



El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS
PEI 2022 V1

PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS PEI 2022

“Debes hacer cosas que realmente sean importantes, pero también debes divertirte, porque si no, no tendrás éxito”
(Larry Page. Cofundador de Google)



Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
1. MARCO CONCEPTUAL.....	6
1.1 SISTEMA DE ESTÍMULOS.....	6
1.1.1 PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	8
EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	9
EJE 2 SALUD MENTAL	11
EJE 3 CONVIVENCIA SOCIAL.....	12
EJE 4 ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES.....	13
EJE 5 TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	14
2. FUNDAMENTOS RECTORES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS	15
3. FINALIDAD DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL	16
4. MARCO JURÍDICO.....	18
5. FUENTES DE DIAGNÓSTICO PARA LA FORMULACION DEL PEI 2022.....	19
5.1 DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA	20
RESULTADOS MEDICION DE CLIMA LABORAL 2021	25
Resultados Aspectos Generales de Clima.....	32
Resultados de Liderazgo.....	33
Resultados Trabajo en Equipo.....	34
Resultados Microclima 2021.....	34
Resultados Posicionamiento y Amor por la Entidad 2021	35
5.2 ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS 2021	36
Población Participante.....	37
VALORACIÓN DEL PEI 2021	38
EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	38
EJE 2 SALUD MENTAL	42
EJE 4 FOMENTO DE BUENAS PRACTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR	43
5.3 NECESIDADES DETECTADAS PARA EL 2022	44



5.4	PRIORIZACIÓN DE ACTIVIDADES PARA EL PLAN	44
6.	OBJETIVOS	65
6.1	OBJETIVO GENERAL.....	65
6.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	66
7.	COBERTURA DEL PEI	66
8.	ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2021	66
9.	INVERSIÓN.....	66
10.	POLÍTICAS PARA LA EJECUCIÓN DEL PEI	67
11.	COMPROMISOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	67
12.	CRONOGRAMA DE TRABAJO	67
13.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	67
13.1	INDICADORES DE EFICACIA.....	68
13.2	INDICADORES DE EFICIENCIA.....	68
13.3	INDICADOR DE IMPACTO	68



INTRODUCCIÓN

Tomando como base los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se observa que la dimensión del Talento Humano es la primera dimensión del Manual Operativo y se convierte sin duda alguna en la más importante y retadora para la Administración Pública, puesto que *enmarca el desarrollo del ser humano y su retención al servicio del Estado.*

El modelo (MIPG), concibe al talento humano como el *capital más importante con el que cuentan las organizaciones*, y por tanto, es un factor crítico de éxito para que estas tengan una buena gestión y logren sus resultados para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos.

Todas las personas que prestan sus servicios a la entidad, tanto gerentes y directivos públicos, como los demás servidores que forman los distintos grupos de trabajo, conforman el talento humano de una entidad; esta dimensión del modelo es una de las más importantes, precisamente por hacer referencia al ser humano.

“...La gestión del talento humano, es entonces, el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la entidad, para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, el logro de las metas estratégicas y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo...” (Marco General Sistema Integrado de



Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG v2,
página 31 julio 2018).

En ese sentido, se hace necesario para la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia, diseñar y ejecutar el Plan de Estímulos e Incentivos de la vigencia 2022, de conformidad con los lineamientos del MIPG y el programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022, documento elaborado y presentado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en diciembre de 2020, cuyo propósito es contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano. (Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022, pág. 11).

De acuerdo con lo anterior y para aportar en el cumplimiento de la visión y planes institucionales, se ha formulado el presente Plan de Estímulos e Incentivos para la Vigencia 2022, cuyo fin 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 públicos de APC-Colombia, desarrollen sus funciones competentemente.

Además, de los elementos mencionados anteriormente, el plan se formuló teniendo en cuenta las características demográficas de los servidores públicos de la Agencia, los resultados de la medición del clima laboral 2021, la encuesta de desempeño institucional del DANE 2019 publicada en febrero de 2020 mediante el enlace

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por->



[tema/gobierno/encuesta-sobre-ambiente-y-desempeno-institucional-nacional-edi](#), encuesta de percepción de impacto del PEI 2021 junto con el informe de resultados y la recolección de necesidades y expectativas de bienestar social para la presente vigencia e información recolectada de las entrevistas de retiro del año inmediatamente anterior.

1. MARCO CONCEPTUAL

1.1 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”.

El sistema de Estímulos para los empleados del Estado se define como el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. (Artículo 13 decreto 1567 de 1998).

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 el 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.

Finalidades del Sistema de Estímulos:

- a. Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.
- b. Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados;
- c. Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades;
- d. Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

El Sistema de Estímulos debe ser implementado a través de:

Programas de bienestar social: encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia.

Programas de incentivos: destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de cumplimiento sobresaliente; encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.



1.1.1 PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

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

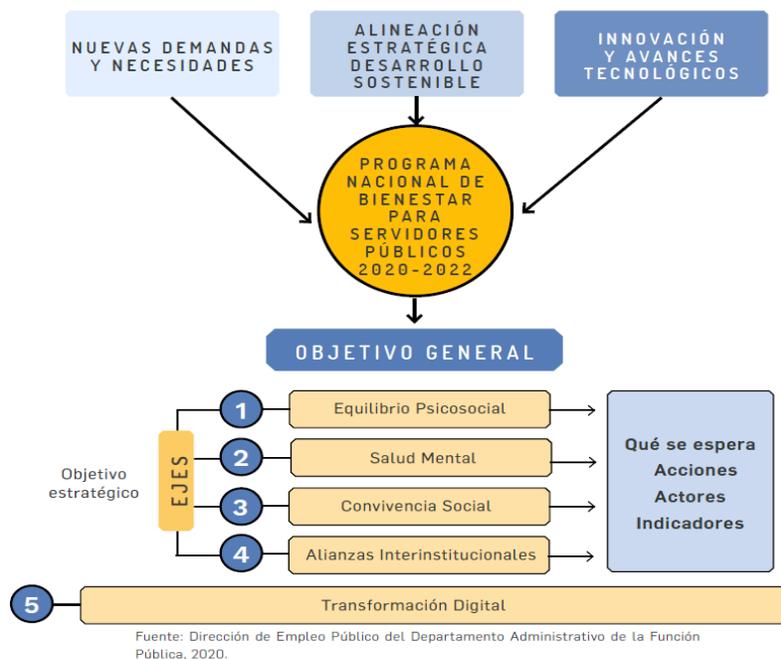
Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora, (Artículo 20, Decreto Ley 1567 de 1998).

En el marco del nuevo Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022, el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrolló un estudio sobre el Bienestar en la Administración Pública tomando como base los resultados de la encuesta de desempeño organizacional realizada por el DANE 2019, los resultados de la Dimensión del Talento Humano arrojadas por el FURAG, recolectó información en las mesas de trabajo realizadas en el 2019 con 30 entidades del orden nacional y territorial e investigó sobre las nuevas tendencias de Bienestar, en países similares a Colombia y referentes internacionales; así como, benchmarking en empresas privadas y a partir de dichos estudios descriptivos y la alineación con algunos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), presentó el nuevo programa para abordar en las siguientes dos vigencias.



El Programa Nacional de Bienestar está compuesto por cinco ejes para abordar integralmente el bienestar del servidor público, así: el eje de equilibrio psicosocial; el eje de salud mental; el eje de convivencia social y el eje de alianzas interinstitucionales. Es importante mencionar que la transformación digital es el eje transversal del programa. A continuación se presentan las líneas de intervención de cada uno.

Figura 1, Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar



Fuente: Programa Nacional de Bienestar 2020 -2022

EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la



jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral (Programa Nacional de Bienestar, pág 55).

Se alinea con los ODS 3 y 8, Salud y bienestar y, Trabajo decente y crecimiento económico, respectivamente.

Este Eje está compuesto por las siguientes líneas de intervención: factores psicosociales, equilibrio vida laboral y familiar, calidad de vida laboral, en el grafico se muestran las actividades recomendadas para su desarrollo.

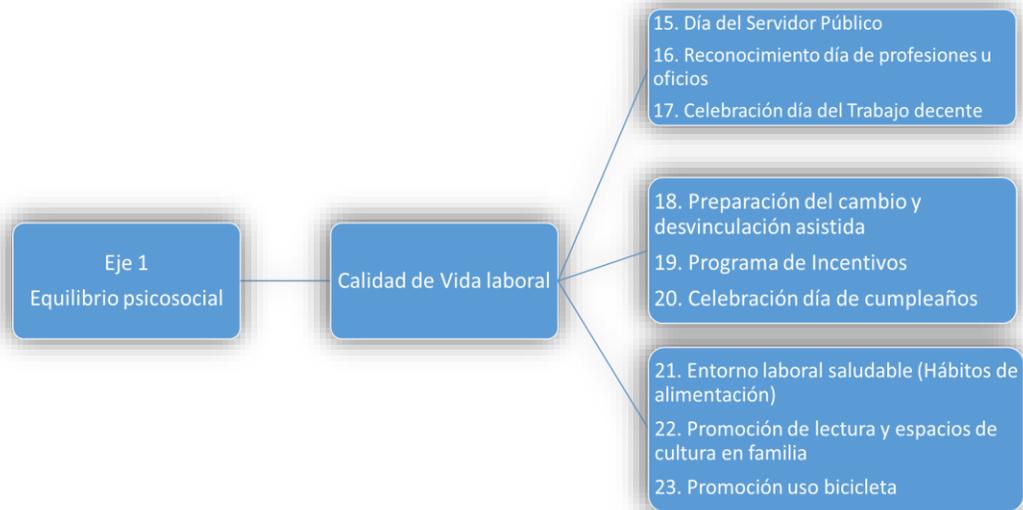
Figura 2, Eje 1 Equilibrio Psicosocial



Fuente propia, APC Colombia, 2021.



Figura 3, Eje 1 Equilibrio Psicosocial (continuación)



Fuente propia, APC Colombia, 2021.

EJE 2 SALUD MENTAL

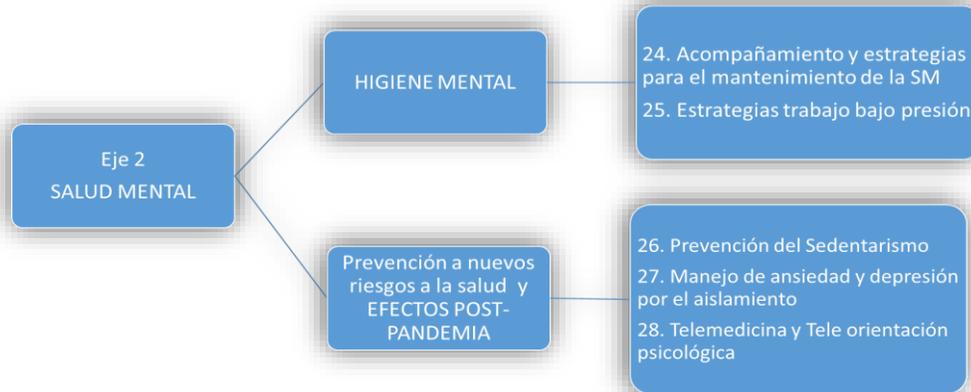
Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros y se alinea con el ODS 3, Salud y bienestar (Programa Nacional de Bienestar, pág 79).

Este Eje está compuesto por las siguientes líneas de intervención:

Higiene Mental y, Prevención a nuevos riesgos a la salud y EFECTOS POST-PANDEMIA



Figura 4, Eje 2 Salud Mental



Fuente propia, APC Colombia, 2021

EJE 3 CONVIVENCIA SOCIAL

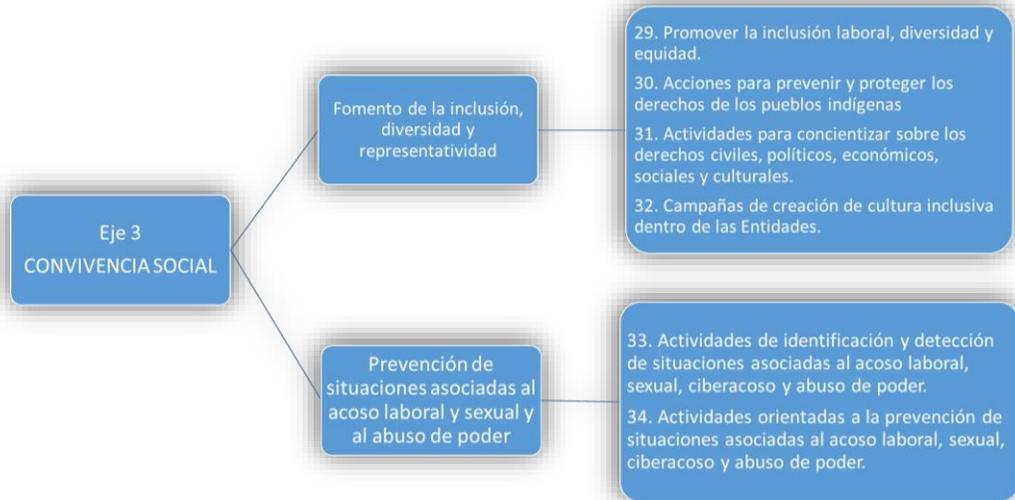
Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad, está alineado con el ODS 5, Equidad de Género.

Este Eje está compuesto por las siguientes líneas de intervención:

Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad y Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.



Figura 5, Eje 3 Convivencia Social



Fuente propia, APC Colombia, 2021

EJE 4 ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

Se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas (Programa Nacional de Bienestar, pág. 90).

Este Eje está compuesto por las siguientes líneas de intervención:

coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas en materia de bienestar

Figura 6, Eje 4 Alianzas Institucionales



Fuente propia, APC Colombia, 2021

EJE 5 TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

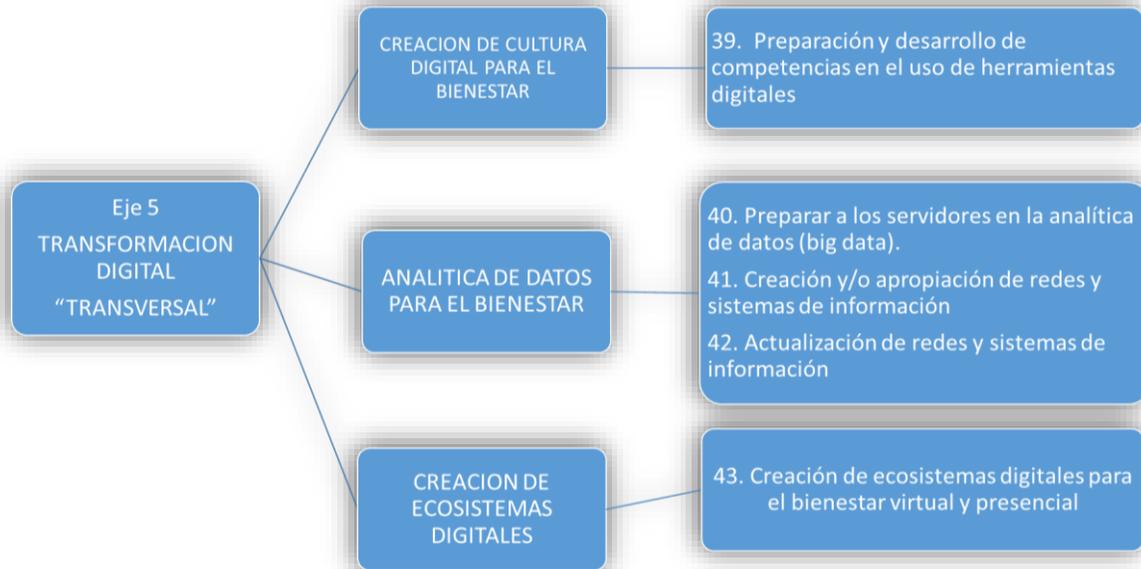
La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar. (Programa Nacional de Bienestar, pág. 94).

Este Eje está compuesto por las siguientes líneas de intervención: **creación de cultura digital para el bienestar, analítica de datos para el bienestar, creación de ecosistemas digitales.**



Figura 7, Eje 5 Transversal: Transformación Digital.



Fuente propia, APC Colombia, 2021

2. FUNDAMENTOS RECTORES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS

Los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema de estímulos y rigen el Plan de Estímulos e Incentivos (PEI), en concordancia con el Artículo 15 del Decreto 1567 de 1998, son:

a) Humanización del trabajo: Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal;

b) Equidad y justicia: Este principio considera que sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal



manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando;

c) Sinergia: Este principio se orienta a buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo;

d) Objetividad y transparencia: Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad;

e) Coherencia: Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos;

f) Articulación: La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

3. FINALIDAD DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

Los programas de bienestar social deben contribuir al logro de los siguientes fines:



- a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las



normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

4. MARCO JURÍDICO

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

- a) La Constitución Política de Colombia de 1991, en especial el artículo 53.
- b) Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los emplead (sic)”.
- c) Decreto 614 de 1984 “Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país”.
- d) Ley 100 de 1993: Crea el Sistema de Seguridad Social Integral.
- e) Ley No. 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- f) Decreto No.1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- g) Decreto No. 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- h) Guía DE Estímulos para los Servidores Públicos emitida por el DAFP, 2018
- i) Ley No. 1952 de 2019 – Código General Disciplinario, que en su artículo 37 señala, entre otros derechos de los servidores públicos; numeral 4 “...Participar en todos los programas bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca Estado, como



los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales...” y numeral 5 “...Disfrutar estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes...”

- j) Decreto 1662 de 2021 en el artículo 2.2.37.1.9. señala: Programa de bienestar. Durante la habilitación del trabajo en casa, para el desarrollo de las actividades en el marco del programa de bienestar, las entidades, organismos y órganos a quienes les aplica el presente capítulo, a través de sus áreas de talento humano o quienes hagan sus veces, deberán adelantar las acciones que correspondan de manera virtual, presencial o híbrida, según su autonomía y necesidades institucionales. Para tal fin, podrán solicitar el acompañamiento de la Cajas de Compensación Familiar y de la Administradora de Riesgos Laborales.
- k) Programa Nacional de Bienestar: servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022.

5. FUENTES DE DIAGNÓSTICO PARA LA FORMULACION DEL PEI 2022

El Plan de Estímulos e Incentivos 2022, se formuló a partir de las siguientes fuentes:

- a) Descripción demográfica de los servidores públicos de la Agencia.
- b) Resultados de la medición del clima laboral 2021
- c) Resultados encuesta de desempeño institucional elaborada por el DANE 2019
- d) Recomendaciones de las entrevistas de retiro periodo Noviembre 2020 – Mayo 2021.
- e) Encuesta de percepción de impacto PEI 2021.



- f) Resultados de la recolección de necesidades y expectativas de bienestar social para el PEI 2022.
- l) Nuevos lineamientos del Programa Nacional de Bienestar: servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022.

5.1 DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Para orientar las actividades formuladas en el plan de estímulos e incentivos de la vigencia 2022, se realizó una caracterización de la población que hace parte del equipo de APC-Colombia, a partir de los datos demográficos, derivados del informe de resultados de la medición de clima laboral aplicada en diciembre de 2021; de igual manera, la recolección de necesidades contaron con la participación de los servidores públicos, permitiendo tener datos consistentes en cuanto a la población y necesidades de Bienestar.

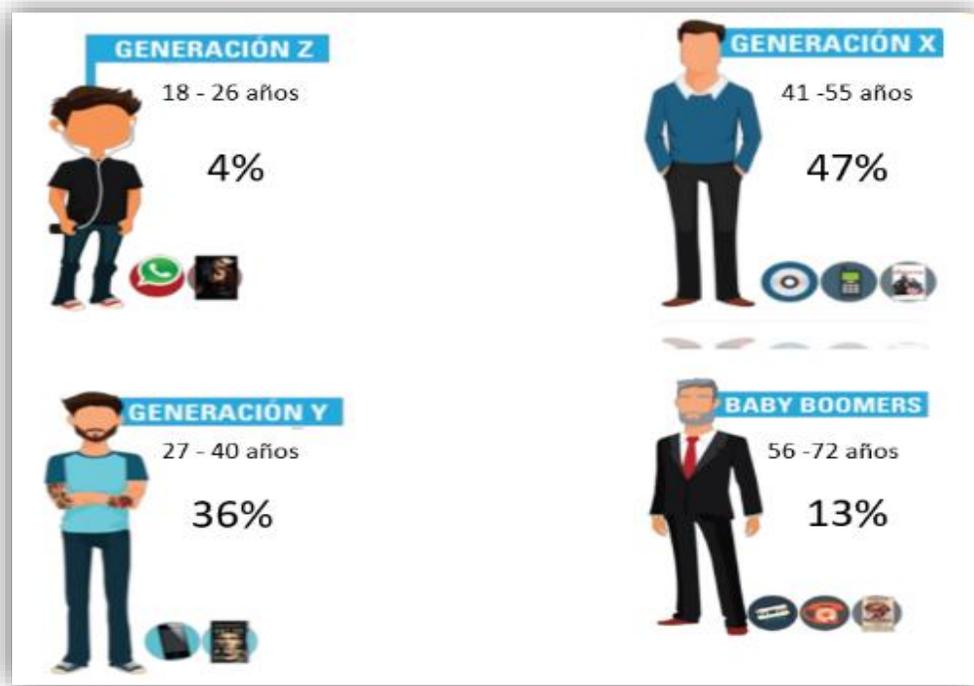
Aspectos relevantes para el diseño del Plan:

DISTRIBUCIÓN POR EDAD SERVIDORES APC COLOMBIA

A continuación se presenta el gráfico de la distribución por edad de los servidores públicos de APC Colombia: Baby Boomers: entre 56 y 72 años el 13%, generación X entre 41 – 55 el 47%, generación Y entre 27 – 40 el 36%, Generación Z entre 18 – 26 años 47%.



Figura 8, EDAD



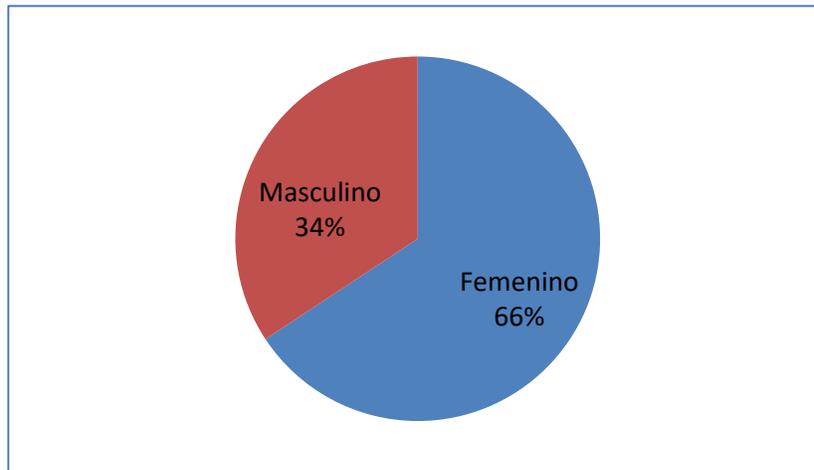
Fuente compensar 2021.



DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y ESTADO CIVIL

En la gráfica se muestra que el 66% de la población es de género femenino y el 34% masculino.

Figura 9, GENERO



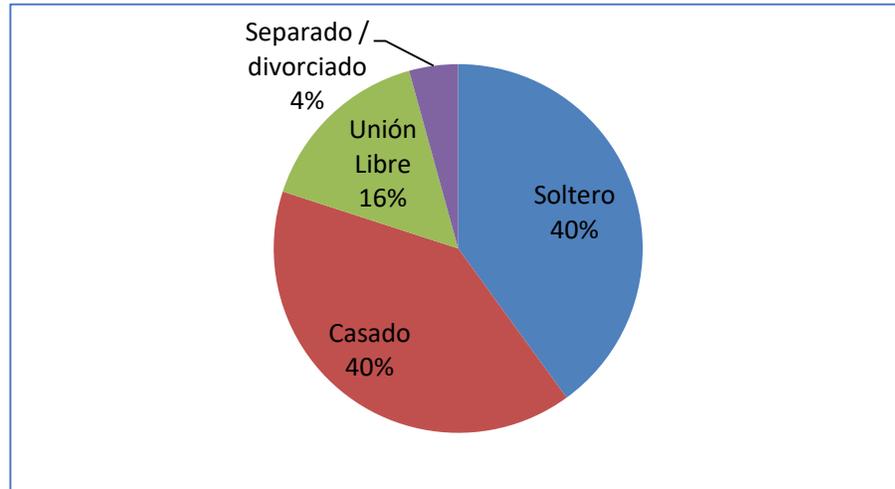
Fuente compensar 2021.

DISTRIBUCIÓN POR ESTADO CIVIL

La grafica muestra la distribución por estado civil de los servidores, el 40% reporta ser soltero, el 40% casado el 16% unión libre y 4% separado o divorciado.



Figura 10, ESTADO CIVIL

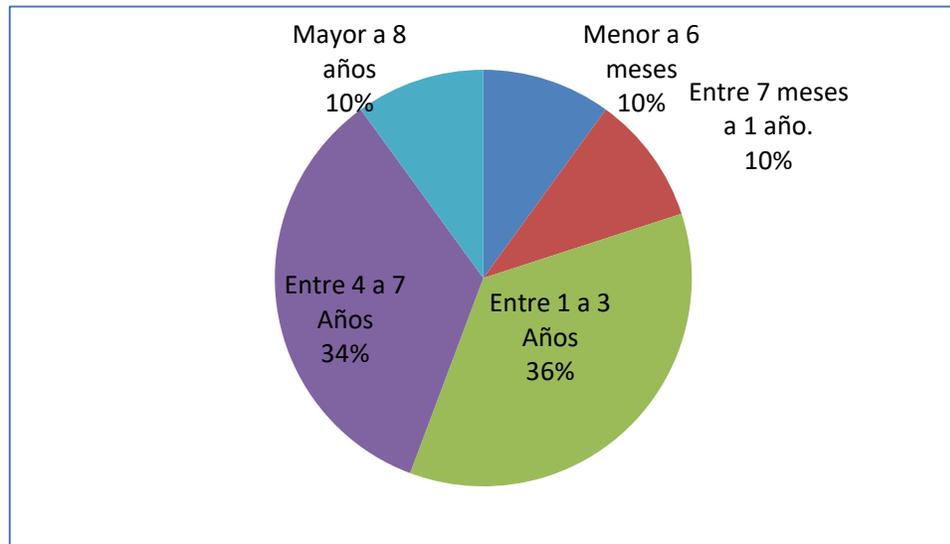


Fuente compensar 2021.

DISTRIBUCIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO EN LA ENTIDAD

En la gráfica subsiguiente se presenta la distribución por tiempo de servicio: Entre 1 a 3 años se encuentra el 36% de la población, entre 4 a 7 años el 34%, mayor a 8 años el 10%, entre 7 meses y 1 año 10%, menor a 6 meses el 10%.

Figura 11, TIEMPO DE SERVICIO



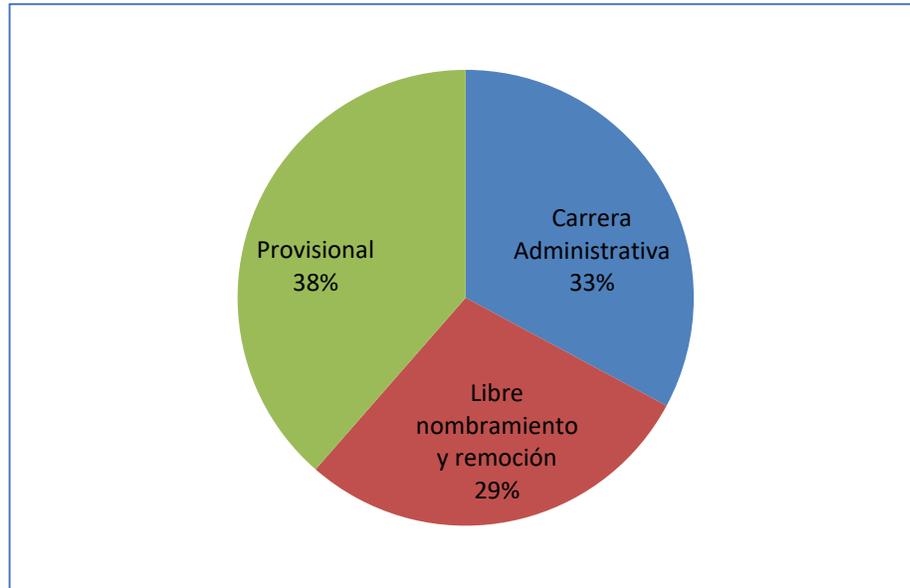
Fuente compensar 2021.

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE VINCULACIÓN

En cuanto al tipo de vinculación, en la siguiente gráfica se encuentra que el 38% está mediante nombramiento provisional, 33% en Carrera Administrativa y el 295 de Libre Nombramiento y Remoción.



Figura 12, TIPO DE VINCULACIÓN



Fuente compensar 2021.

RESULTADOS MEDICION DE CLIMA LABORAL 2021

A continuación se presenta la operacionalización de las variables del instrumento utilizado para la medición y los resultados.

El objetivo de la medición del clima laboral es obtener información sobre lo que es valioso para nuestra gente y la forma como perciben la compañía, identificando ***qué tanto la compañía es una compañía amada por sus empleados.***

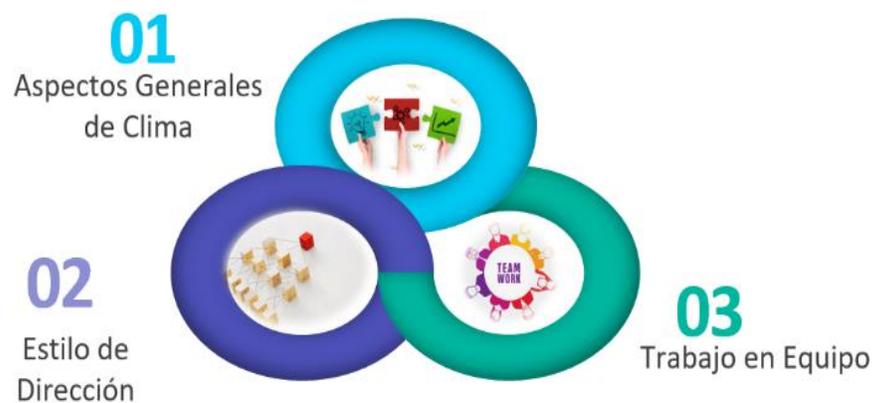
El instrumento utilizado para la medición, fue suministrado a través de Compensar Caja de Compensación Compensar en el marco del contrato No.



078/2021 y los componentes que evalúa son los que se presentan en la imagen:

Figura 13, Modelo Instrumento Medición del Clima Laboral

ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO



Fuente Compensar, 2021

Descripción de conceptos del instrumento:

Cultura:

Es el contexto que CREAN los líderes de la compañía que permite alienar a los empleados de la Compañía en función de un propósito superior y a una forma de SER necesario para lograrlo.

Clima:

Es el ambiente de trabajo creado por los Empleados de la Compañía y direccionado por sus líderes. La medición de clima organizacional es la



percepción que tienen los diferentes empleados con respecto al ambiente laboral de la compañía.

Liderazgo:

Capacidad que tienen los Líderes (Empleados con personal a cargo) de la compañía para CREAR, SOSTENER y OPERAR el contexto que permite conectar la estrategia de la Compañía con los Empleados.

Equipo:

Es el ambiente propio del lugar de trabajo generado a partir de la interacción de un Equipo de Colaboradores con un propósito compartido.

Estructura del Instrumento Clima y Cultura

Aspectos Generales del Clima

Figura 14, Estructura Instrumento Medición del Clima Laboral

Dirección Estratégica

- Alineamiento y Procesos
- Comunicación Organizacional
- Cultura de Servicio
- Direccionamiento y Orientación a Resultados

Gestión del Talento

- Aprendizaje y Desarrollo
- Reconocimiento
- Retroalimentación y Seguimiento

Liderazgo Organizacional

- Relación
- Trato
- Valores
- Visión

RSE (Responsabilidad social Empresarial)

- Derechos Humanos
- Medio Ambiente
- Rendición de Cuentas
- Sociedad

Satisfacción

- Ambiente Estimulante
- Balance Vida Personal y Laboral
- Bienestar
- Cuidado
- Posicionamiento y Orgullo
- Recursos para el Trabajo
- Satisfacción con el Cargo

Valores

- Apropiación
- Compromiso
- Diligencia
- Honestidad
- Justicia
- Respeto

Fuente: Compensar 2021



Dirección Estratégica:

Percepción de los empleados sobre a la compañía en torno a la claridad de la ruta a seguir y la forma en como todos se orientan a la consecución de los propósitos, resultados y metas de la institución.

Gestión del Talento:

Percepción de los empleados sobre los procesos organizacionales orientados a su capacitación, reconocimiento, seguimiento y retroalimentación de su trabajo con el propósito de favorecer su desarrollo personal y profesional.

Aprendizaje y Desarrollo:

Percepción de los empleados sobre las políticas de la compañía para adaptar y mejorar las capacidades de los funcionarios en cuanto a sus conocimientos, habilidades, competencias y actitudes; individuales, grupales y organizacionales para ser competitivos, eficientes y generar resultados de alto impacto.

Retroalimentación y Seguimiento:

Percepción de los empleados sobre las políticas de la compañía para brindarle información acerca de cómo es percibido en su entorno laboral, en temas como su desempeño, cumplimientos de resultados, actitudes entre otros; y a partir de esta información construir planes de trabajo para perfeccionar ó mejorar su actividad laboral. Incluye además las acciones que emprende la compañía para definir los alcances - logros de la retroalimentación brindada a los funcionarios.

Liderazgo Organizacional:

Percepción que tienen los empleados sobre las habilidades gerenciales, estratégicas y de relacionamiento de los líderes de la compañía por el cual logra



influir en otros para motivar y asegurar el cumplimiento de las metas de la compañía.

Liderazgo: Capacidad que tienen los Líderes (Empleados con personal a cargo) de la compañía para CREAR, SOSTENER y OPERAR el contexto que permite conectar la estrategia de la Compañía con los Empleados.

Figura 15, Modelo de Liderazgo



Fuente Compensar 2018

RSE: Percepción del papel de la Entidad con el manejo de los temas de Derechos Humanos enmarcados en igualdad de género, diversidad de raza, edades y cultura.

Satisfacción:

Percepción de los empleados sobre su agrado en el cargo que desempeña, orgullo por ser parte de la compañía, reconocimiento por el trabajo bien hecho y posicionamiento de la compañía en el sector.



Valores:

Se refiere a la forma de SER que se requiere para alcanzar el propósito y las metas de la compañía, y al estilo que los empleados deben apropiarse para desarrollar las actividades en el día a día.

Evaluación y Resultados Valoración de Índice de Clima Corporativo – 2021

El índice de Clima Corporativo (ICC) obtenido para la vigencia 2021, se midió en la siguiente escala, de acuerdo con el instrumento adaptado a las necesidades de la entidad y la variable de trabajo en casa por la pandemia, arrojando los siguientes resultados:

Figura 16, Escala para la Medición del Clima Corporativo – 2021



Fuente: COMPENSAR, 2021

El proceso de medición del clima, se desarrolló en varias etapas, primero la planeación del proceso que contemplo la revisión del instrumento, lecciones aprendidas con relación a las actividades de la vigencia anterior, el

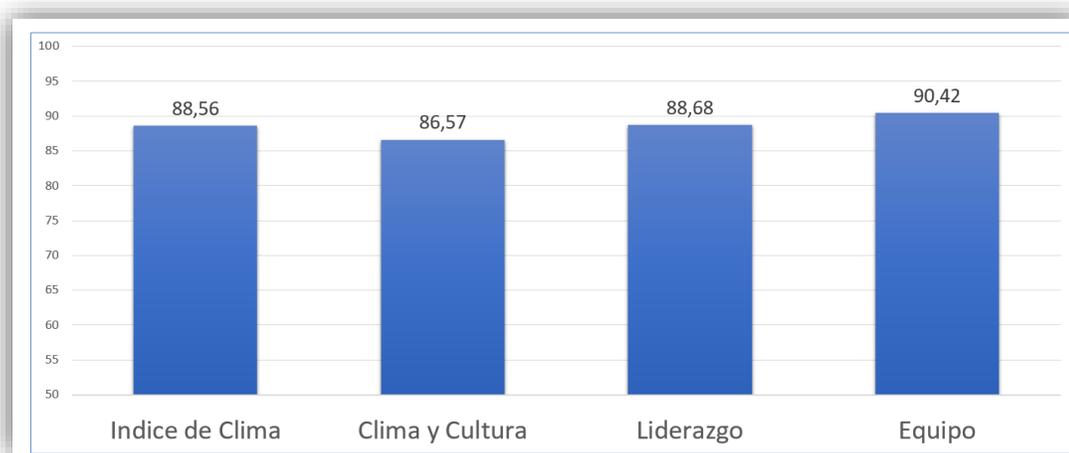


tratamiento de datos y la confidencialidad, el proceso logístico de la evaluación en línea, la definición de fechas de aplicación del instrumento, población y muestra, tiempos de evaluación y por último, entrega de resultados y propuestas para el sostenimiento y la mejora.

Los resultados del índice de Clima y Cultura tienen en cuenta las variables Clima y Cultura, Liderazgo y Equipo.

RESULTADOS GENERALES POR INSTRUMENTO

Figura 17, Valoración del Clima Corporativo – 2021



Fuente: COMPENSAR, 2021

La en gráfica se encuentra que con respecto a la medición de la vigencia 2020, el índice de Clima y cultura (ICC), aumentó en 1,87 puntos, manteniendo una escala de “Bueno.”

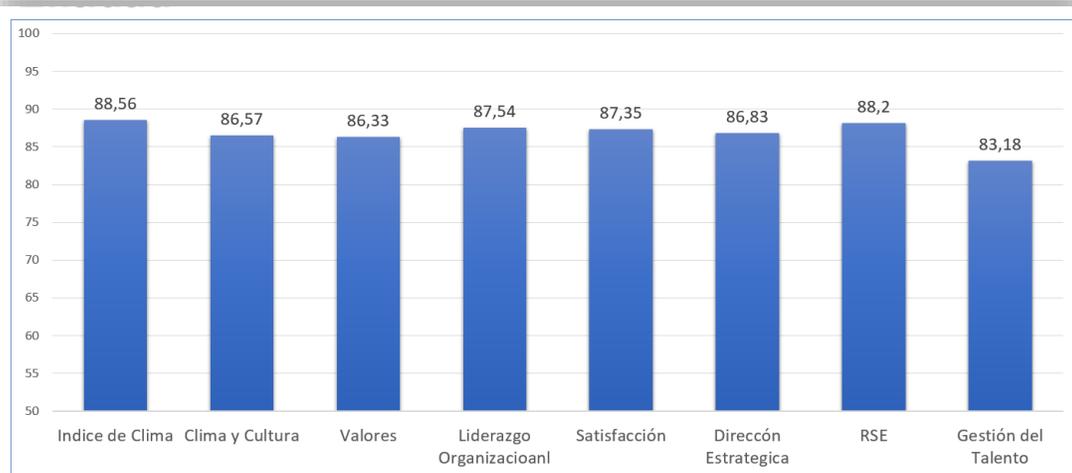
A continuación se presentan descriptivamente los resultados por instrumentos, distribuidos así:



1. ICC: Clima y cultura, liderazgo organizacional, valores de la organización Satisfacción, Dirección Estratégica R.S.E y Gestión del Talento.
2. Liderazgo, trabajo en equipo.
3. Pertenencia y amor por la entidad.
4. Micro – Climas: Correspondiente al Índice de Clima Corporativo (ICC) de cada Dirección de la Entidad.

Resultados Aspectos Generales de Clima

Figura 18, Valoración por Instrumentos



Fuente: COMPENSAR, 2021

En la gráfica, los resultados de la percepción del clima laboral 2021, muestran aumento en la mayoría de variables evaluadas, siendo la variable Liderazgo Organizacional la más alta (87,54%), con un aumento de 5.1 puntos porcentuales, seguida de Valores (86,33%) con un incremento de 2.02 puntos y Clima y Cultura (86,57%) con un aumento de 1.3 puntos.



A su vez, la única variable que disminuyó fue Direccionamiento estratégico (86,83%) en 1,21 puntos. Cabe resaltar que, todas las variables se encuentran en la escala de medición en nivel bueno (superior a 70).

Resultados de Liderazgo

Figura 19, Resultados medición variable Liderazgo

Variables	Calificación	Sub Variable	Calificación
Crear Contexto	89,39	Direccionamiento	89,5
		Comunicación	90,36
		Relacionamiento	89,07
		Inspiración	88,64
Sostener Contexto	87,46	Bienestar	88,29
		Desarrollo	87,21
		Reconocimiento	89
		Retroalimentar	85,33
Operar Contexto	89,2	Cambio	87,86
		Seguimiento	90,93
		Apoyo y Acompañamiento	89,86
		Roles	88,14

Fuente: COMPENSAR, 2021

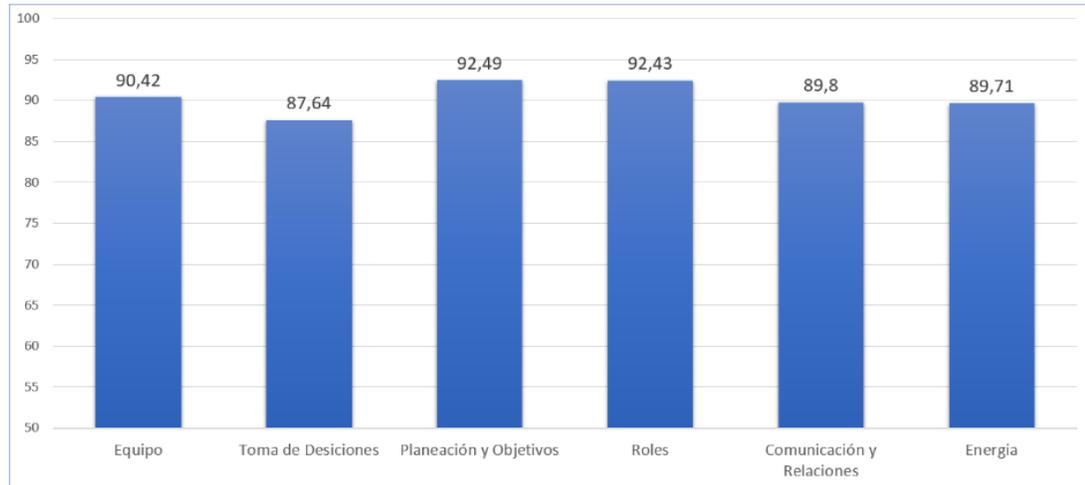
La percepción del liderazgo tuvo un aumento en todas las sub variables evaluadas, siendo las más significativas Inspiración con un incremento de 4,81 puntos porcentuales, Apoyo y acompañamiento con un aumento de 4,34 puntos y relacionamiento con 3,49 puntos porcentuales.

La única sub variable que presentó disminución en la percepción es la de “Seguimiento” con 0,76 puntos porcentuales.



Resultados Trabajo en Equipo

Figura 20, Resultados Variable Trabajo



Fuente: COMPENSAR, 2021

La gráfica muestra un aumento en todas las variables del componente Trabajo en Equipo, encontrando que la sub variable Toma de Decisiones (87,64%) presenta un incremento de 6,54 puntos porcentuales, seguida de Planeación y Objetivos (92,49%) con un incremento de 1,3 puntos porcentuales.

Resultados Microclima 2021

Otros de los aspectos evaluados, corresponde a la valoración del clima por áreas o dependencias, a continuación, se presentan los resultados obtenidos, teniendo en cuenta los mismos criterios calificados a nivel general y que sirven de base para intervenir específicamente en algunas áreas o dependencias.



Figura 21, Resultados variables por Dependencias

Dependencia	ICC	Clima y Cultura	Liderazgo	Equipo de Trabajo	Participantes
APC Colombia	88,56	86,57	88,68	90,42	70
Dirección General	91,6	89,25	91,96	93,58	18
Dirección de Coordinación Interinstitucional	86,03	82,92	87,93	87,25	10
Dirección de Demanda	93,9	89,53	96,24	95,93	13
Dirección Administrativa y Financiera	90,89	89,97	91,17	91,54	20
Dirección de Oferta	75,14	75,71	70,39	79,34	9

Fuente: COMPENSAR, 2021

Resultados Posicionamiento y Amor por la Entidad 2021

Para finalizar, la encuesta de clima midió el nivel de percepción que tienen los servidores públicos relacionada con la reputación interna y amor por la Entidad, esta variable también obtuvo un crecimiento con respecto a la vigencia anterior, para el caso del “Top of Mind” de 6,05 puntos y en cuanto al sentido de orgullo de 5.59 puntos porcentuales.

Estas variables se asocian con el sentido de pertenencia, fidelidad y compromiso con la Entidad, ambas variables se encuentran en Nivel Excelente de acuerdo con la escala de medición del instrumento.

Figura 22, Medición Posicionamiento y amor por la Entidad



Fuente: COMPENSAR, 2021

En términos generales, se observa un aumento en la percepción de los servidores frente al clima laboral del 2021, puntaje que puede atribuirse a los esfuerzos de la entidad en el diseño y desarrollo de planes y políticas para la administración y gestión integral del talento humano que conforma APC Colombia, los nuevos estilos de liderazgo, desarrollo de actividades, formación para los equipos y aspectos relacionados con la estabilidad laboral y sistemas de compensación en los tiempos de la pandemia.

5.2 ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS 2021

Otro de los insumos utilizados para la formulación del presente plan, fue identificar la percepción del impacto que generó en APC-Colombia, la participación en cada una de las actividades que se desarrollaron en la vigencia; para recoger esta información se diseñó y realizó una encuesta a través de medios electrónicos, donde los participantes calificaban su grado de satisfacción en la escala: Alto, medio

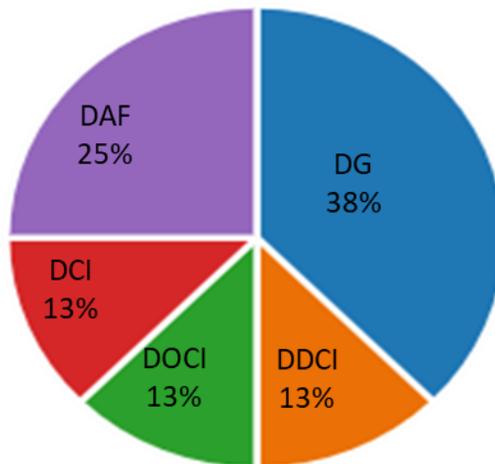


y bajo; así mismo, busco identificar nuevas oportunidades y necesidades de bienestar se identificaban dentro de los equipos.

A continuación se presenta la valoración dada por los servidores públicos de las áreas participantes, en cuanto al grado de pertinencia e impacto de las actividades y posteriormente, presentaremos los nuevos requerimientos identificados.

Población Participante

Figura 23, Distribución áreas participantes



Fuente propia APC Colombia, 2021

El formulario se generó para su diligenciamiento entre el 25 de noviembre y el 12 de diciembre de 2021, para 3 direcciones técnicas, las áreas de la Dirección General y los grupos que hacen parte de la DAF; de acuerdo con las respuestas, participaron 8 dependencias: Dirección General, planeación, comunicaciones, Control Interno, DOCI, DCI y DAF (directora DAF) y Grupo Gestión del Talento Humano.



VALORACIÓN DEL PEI 2021

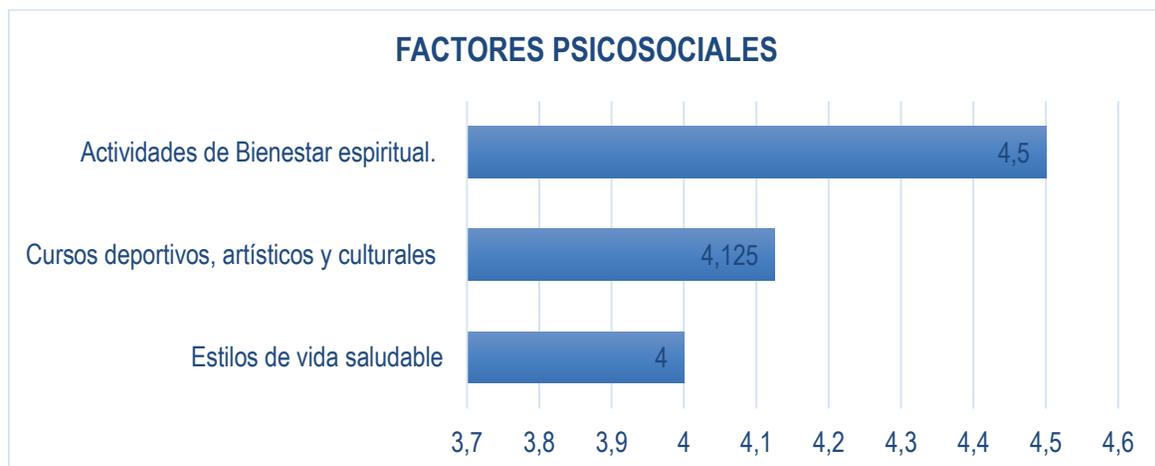
La valoración del impacto y participación, para la vigencia evaluada, se realizó por actividad de acuerdo con los Ejes temáticos del PEI, Eje 1 Equilibrio Psicosocial – EJE 2 Salud Mental – EJE 4 Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar.

EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este Eje contemplo actividades relacionadas con el mantenimiento o mejoramiento de:

1. Factores psicosociales como Estilos de Vida Saludables, Cursos, actividades de bienestar espiritual.
2. Equilibrio entre la vida laboral y Familiar
3. Calidad de vida laboral
4. Incentivos

Figura 24, FACTORES PSICOSOCIALES



Fuente propia APC Colombia, 2022

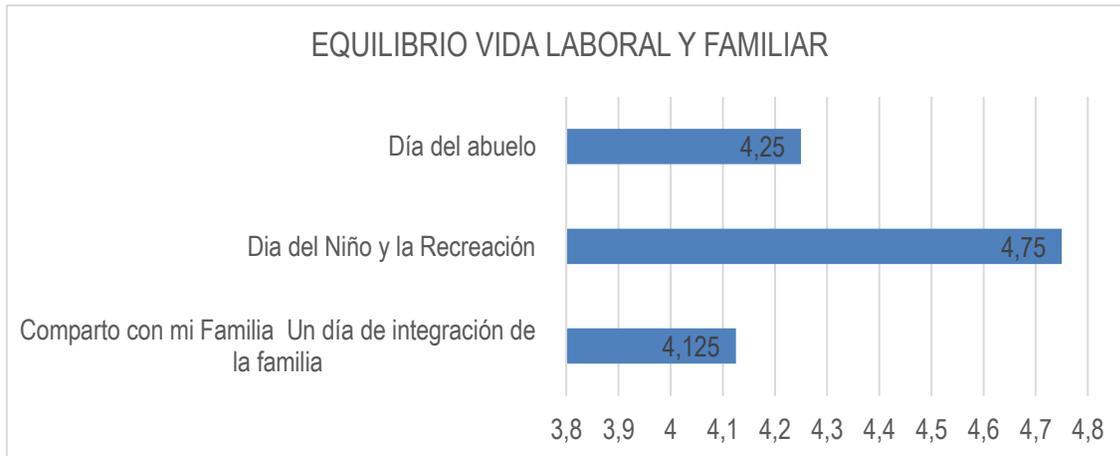


Los funcionarios que diligenciaron la encuesta de percepción del impacto del PEI/2021, valoraron este componente del Eje con un promedio de 4.20 sobre 5, con lo que se observa un impacto alto de las actividades desarrolladas en relación con los factores psicosociales, como son:

- Estilos de vida saludable. Descripción: En el primer semestre fueron de manera virtual (clases de cardio kik boxing, estiramientos, entrenamiento funcional, salsa, entre otras); En el segundo semestre fueron presenciales: Gimnasio, piscina, clases individuales, clases grupales, practicas libres, entre otras.
- Cursos deportivos, artísticos y culturales a través de la Caja. Descripción: Cursos de libre participación en la modalidad virtual en el primer semestre abarcó diferentes cursos a través de la Universidad Compensar. En el segundo semestre Presenciales como: Pintura, Sushi, Cocina, Postre, entre otros.
- Actividades de Bienestar espiritual. Descripción: Talleres virtuales para los funcionarios y sus familias sobre técnicas de relajación, manejo de respiración, meditación, Pilates, entre otras; - En el segundo semestre Presencial: Cursos de relajación, estiramiento, deportivos, entre otros.



Figura 25, EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR



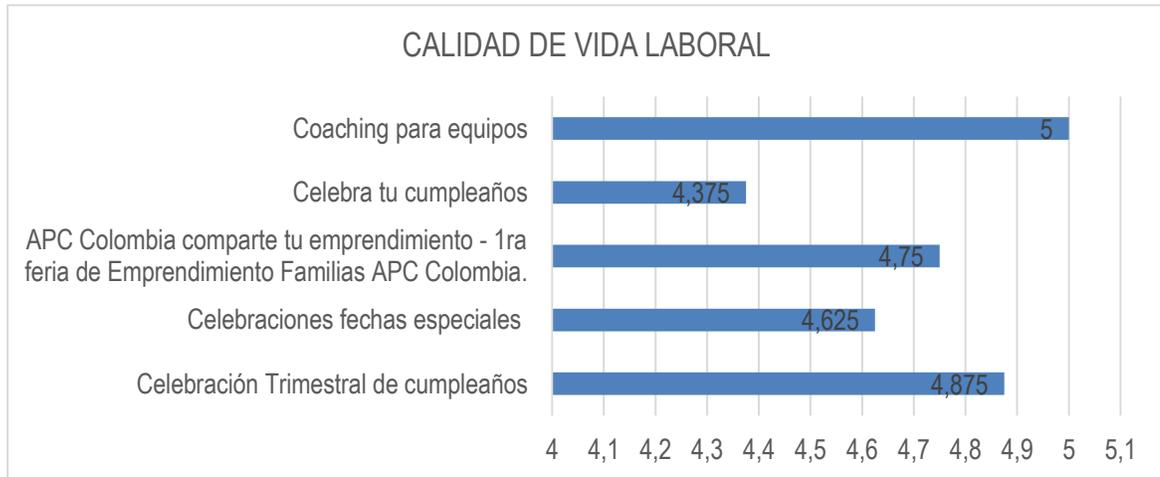
Fuente propia APC Colombia, 2022

Los funcionarios que diligenciaron la encuesta de percepción del impacto del PEI/2021, valoraron este componente del Eje, con un promedio de 4.37 sobre 5, lo cual muestra un impacto alto de las actividades desarrolladas en relación con equilibrio vida laboral y familiar, como son:

- Un día de integración de la familia (un día por semestre). 1er Semestre: Día libre en Semana Santa - 2do semestre: Día de la Familia septiembre/2021.
- Día del Niño y la Recreación - Descripción: Un día de integración (un día por semestre). 1er Semestre: Abril (día del niño - rumba Kids virtual) - 2do semestre: Octubre - Dulce Celebración, visita de los niños a APC Colombia
- Día del abuelo - Descripción: Segundo domingo de agosto, "tarjeta, publicación en Mi Agencia y detalle para los servidores que son Abuelos"



Figura 26, CALIDAD DE VIDA LABORAL



Fuente propia APC Colombia, 2022

Los funcionarios que diligenciaron la encuesta de percepción del impacto del PEI/2021, valoraron este componente del Eje, con un promedio de 4.72 sobre 5, lo cual muestra un impacto alto de las actividades desarrolladas en relación con Calidad de vida laboral, como son:

- Celebración Trimestral de cumpleaños en APC - Descripción: APC Colombia busca consolidar una cultura Organizacional dirigida al fortalecimiento del sentido de pertenencia, compromiso, responsabilidad de los servidores públicos, por lo cual celebra cada trimestre el cumpleaños de sus integrantes.
- Celebraciones fechas especiales: día del servidor público, conmemoración del día internacional de la mujer, día de la secretaria, conductor y también reconocer las profesiones u oficios, como: día del Abogado, Administrador, Contador, Comunicador, Economista, Internacionalista, Ingeniero, Filósofo, Psicólogo, Sociólogo, entre otros.
- APC Colombia comparte tu emprendimiento - 1ra feria de Emprendimiento Familias APC Colombia.



- Celebra tu cumpleaños - Descripción: APC Colombia otorga medio día de cumpleaños para que los servidores compartan con su familia y amigos.
- Coaching para equipos - Descripción: Actividades de fortalecimiento de equipos en el marco de los 10 Años.

EJE 2 SALUD MENTAL

Este eje contempló actividades relacionadas con el mantenimiento o mejoramiento de:

1.Higiene Mental

2.Prevenición de nuevos riesgos a la salud y efectos post-pandemia.

Figura 27, SALUD MENTAL Y RIESGOS ASOCIADOS A LA SALUD



Fuente propia APC Colombia, 2022

Los funcionarios que diligenciaron la encuesta de percepción del impacto del PEI/2021, valoraron este Eje, con un promedio de 4.5 sobre 5, lo cual muestra un impacto alto de las actividades desarrolladas en relación con la salud mental y mitigación de riesgos asociados a la salud, como son:

- Charlas y estrategias para el mantenimiento de la salud mental -
Descripción: Charlas durante el primer semestre, dirigidas por profesionales



en psicología que puedan tratar temas como: suicidio - consumo de alcohol - otras sustancias psicoactivas - violencia física - sexual - síndrome de agotamiento laboral - estrés - ansiedad - depresión, cómo responder al trabajo bajo presión entre otras.

- Tele orientación Psicológica - Descripción: Atención telefónica psicológica sobre manejo de emociones e intervención de primeros auxilios psicológicos, disponibilidad de programa de psicólogo 24/7, para los servidores y núcleo familiar que así lo requieran.
- Acompañamiento de Fisioterapeuta - Descripción: Actividades orientadas a realizar estiramientos musculares, pausas activas, revisión de posturas y asesoría ergonómica en el puesto de trabajo.
- Taller alimentación de estilos de vida saludable - Descripción: A través de sesión virtual realizar taller de Alimentación consiente para todos los funcionarios y sus familias.

EJE 4 FOMENTO DE BUENAS PRACTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR

Figura 28, GESTORES DE FELICIDAD





Fuente propia APC Colombia, 2022

Los funcionarios que diligenciaron la encuesta de percepción del impacto del PEI/2021, valoraron esta actividad del Eje 4, con un promedio de 4.62 sobre 5, lo cual muestra un impacto alto de las actividades desarrolladas en los Gestores de Felicidad que corresponde a un espacio de hasta 2 horas al mes de pausa lúdica y social para compartir con compañeros de área, hablar, celebrar cumpleaños, jugar, fortalecer competencias blandas y/o desconectarse de la rutina del trabajo. Podrá tomarse en la jornada del viernes institucional.

5.3 NECESIDADES DETECTADAS PARA EL 2022

Teniendo en cuenta los retos establecidos en el Decreto 612 de 2018 en cuanto a la elaboración de los planes antes del 31 de enero de cada vigencia, la Dirección Administrativa y Financiera de APC – Colombia consideró pertinente efectuar la recolección de las necesidades de Bienestar, estímulos e incentivos para la vigencia 2021 a través de un instrumento en formulario de Office 360 abierto del 25 de noviembre al 12 de diciembre de 2021 con el enlace:

<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=5fteZNpoSEyj78vabZjPfJfhX>

[XyVrC5BkPqeay0BprdUREQyTzZSSk1YQki5Vfk2MzZSTlpRM1INVC4u](https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=5fteZNpoSEyj78vabZjPfJfhX) , que valoró la pertinencia y satisfacción de las actividades del PEI vigencia 2021 y generó los espacios para recomendaciones y nuevas propuestas para el año 2022.

La encuesta se envió a los Directores, asesores y coordinadores, para que en reunión de equipo efectuaran la valoración de actividades desarrolladas y se plantearan nuevas propuestas de actividades para la presente vigencia.

5.4 PRIORIZACIÓN DE ACTIVIDADES PARA EL PLAN



De acuerdo con los datos suministrados por los diferentes frentes de recolección junto con la comisión de personal, se decantaron y priorizaron las siguientes actividades a fin de consolidar el PEI para la presente vigencia, en cumplimiento a lo señalado en la Ley 909 de 2004, Art. 16, literal h “*Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento*” y, su posterior aprobación por parte de la Dirección General de la Entidad.

Producto de los requerimientos del MIPG, la Entidad efectuó la recolección de información de los funcionarios antes de su desvinculación a través del instrumento entrevista de retiro, ésta proporciona información a considerar dentro de la Gestión del Talento Humano, para el periodo analizado (Noviembre 2020 - Mayo 2021), se obtuvieron recomendaciones para el proceso de bienestar de los servidores públicos por parte del Comité de Gestión y Desempeño institucional, tal y como se presentó en sesión del 18 de agosto de 2021.

Para la definición de las actividades se tendrán en cuenta las que mayor participación e impacto tuvieron para los funcionarios durante el 2021 y aquellas que son pertinentes en cumplimiento de los requerimientos normativos. Se presenta la relación de actividades priorizadas:

EJE 1 - EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

1. FACTORES PSICOSOCIALES

No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
1	Estilo de Vida Saludable para los funcionarios y sus familias	De acuerdo con el programa de estilo de vida saludable, se vincularán a los funcionarios de los programas de vigilancia epidemiológica cardiovascular, osteomuscular y/o	Decreto 1072/2015 - Sistema de Gestión seguridad y Salud en el Trabajo Programa Transversal Entornos Laborales Saludables y Estrategia 4x4 Decreto 1567 de 1998 art. 23



No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
		psicosocial y a todos los interesados También como estrategia de Prevención del sedentarismo	Plan Nacional de Bienestar 2020 - 2022
2	Cursos artísticos o deportivos	Previa inscripción para los servidores interesados y/o su núcleo familiar.	Decreto 1567 de 1998 art. 23 Plan Nacional de Bienestar 2020 - 2022
3	SPA para servidores	Previa inscripción para los servidores interesados Spa - relajación o masajes	Constitución Política de Colombia, artículo 19 Decreto 1072/2015 - Sistema de Gestión seguridad y Salud en el Trabajo Programa Transversal Entornos Laborales Saludables y Estrategia 4x4 Decreto 1567 de 1998 art. 23 Plan Nacional de Bienestar 2020 - 2022
4	Actividades de Bienestar Espiritual	Navidad APC Colombia, espacios de reflexión a través de la Novena de Aguinaldo y Celebración de la Navidad Infantil y propiciar una actividad de bienestar espiritual con un invitado.	Constitución Política de Colombia, artículo 19 Plan Nacional de Bienestar 2020 - 2022



El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS PEI 2022 V1

No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
5	Campañas de socialización Teletrabajo	Socializar las Políticas para solicitar el teletrabajo y su procedimiento	Ley 1221 de 2008 (Decreto Reglamentario 884 de 2012) Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.5.5.54 Decreto Ley 491 de 2020 Plan Nacional de Bienestar 2020 – 2022.



EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
1	Horarios Flexibles para servidores públicos	Campaña de difusión - considerar aspectos como movilidad y tiempos de desplazamiento de los servidores por obras en Bogotá	Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.5.5.53 Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública
2	Manejo del Tiempo Libre y equilibrio de tiempos laborales	Campañas de promoción de estrategias para el uso del tiempo libre	Decreto Ley 1567/98
3	Comparto con mi familia	Un día de integración de la familia de acuerdo con la normatividad aplicable // un día por semestre	Ley 1857 de 2017
4	Día del abuelo	Segundo domingo de agosto, entrega de tarjeta a los servidores que son abuelos	Decreto 1740/1990 modificado por Decreto 330 de 1992



No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
5	Día del Niño y la Recreación	Un día de integración para los niños, niñas y adolescentes con apoyo de la Caja de Compensación / último sábado de abril (salida a un parque o actividades culturales) Dulce celebración infantil - actividad de integración en octubre en instalaciones APC Colombia.	Ley 724 de 2001
6	Caminata - salida ambiental	Caminata de nivel básico para los servidores públicos inscritos	Decreto 1072/2015 - Sistema de Gestión seguridad y Salud en el Trabajo Programa Transversal Entornos Laborales Saludables y Estrategia 4x4.
7	Actividades Culturales o recreativas	Tarjetas de Cine o teatro para los servidores públicos	Decreto 1072/2015 - Sistema de Gestión seguridad y Salud en el Trabajo Programa Transversal



El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS PEI 2022 V1

No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
			Entornos Laborales Saludables y Estrategia 4x4.

3. CALIDAD DE VIDA LABORAL



No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
1	Celebraciones fechas especiales: día del servidor público, Conmemoración del día internacional de la mujer, día de la secretaria, conductor y también reconoce las profesiones u oficios, día del Abogado, Administrador, Contador, Comunicador, Economista, Internacionalista, Ingeniero, Filósofo, Psicólogo, Sociólogo, entre otros.	APC Colombia busca consolidar una cultura Organizacional dirigida al fortalecimiento del sentido de pertenencia, compromiso, responsabilidad de los servidores públicos, por lo cual celebra y conmemora fechas importantes.	Decreto No. 2865 de 2013 y Plan Nacional de Bienestar 2020 - 2022



2	Celebración Trimestral de cumpleaños en APC	APC Colombia busca consolidar una cultura Organizacional dirigida al fortalecimiento del sentido de pertenencia, compromiso, responsabilidad de los servidores públicos, por lo cual celebra cada trimestre el cumpleaños de sus integrantes	Plan Nacional de Bienestar 2020 - 2022
3	Coaching para el fortalecimiento de equipos	Dar continuidad a los procesos de fortalecimiento de equipos enmarcados en los estudios organizacionales Intervenciones específicas para los equipos de trabajo en los cuales se ha evidenciado necesidades de mejorar el clima laboral, el trabajo en equipo, el liderazgo y la comunicación asertiva	Decreto 1567 de 1998 - artículo 21 Decreto 1083 de 2015. Art, 2.2.10.7



4	Preparación para el cambio y desvinculación laboral	Taller de desvinculación asistida para prepensionados	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 24 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.7
5	Celebra tu cumpleaños	APC Colombia busca consolidar una Cultura Organizacional dirigida al fortalecimiento del sentido de pertenencia, compromiso, responsabilidad de los servidores públicos, por lo cual establece espacios para propiciar el balance entre la vida laboral y personal del servidor público, otorga el día de cumpleaños del servidor público	Plan Nacional de Bienestar 2020 - 2022 y Políticas de Gestión del Talento Humano - sector Presidencia
6	Turnos compensados	Generar políticas de operación para la compensación de tiempo de los funcionarios, con el fin de que accedan al disfrute de los turnos compensados para Semana Santa y Fin de Año	Decreto 648/2017



7	Taller alimentación de estilos de vida saludable	A través de sesión virtual realizar taller de Alimentación consiente para todos los funcionarios y sus familias.	Decreto 1072/2015 - Sistema de Gestión seguridad y Salud en el Trabajo Programa Transversal Entornos Laborales Saludables y Estrategia 4x4
8	Acordando distancias	Establecer política para que los servidores disfruten un (1) día hábil previa compensación, para que compartan un día más en un fin de semana de puente con su familia	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 24 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.7
9	Política de carro compartido	Establecer política relacionada con la sensibilización del uso de carro compartido por condiciones de movilidad, pico y placa e impacto ambiental	https://bogota.gov.co/mi-ciudad/movilidad/abece-de-las-nuevas-medidas-de-pico-y-placa-en-bogota-para-el-2022
10	Política para acceder a trabajo en alternancia	Establecer política relacionada con trabajo en alternancia (oficina - casa), relacionada con movilidad y cuidado y salud de los servidores.	https://bogota.gov.co/mi-ciudad/movilidad/abece-de-las-nuevas-medidas-de-pico-y-placa-en-bogota-para-el-2022 Declaratoria de emergencia sanitaria



11	Me comunico y me relaciono	Campaña orientada a fortalecer la comunicación asertiva y relacionamiento en el marco de valores institucionales (respeto, justicia, honestidad, diligencia, compromiso, lealtad y responsabilidad)	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 24 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.7 MIPG - Política de integridad
12	Medición del Clima Laboral	Efectuar seguimiento a los resultados obtenidos en la medición del 2021 y evaluar a través de esta herramienta, las acciones implementadas en el Plan 2022	Decreto 1567 de 1998 Plan Estratégico Sectorial 2018 - 2022

4. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS



No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
1	Uso de la Bicicleta	Incentivo de medio día de permiso a los funcionarios que cumplan los parámetros establecidos en la norma, no podrá ser acumulable. Campañas de sensibilización del uso de la bicicleta	Ley 1811 de 2016
2	Revisión y actualización de los incentivos	Efectuar una actualización de los incentivos a otorgar para la presente vigencia	Decreto 1083 de 2015 - Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 26 al 38
3	Mejor Servidor Público Carrera Administrativa por Niveles	Se entregará el incentivo que se defina previamente por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Decreto 1083 de 2015 - Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 26 al 38
4	Mejor servidor Público de Libre Nombramiento y Remoción nivel Directivo		
5	Incentivo por atención al Usuario Externo		



6	Incentivo por atención al Usuario Interno		
No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
7	Ceremonia entrega de incentivos - resultados cierre de vigencia	Actividad definida para exaltar la labor de los funcionarios y niveles de excelencia	Decreto 1083 de 2015 - Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 26 al 38
8	Reconocimiento por permanencia en la Entidad	Reconocer la trayectoria laboral de los servidores públicos con 5, 10, 15 años de servicio continuo en la entidad, con un reconocimiento escrito y un día de permiso compensado, que deberá tomar en el mismo mes en que cumple tiempo de servicio.	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 24 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.7

5. PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS



No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
9	Equipos de Trabajo	Efectuar la convocatoria y otorgar el incentivo de acuerdo con la reglamentación y políticas que se definan para la ejecución de los equipos de trabajo.	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 24 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.7

EJE 2 - SALUD MENTAL

1. HIGIENE MENTAL

No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
1	Charlas y estrategias para el mantenimiento de la salud mental	Actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan tratar temas como: Suicidio - consumo de alcohol - otras sustancias psicoactivas - violencia física - sexual - síndrome de agotamiento	Decreto 1072/2015 - Sistema de Gestión seguridad y Salud en el Trabajo Ley 1616 de 2013 Documento CONPES 3992 de



No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
		laboral - estrés - ansiedad - depresión, entre otras.	2020 Plan Nacional de Bienestar 2020- 2022
2	Herramientas para el trabajo bajo presión	Charla sobre cómo responder al trabajo bajo presión	Decreto 1072/2015 - Sistema de Gestión seguridad y Salud en el Trabajo Ley 1616 de 2013 Documento CONPES 3992 de 2020 Plan Nacional de Bienestar 2020- 2022

2. PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD Y EFECTOS POST-PANDEMIA



No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
1	Manejo de Ansiedad y Depresión	Charlas sobre prevención y acompañamiento psicológico	Decreto 1072/2015 - Sistema de Gestión seguridad y Salud en el Trabajo Plan Nacional de Bienestar 2020- 2022
2	Manejo para el fortalecimiento de la autoestima	Charlas orientadas a brindar herramientas para fortalecer la autoestima	Decreto 1072/2015 - Sistema de Gestión seguridad y Salud en el Trabajo Plan Nacional de Bienestar 2020- 2022
3	Telerorientación Psicológica	Atención telefónica psicológica sobre manejo de emociones e intervención de primeros auxilios psicológicos, disponibilidad de programa de psicólogo 24/7, para los servidores y núcleo familiar que así lo requieran.	Decreto 2771 de 2008 Decreto 1072/2015 - Sistema de Gestión seguridad y Salud en el Trabajo



No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
4	Exámenes Médicos Ocupacionales Periódicos	Realizar los exámenes médicos ocupacionales programados según el profesiograma (exámenes médicos ocupacionales - audiometría - optometría y exámenes físicos).	Decreto 1072/2015 - Sistema de Gestión seguridad y Salud en el Trabajo
5	Acompañamiento de Fisioterapeuta	Actividades orientadas a realizar estiramientos musculares, pausas activas, revisión de posturas y asesoría ergonómica tanto en trabajo en casa como presencial.	Decreto 1072/2015 - Sistema de Gestión seguridad y Salud en el Trabajo Programa Transversal Entornos Laborales Saludables
6	Programa de vacunación	Desarrollar programa de vacunación Voluntario para los servidores públicos de la Entidad en diferentes tipos de vacunas, según sus	Decreto 1072/2015 - Sistema de Gestión seguridad y Salud en el Trabajo Programa Transversal Entornos Laborales



No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
		necesidades Incluye jornada de sensibilización informando acerca de los riesgos biológicos y posterior jornada de vacunación a funcionarios previamente inscritos.	Saludables y Estrategia 4x4
7	Área Protegida	Servicios que protegen a todos los empleados, proveedores, clientes, estudiantes y visitantes en caso de que ocurra una urgencia o emergencia dentro del área delimitada, garantizando la atención médica oportuna.	Decreto 1072/2015 - Sistema de Gestión seguridad y Salud en el Trabajo Programa Transversal Entornos Laborales Saludables y Estrategia 4x4

3 EJE: CONVIVENCIA SOCIAL



1. FOMENTO DE LA INCLUSION, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD

No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
1	Promover la inclusión laboral, diversidad y equidad	Cursos o charlas para la sensibilización de los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión.	Plan Nacional de Bienestar 2020-2022
2	voluntariado social (visita fundaciones de niños, mujeres migrantes o ancianos)	Una visita de los servidores a una fundación para realizar actividades de voluntariado en compañía de su núcleo familiar.	Plan Nacional de Bienestar 2020-2022

2. PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DE PODER

No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
1	Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso	Charla de sensibilización y estrategias sobre la importancia de manifestar estas situaciones	Ley 1010 de 2006



	laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder		
--	--	--	--

4 EJE: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

FOMENTO DE BUENAS PRACTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR

No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
1	Gestores de Felicidad: Todos somos gestores para promover un adecuado clima laboral.	Espacio de hasta 2 horas al mes de pausa lúdica y social para compartir con compañeros de área, hablar, celebrar cumpleaños, jugar, fortalecer competencias blandas y/o desconectarse de la rutina del trabajo. Podrá tomarse en la jornada del viernes institucional.	Políticas de Gestión del Talento Humano - sector Presidencia (viernes Institucional), Plan Nacional de bienestar 2020 - 2022

5 EJE: TRANSFORMACION DIGITAL



ANALITICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR

No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
1	Actualización de redes y sistemas de información	Actualizar una vez al año información estadística para alimentar los planes de bienestar y estímulos	Plan Nacional de Bienestar 2020- 2022

Una vez recibidas las recomendaciones de la Comisión de Personal, así como los requerimientos puntuales de la alta dirección, se definen las actividades a desarrollar para la vigencia 2022 en el Plan de Estímulos e Incentivos, así:

6. OBJETIVOS

6.1 OBJETIVO GENERAL

Contribuir al cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), a través del desarrollo del plan de Estímulos e Incentivos, con el fin de 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.



6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Elevar los niveles de satisfacción personal y laboral de los servidores, a través de las actividades desarrolladas en los diferentes Ejes del PEI, buscando aumentar la percepción del clima laboral de la vigencia 2022.
2. Generar espacios de integración de los equipos de trabajo, desarrollar y fortalecer trabajo en equipo y adaptación al cambio.
3. Promover un ambiente laboral saludable para los funcionarios de APC – Colombia.
4. Generar espacios de esparcimiento, integración y desarrollo de las familias de los funcionarios de la Entidad
5. Incentivar la excelencia en el desempeño de los funcionarios y equipos de trabajo.

7. COBERTURA DEL PEI

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.*

8. ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2021

Teniendo en cuenta la normatividad y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública señalados en el marco conceptual de este Plan, el PEI se abordará desde los ejes definidos anteriormente.

9. INVERSIÓN

La inversión total para la ejecución del plan de estímulos e incentivos 2022 de APC-Colombia, es por la suma de (\$40.000.000) CUARENTA MILLONES DE PESOS, con cargo a los rubros presupuestales servicios para el cuidado



de la salud humana y servicios sociales y servicios de esparcimiento, culturales y deportivos.

10. POLÍTICAS PARA LA EJECUCIÓN DEL PEI

En el marco del Plan de Estímulos e Incentivos PEI 2022, se elaborarán las políticas y lineamientos para regular el desarrollo de las actividades que se determinen en el Plan.

11. COMPROMISOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Para la adecuada ejecución del PEI y de los recursos institucionales, los beneficiarios del plan de estímulos e incentivos, se acogerán a lo señalado en el Reglamento Interno de Participación en Actividades de Estímulos e Incentivos - Código: A-OT-051 - Versión: 02.

12. CRONOGRAMA DE TRABAJO

El desarrollo del PEI, se presenta en cuadro anexo, el cual identifica como mínimo la siguiente información:

- EJE y área a intervenir
- Actividad – descripción
- Sustento normativo
- Identificación si es con costo o sin costo
- Cronograma de ejecución

13. 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 del PEI, se procederá a realizar el seguimiento de forma trimestral en el aplicativo brújula o los medios que disponga la entidad, a través de los siguientes indicadores:

13.1 INDICADORES DE EFICACIA

No.	ACCIONES PROYECTADAS	INDICADOR
1	Uso de los recursos asignados	Presupuesto ejecutado/ Presupuesto asignado
2	Ejecución del PEI	N° de actividades ejecutadas/ N° de actividades programadas

13.2 INDICADORES DE EFICIENCIA

No.	ACCIONES PROYECTADAS	INDICADOR
1	Participación de los funcionarios	N° de funcionarios que participaron en las actividades / N° de cupos disponibles para la realización de las actividades
2	Percepción de calidad	Promedio de los resultados de la encuesta de percepción de calidad, aplicada al finalizar cada actividad.

13.3 INDICADOR DE IMPACTO

No.	ACCIONES PROYECTADAS	INDICADOR
1	Percepción de impacto	Resultado de la encuesta de percepción de impacto del PEI



El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS PEI 2022 V1

ORIGINAL FIRMADO

VIVIANA MANRIQUE ZULUAGA

Directora General

Aprobó: MARÍA DEL PILAR SERRANO BUENDÍA

Directora Administrativa y Financiera

Vo.Bo: JULIO CESAR CADAVID GÓMEZ – Coordinador Gestión Talento Humano

Elaboró: Silvia Rocío Gómez Sandoval – Profesional Especializada TH

Aval de Comisión de Personal: Mediante Acta de Reunión No.24 del 18 de enero de 2022.

(Ley 909 de 2004, Art. 16, h): Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento.