistas Presentar los nuevos integrantes independientemente al tipo de contrato Establecer criterios mínimos para entrega del puesto
Balance vida personal/laboral	x	x		x	x	<ul style="list-style-type: none"> Exceso de carga laboral Falta de personal Distribución inequitativa de la carga laboral La concepción de que los contratistas son sus incondicionales y la visión negativa de los funcionarios de planta. 	<ul style="list-style-type: none"> Medición de cargas laborales Ampliar personal
						<ul style="list-style-type: none"> Falta de planeación y priorización en la asignación de funciones y actividades Falta de herramientas de gestión Exceso de reuniones Hay muchos reprocesos Requerimientos de última hora retrasan las tareas asignadas Falta de normas de convivencia claras (respeto por el tiempo) Debilidad en la cultura organizacional y personal 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar capacidades para hacer reuniones efectivas Penalizaciones al equipo que se queda hasta tarde, por parte de la Alta dirección Generar políticas frente al manejo de las agendas Capacitación en administración efectiva del tiempo
						<ul style="list-style-type: none"> Falta de implementar estrategias para el balance en la vida laboral y personal 	<ul style="list-style-type: none"> Viernes feliz Teletrabajo o pico y placa Generar una política para asignar parqueaderos con el fin de facilitar el acceso al trabajo (por distancia de vivienda) Adoptar e implementar políticas de horarios flexibles, viernes feliz y teletrabajo, y socializarlas Alternativas de trabajo diferentes al teletrabajo
Reconocimientos e incentivos	x	x		x	x	<ul style="list-style-type: none"> No existen parámetros definidos para el acceso a cursos de formación ofrecidos tanto por la agencia como por los cooperantes (exclusión ley 80 y PNUD) Falta de plan de incentivos con criterios objetivos Diseño y ejecución de actividades sin participación de líderes de la entidad 	<ul style="list-style-type: none"> Plan de Incentivos inclusivo, amplio y con herramientas para la gestión de tareas Retomar el empleado del mes Reconocimiento en igualdad de condiciones Estimular el esfuerzo de los funcionarios con cursos al exterior Que se propicien comisiones de servicio al exterior para funcionarios de planta Aprovechar los cursos cortos que difunde la agencia para capacitar al personal de planta
Plan de bienestar y estímulos	x	x		x	x	<ul style="list-style-type: none"> Falta de continuidad en las estrategias de bienestar Debilidades en planeación y ejecución contractual Se plantearon actividades en puentes festivos (actividades del plan de estímulos) Ejecución de acciones genéricas sin trabajo de manera focalizada 	<ul style="list-style-type: none"> Generar una vez al mes actividades de recreación Mejorar la planeación y ejecución del plan de incentivos y bienestar, para que sea más ajustado a los tiempos y necesidades de los empleados. Realizar las actividades de bienestar donde el desplazamiento sea más fácil y más corto el tiempo



Oportunidades de mejora	DO	DCI	DGD	DAF	DG	causas identificadas	Acciones Propuestas
Comunicación entre áreas	x	x	x	x		<ul style="list-style-type: none"> Falta de políticas para el manejo de información No hay espacios de comunicación ni metodologías claras para el intercambio de información. 	<ul style="list-style-type: none"> Crear espacios y herramientas con elementos cómo: fácil acceso, amigable, oportuno, etc Dar lineamiento sobre la necesidad del manejo de estas herramientas para la gestión del conocimiento a través de un cambio cultural Fomentar herramientas como el open space u otras herramientas para fomentar canales formales de comunicación
Ambiente físico (ruido, olores, iluminación)	x		x		x	<ul style="list-style-type: none"> Porque no hubo un aseguramiento de las condiciones adecuadas al momento de llegar a las nuevas oficinas. Adicionalmente no se ha implementado rápidamente y de forma eficiente las medidas para mejorar (iluminación, ruidos, black outs) Los puestos de trabajo están ubicados cerca de la cocina donde se genera ruido y olores en horas específicas 	<ul style="list-style-type: none"> Identificación e implementación eficiente de las mejoras necesarias a través de COPASST ARL y Talento Humano Reubicar al personal por áreas de trabajo <u>Fortalecer cultura organizacional sobre el uso de espacios comunes</u>
Comunicación entre líderes y equipo	x			x		<ul style="list-style-type: none"> Los rasgos de personalidad del jefe directo Falta de confianza del líder en su equipo de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> <u>Capacitar a los líderes para que se acerquen más a su equipo de trabajo.</u>
Gestión del conocimiento (lecciones aprendidas)		x	x			<ul style="list-style-type: none"> Ausencia de herramientas y conciencia para la documentación de los errores y lecciones aprendidas 	<ul style="list-style-type: none"> Institucionalizar la gestión del conocimiento.
Falencias en estilo de liderazgo - falta de retroalimentación oportuna	x				x	<ul style="list-style-type: none"> Por estilos de dirección de la Entidad No se da la misma importancia a las labores de cada uno de los miembros del equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> <u>Fortalecimiento en liderazgo para directivos y asesores líderes de grupo</u>
Manejo y gestión ambiental		x			x	<ul style="list-style-type: none"> Desconocimiento de la existencia de una política de medio ambiente en la entidad 	<ul style="list-style-type: none"> Generar alianzas para mitigar el impacto ambiental Liderar un proceso que apunte a un óptimo cuidado del medio ambiente <u>Acciones que contribuyan a mejorar el medio ambiente</u>
Falta de herramientas adecuadas					x	<ul style="list-style-type: none"> Falta de capacidad de reacción y conocimiento en los equipos MAC. 	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación

Se identifican como acciones de mejora comunes en todas las Direcciones de APC-Colombia, la generación de políticas que faciliten el balance entre la vida personal y familiar, el fortalecimiento de habilidades de planeación y administración efectiva del tiempo, el fortalecimiento del equipo de líderes de la Agencia, generar más acciones de reconocimientos e incentivos y la formulación actividades de bienestar más acordes a las necesidades de los participantes.

Continuando con esta línea, en estas mismas mesas de trabajo se indagó por las expectativas de los servidores públicos frente las actividades que debería realizar la entidad en el marco del plan de estímulos e incentivos 2017, de manera que se dé respuesta a sus necesidades y en las cuales estarían dispuestos a participar pues generarían un impacto positivo en su calidad de vida.

Se identificaron entonces las actividades que les gustaría realizar en tres escenarios diferentes: con sus compañeros de trabajo, con su familia y para ellos mismos. A continuación se presenta el consolidado de la información proporcionada.



Actividades con los compañeros de trabajo

Dependencia / Actividad	DO	DCI	DGD	DAF	DG
Salidas a caminatas ecológicas, parques, paramos,	X	X	X	X	X
Salidas culturales (teatro, museos, planetario)	X	X	X	X	X
Descuentos y obsequios en boletas de eventos culturales (tu boleta)	X	X	X	X	X
Actividades deportivas en equipo (bolos - Futbol)		X	X	X	X
Actividades extra laborales – Karaoke	X	X		X	
Hacer una actividades de integración fuera de la oficina y en horario familiar	X	X		X	
Realizar actividades de integración: talleres en temas de interés para el equipo en lugares fuera de la oficina. / Taller de liderazgo		X		X	X

Actividades con la Familia

Dependencia / Actividad	DO	DCI	DGD	DAF	DG
Salidas a caminatas ecológicas, parques, paramos,	X	X	X	X	X
Salidas culturales (teatro, museos, planetario)	X	X	X	X	X
Actividades deportivas en equipo		X		X	X
Tour por Bogotá (tren de la sabana, Jaime duque)		X	X	X	
Actividades para niños, disfraces, actividades recreativas	X			X	X
Más tiempo con la familia, permisos y días libres para las personas que no tenemos familia en Bogotá			X	X	X

Actividades para sí mismo

Dependencia / Actividad	DO	DCI	DGD	DAF	DG
Reconocimientos específicos	X	X	X	X	X
Teletrabajo o formas de trabajo más flexibles	X	X	X	X	X
Incentivos por compartir carro	X	X	X	X	X
Incentivos por uso de bicicleta y buenos ciclistas	X	X	X	X	X
Espacios de integración con los compañeros	X	X	X	X	X
Salidas culturales (teatro, museos, planetario)	X	X	X	X	X
Gimnasio	X	X	X		X
Clases de yoga /Pilates	X	X	X		
Financiación de estudios	X	X	X		X

8. ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2017

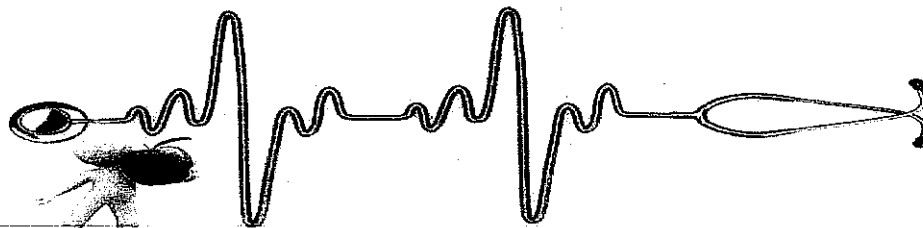
Una vez analizada y consolidada la información presentada en los capítulos anteriores, en especial las necesidades manifestadas por sus servidores públicos, APC-Colombia ha estructurado ocho (8) componentes que, en concordancia con los marcos legal y conceptual presentados anteriormente, permiten cubrir las expectativas identificadas y de esta manera lograr potenciar la calidad de vida de los servidores públicos, dentro y fuera de la entidad, con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso, manteniendo condiciones de trabajo saludables y un clima laboral propicio, con el fin de fortalecer la cultura del servicio y el sentido de pertenencia en el equipo de trabajo de la Agencia.



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 públicos de APC-Colombia.

ACTIVIDAD	PARTICIPANTES	DESCRIPCIÓN
I- Jornada de Vacunación (vacuna de única dosis)	40	Influenza Adulto Trivalente
II- Examen médico ocupacional periódico para conductores	5	1. Audiometría 2. Optometría 3. Prueba psicométrica, 4. Examen Médico Ocupacional 5. Prueba psicosenométrica
III- Taller estilos de vida saludable (Taller de cocina)	20	Taller de Lonchera Saludable incluye ingredientes, docente profesional en el tema guía de aprendizaje con la receta del menú seleccionado Menaje y elementos básicos
IV- Actividad de Prevención de estrés Laboral (Masaje Shiatsu)	20	Taller masaje shiatsu Objetivo general: Aprender técnicas de digito presión en rostro, cabeza y espalda sintiendo los beneficios relajantes en una dinámica que se practica con un compañero y también se recibe la terapia. Técnica: Taller práctico y vivencial. Metodología: Teórico – práctico.
V- Exámenes médicos ocupacionales de ingreso y retiro	100	Exámenes médico ocupacionales con énfasis osteomuscular con paraclínico audiometría y optometría según profesiograma de APC-Colombia
VI - Exámenes medico Periódico Ocupacional	50	Exámenes médico ocupacionales con énfasis osteomuscular con paraclínico audiometría y optometría según profesiograma de APC-Colombia
VII - valoración medico deportólogo	60	Valoración médica para participar en actividades deportivas contempladas en el Plan de Estímulos e incentivos
VIII- Entrenamiento Brigada de Emergencia	12	La actividad incluye temas como (Liderazgo, manejo de crisis, trabajo en equipo, trabajo bajo presión, toma de decisiones. Primeros Auxilios - Prevención, Control y Extinción de Incendios. - Técnicas de Rescate en Estructuras Colapsadas - Equipos, Técnicas de Búsqueda y Rescate de Víctimas Superficiales, Aseguramiento - Técnicas de Rescate de Espacios Confinados



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.

ACTIVIDAD	PARTICIPANTES	DESCRIPCIÓN
Vacaciones recreativas JUNIO	20 Hijos de servidores públicos	Programa de 4 días seguidos, en diferentes espacios culturales y lúdicos con promotores lúdicos, monitor recreativo, apoyo de primeros auxilios, dinámicas grupales.
Bono regalo niños navidad	25 Hijos de servidores públicos	Bonos de Sodexo o su equivalente para entregar a los niños por valor de \$100,000 + regalo para cada niño según edad y género por valor de \$100,000. *
Espectáculo cultural día de niños	60 Servidores públicos y sus familias	Actividad lúdica cultural, orientada al fortalecimiento de los lazos familiares y a la sensibilización en temas de inclusión social y del impacto del servicio público en la sociedad.
Plan personalizado "primero la familia"	83	2 Bonos por valor de (50.000) para cada servidor público, en diferentes momentos del año, para que disfrute con su familia en el marco de las políticas de fortalecimiento de la calidad de vida laboral.
Ciclo paseo	40 Servidores públicos y sus familias	Recorrido en bicicleta de los servidores públicos y sus familias a las afueras de la ciudad. Busca sensibilizar sobre las ventajas del uso de la bicicleta al mismo tiempo que propiciar espacios de integración familiar
Cumpleaños	83	Medio día de permiso por cumpleaños para propiciar el balance entre la vida laboral y personal

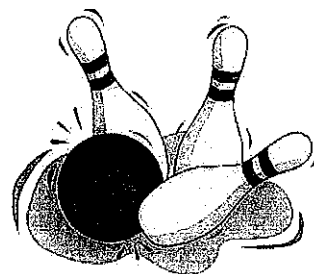
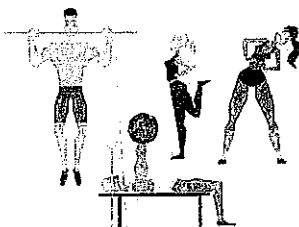




8.3 Componente de Deportes

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.

ACTIVIDAD	PARTICIPANTES	DESCRIPCIÓN
Torneo de Bolos Mixto	56 Personas servidores públicos y sus familias	Torneo para 10 equipos 4 principales y 2 suplentes 3 rondas todos contra todos 1 ronda con los 6 mejores equipos Dos líneas por participante Premiación: el equipo campeón \$600.000 equipo sub campeón \$480.000 equipo tercer lugar \$400.000 mejor línea Femenina \$100.000 mejor línea Masculina \$100.000
Torneo de Futbol 5 Mixto	40 servidores públicos y sus familias	Torneo para cuatro (4) equipos de 10 participantes por equipo, cada equipo juega todos vrs todos, se premian los 2 primeros. Premiación: equipo campeón \$1.000.000 equipo sub campeón por \$800.000 Valla menos vencida: \$100.000 Goleador: \$100.000
Gimnasio para todos	15 cupos	Mensualidades de Gimnasio por servidor público interesados cerca a las instalaciones de APC - Rotativo mensualmente según demanda

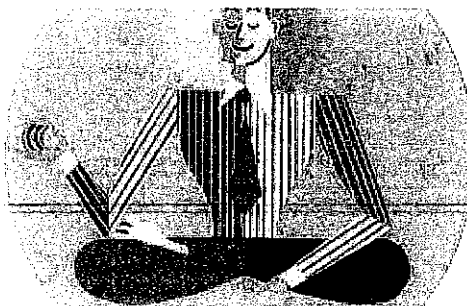




8.4 Componente de Fortalecimiento de clima y cultura organizacional

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.

ACTIVIDAD	PARTICIPANTES	DESCRIPCIÓN
Día del conductor	5	Actividad de integración y reconocimiento a la a la labor de los conductores de APC - Colombia (16 de julio)
Día de la secretaria	7	Actividad de integración y reconocimiento a la a la labor de los y las secretarias de APC- Colombia (26 de abril)
Medición de Riesgo Psicosocial	83	Aplicación de la encuesta, procesamiento de la información, consolidación, informe y presentación de resultados y recomendaciones
Taller de fortalecimiento de cultura del servicio y sentido de pertenencia: planeación y administración efectiva del tiempo	80	Taller de 2 sesiones de 8 horas cada una, para 4 grupos de 20 personas
Tardes de CINE con los compañeros	83	Programación de sala de cine cercana a las instalaciones de APC-Colombia
Reunión avances de gestión / ceremonia de incentivos	83	Espacio de socialización y reconocimiento a la gestión realizada durante la vigencia.
Políticas de fortalecimiento de la calidad de vida laboral	83	<ol style="list-style-type: none"> 1. viernes feliz 2. horario flexible 3. teletrabajo 4. Cortando distancia con la familia posibilidad de compensar tiempo para tomar un día en puente festivo con el fin de viajar a visitar a la familia 5. Jornada continua semana de receso para padres con hijos en edad escolar





8.5 Programa de preparación para la jubilación

El artículo 262, literal c) de la Ley 100 de 1993 establece: "El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación".

Así mismo, el artículo anterior fue reglamentado por el Decreto 36 de 1998, el cual establece la política de Pre-retiro Marco (PPM) dentro de los programas de bienestar social, que busca propiciar el mejoramiento de condiciones y estilos de vida y posibilitar a los trabajadores espacios de reflexión que les permitan tomar decisiones, basados en una amplia información sobre los aspectos involucrados en el retiro laboral con derecho a pensión.

Con base en lo anterior, se formula el presente programa con el objeto de sensibilizar y capacitar a los funcionarios de la Agencia, que les faltan tres (3) o menos años, para llegar a la edad de acceso a solicitar el reconocimiento de una pensión.

Este programa, pretende institucionalizar el programa de retiro laboral, para que los servidores públicos de APC-Colombia, cuenten con las herramientas e instrumentos óptimos de tipo emocional y material, que le permitan enfrentar de forma prepositiva el cese de actividades laborales y dar paso al aprovechamiento del tiempo con un enfoque de productividad, relevancia y tranquilidad. Llegado el momento de la jubilación, aparecen múltiples dudas sobre el comienzo de una nueva etapa, para quienes por haber cumplido la edad y los requisitos del sistema de pensiones, se ven obligados a retirarse de su actividad laboral. Se emprenden nuevos retos tales cómo qué hacer con el tiempo libre, cómo manejar los ingresos, el entorno familiar, entre otros. En este sentido es fundamental entender que no todas las personas afrontan de la misma manera el retiro laboral.

ACTIVIDAD	PARTICIPANTES	DESCRIPCIÓN
Actividad de sensibilización y formación	3	Espacios de reconocimiento para que los funcionarios, puedan planificar esta nueva etapa desarrollando estrategias efectivas en busca del mejoramiento en aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros.
Asesoría	3	Espacios de asesoría personalizada con asesores de los fondos de pensiones correspondientes



8.6 Componente de 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.

ACTIVIDAD	PARTICIPANTES	DESCRIPCIÓN
ICETEX	Postulados	Convocatoria para ser beneficiario del FONDO APOYO A LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN DE LOS SERVIDORES DE APC-Colombia –ICETEX,
Promoción y divulgación	83	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.





8.7 Estrategia sectorial:

En el marco del comité sectorial de Talento Humano de la Presidencia de la República, se formularon las siguientes acciones para desarrollar de manera conjunta por parte de sus Entidades Adscritas y Vinculadas en la vigencia 2017

ACTIVIDAD	PARTICIPANTES	DESCRIPCIÓN
Torneo de integración deportivo sectorial	Definidos en Comité sectorial	Ejercicio de integración entre los servidores públicos de todas las entidades del sector a través de actividades deportivas
Fortalecimiento del clima organizacional	Definidos en Comité sectorial	Realizar un taller de liderazgo, de tal manera que permita fortalecer esta competencia, en los líderes de las entidades del sector
Fortalecimiento del calidad de vida laboral	Definidos en Comité sectorial	Reglamentar al interior de cada entidad la adopción o definición de lineamientos para el uso de tecnologías de información y comunicación para trabajo fuera de las instalaciones de la entidad.





8.8 Plan de Incentivos 2017

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.

ACTIVIDAD	MOMENTO	DESCRIPCIÓN
Mejor servidor público de carrera por niveles: Directivo, Asesor, Asistencial, Técnico y Profesional.	Ceremonia de incentivos	Según los resultados de las últimas evaluaciones del desempeño definitivas: se mencionarán todas las personas que por nivel jerárquico que obtuvieron evaluación del desempeño sobresaliente, quienes recibirán como incentivo un día de permiso. Se premiará además con bonos al mejor por cada nivel
Incentivos por calidad y oportunidad	Otorgados 3 veces al año con metodología diferente: Julio Octubre Diciembre	1. Destacar al proceso que cumpla con oportunidad y calidad el reporte de avances cada trimestre a planeación (brújula) julio y octubre 2. Destacar a las personas que seleccione el comité de incentivos (primer, segundo y tercer lugar) que se postulen por haber implementado o desarrollado una buena práctica que haya redundado en mejorar la oportunidad y/o calidad del proceso o dependencia.
Incentivos por permanencia	Permanente	Reconocimiento a través medios electrónicos (fondo de escritorio o tarjeta virtual) a las personas que cumplen años de servicio en APC Colombia
Incentivos por iniciativa e innovación	Café con el Director	Se abrirá convocatoria para recibir propuestas de los servidores públicos en torno a ideas innovadoras que apunten al mejoramiento continuo de los procesos, servicios, productos y/o acciones de APC-Colombia hacia dentro o hacia afuera e ir agendando el espacio con el Director General
Incentivos por participación en actividades Institucionales	Cierre de gestión	Cada actividad institucional (evaluaciones del desempeño, campañas ecológicas, actividades de bienestar, seguridad y salud en el trabajo, capacitación, calidad, ética) tendrá un número de puntos y el área que acumule mayor cantidad de puntos tendrá derecho a un beneficio
Premiación grupos de trabajo	Cierre de gestión	Según las propuestas que se presenten y la elección que haga el comité de incentivos
Incentivos por atención al usuario	Ceremonia de incentivos	Por definir metodología en comité de incentivos
Incentivos por uso de la bicicleta	Mensualmente	En los términos establecidos en la Ley, se publicará cada dos meses las personas que obtuvieron derecho al incentivo por el uso de la bicicleta
Incentivos por compartir carro	Mensualmente	Se generará una metodología para que las personas que quieran compartir carro publiquen su ruta con el fin de que los compañeros se puedan inscribir – las personas que compartan su carro 20 veces tendrán derecho a medio día de permiso remunerado





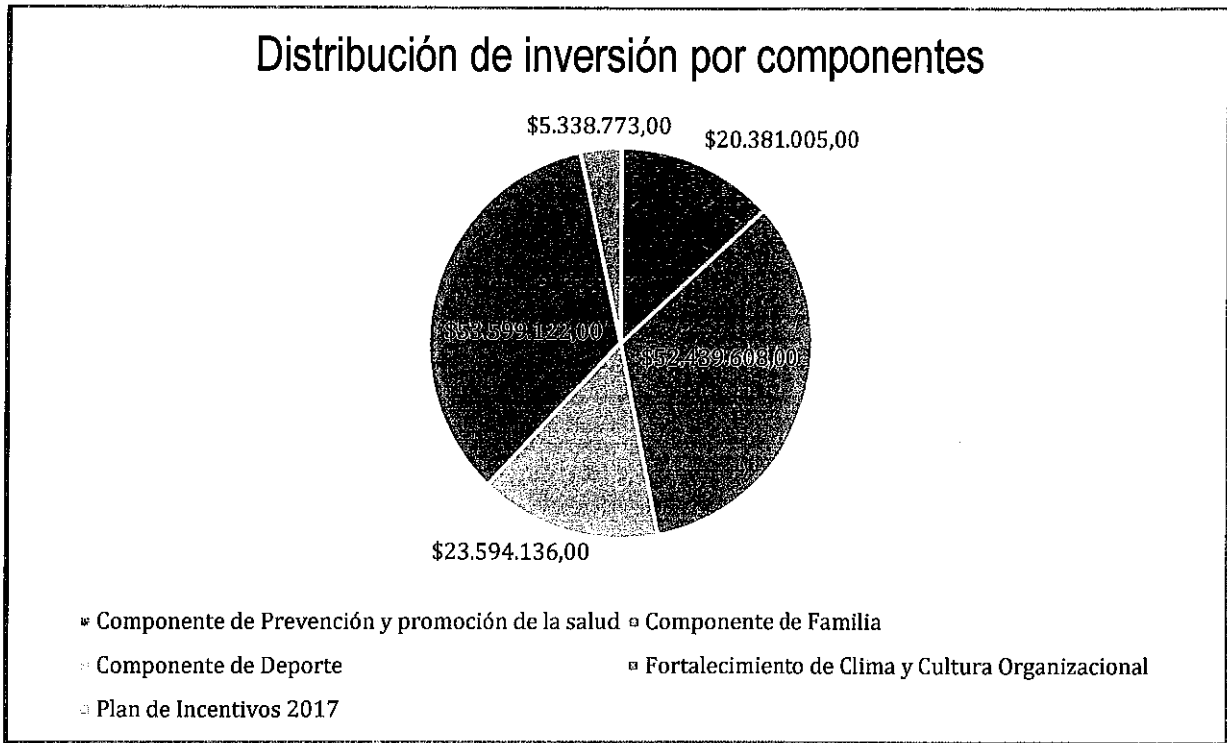
9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	octubre	noviembre	diciembre
Recolección de necesidades	x	x	x									
Formulación y aprobación de PEI			x									
Gestión precontractual				x								
Reglamentación de políticas de cuidado y protección de los recursos públicos					x							
Reglamentación de políticas de balance de la vida personal y laboral						x	x					
Jornada de vacunación (vacuna de única dosis)							x					
Examen médico ocupacional periódico para conductores							x					
Taller estilos de vida saludable (taller de cocina)									x			
Actividad de prevención de estrés laboral (masaje shiatsu)								x				
Exámenes médicos ocupacionales: ingreso y egreso, ocupacionales periódicos y valoración pre deportiva					x	x	x	x	x	x	x	x
Actividad salud VIII entrenamiento brigada de emergencia							x					
Vacaciones recreativas junio						x						
Bono regalo niños navidad												x
Actividad cultural día niños										x		
Plan personalizado "primero la familia"						x	x	x	x	x	x	x
Ciclo paseo						x						
Medio día de permiso por cumpleaños	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Torneo de bolos mixto							x					
Torneo de futbol mixto									x			
Gimnasio para todos					x	x	x	x	x	x	x	x
Día del conductor							x					
Día de la secretaria						x						
Medición de riesgo psicosocial							x					
Taller de fortalecimiento de cultura del servicio y sentido de pertenencia: planeación y administración efectiva del tiempo						x	x	x				
Ceremonia de incentivos												x
Políticas de fortalecimiento de la calidad de vida laboral	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Socialización de cumpleaños				x	x	x	x	x	x	x	x	x
Tardes de cine APC									x			
Programa de preparación para la jubilación											x	
Apoyo a la educación formal mediante fondo ICETEX					x				x			
Promoción y divulgación de programas de educación formal	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Mejor servidor público de carrera por niveles: Directivo, Asesor, Asistencial, Técnico y Profesional.												x
Incentivos por calidad y oportunidad							x			x		x
Incentivos por permanencia						x	x	x	x	x	x	x
Incentivos por iniciativa e innovación						x	x	x	x	x	x	x
Incentivos por participación en actividades institucionales						x	x	x	x	x	x	x
Incentivos grupos de trabajo												x
Incentivos por atención al usuario												x
Incentivos por uso de la bicicleta						x	x	x	x	x	x	x
Incentivos por compartir carro						x	x	x	x	x	x	x

10. INVERSIÓN

La inversión total para la ejecución del plan de estímulos e incentivos 2017 de APC-Colombia es de \$155.352.644,00

A continuación se presenta la distribución de los recursos por cada componente:



11. 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:

11.1 Indicadores de eficacia

N.	ACCIONES PROYECTADAS	INDICADOR
1	Uso de los recursos asignados	Presupuesto ejecutado/ presupuesto asignado
2	Ejecución del plan	N° de actividades de ejecutadas/ N° de actividades proyectadas



11.2 Indicadores de eficiencia

N.	ACCIONES PROYECTADAS	INDICADOR
1	Participación de los funcionarios	Nº de funcionarios que participaron en las actividades de capacitación / Nº 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 la percepción del impacto que tuvo en la vida de los servidores públicos la implementación del plan de estímulos e incentivos 2017:

11.3 Indicador de Impacto

N.	ACCIONES PROYECTADAS	INDICADOR
1	Percepción de impacto	Resultado de la encuesta de percepción de impacto



SERGIO ALFONSO LONDOÑO ZUREK
DIRECTOR GENERAL

Aprobó: Verónica Monterrosa Torres - Directora Administrativa y Financiera
 Revisó: Julio César Cadavid Gómez - Coordinador Grupo de Gestión de Talento Humano
 Elaboró: Graciela María Lozano Herazo - Profesional Universitario TH

