



APC-COLOMBIA
Agencia Presidencial de Cooperación Internacional

PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS
PEI 2019 V1

PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS PEI 2019

"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	5
1.1 SISTEMA DE ESTÍMULOS	5
1.1.1 PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	7
1.1.1.1 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	8
1.1.1.2 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	10
1.1.2 PROGRAMAS DE INCENTIVOS	11
2. FUNDAMENTOS RECTORES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS	12
3. FINALIDAD DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL	13
4. MARCO JURÍDICO	14
5. FUENTES DE DEIAGNÓSTICO PARA LA FORMULACION DEL PEI	15
5.1 DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA	15
5.2 RESULTADOS MEDICION DE CLIMA LABORAL	20
5.3 MEDICIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL 2017	27
5.4 ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DEL PEI 2018	31
5.5 NECESIDADES DETECTADAS PARA EL 2019	37
5.6 PRIORIZACIÓN DE ACTIVIDADES PARA EL PLAN	41
6. OBJETIVOS	44
6.1 OBJETIVO GENERAL	44
6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	45
7. COBERTURA DEL PEI	45
8. ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2019	46
8.1 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	46
8.1.1 COMPONENTE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	46
8.1.2 COMPONENTE CALIDAD DE VIDA LABORAL	46



8.2	PROGRAMA DE INCENTIVOS.....	47
9.	INVERSIÓN	47
10.	POLÍTICAS PARA LA EJECUCIÓN DEL PEI	47
11.	COMPROMISOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	48
12.	CRONOGRAMA DE TRABAJO	48
13.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	48
13.1	INDICADORES DE EFICACIA	48
13.2	INDICADORES DE EFICIENCIA	49
13.3	INDICADOR DE IMPACTO	49



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 gran 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 conformidad con la Guía de Estímulos para los servidores públicos V1, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública en Septiembre de 2018, orientado la acción del mencionado plan, no sólo a generar un impacto positivo en la vida laboral y familiar de los servidores sino que esté alineado a los principios de gestión



estratégica del talento humano y el enaltecimiento a su labor, la cual redundará en la generación de valor para el ciudadano y partes interesadas.

En este sentido 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 2019, 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 y servidoras 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; los resultados de la medición del riesgo psicosocial, realizado en el año 2017; la medición del clima laboral 2018, la encuesta de percepción de impacto que tuvo, cada actividad ejecutada en el marco del PEI 2018; el informe de resultados PEI 2018 y la recolección de necesidades y expectativas de bienestar social para el PEI 2019.

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).



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 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:

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



- 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).

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 (2) áreas principales para enmarcar las acciones de bienestar. A continuación, se relacionan las acciones que en cada área, podrán ser trabajadas al interior de la Agencia para la vigencia 2019.

Imagen No1. Áreas de Intervención



Fuente: Guía de estímulos para los servidores públicos (2018), extracto de la imagen, página 11.

1.1.1.1 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.
- ✓ Definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención sobre los resultados de la medición del riesgo psicosocial.
- ✓ Evaluar adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente a la desvinculación laboral asistida, de readaptación laboral o cuando se den procesos de reforma organizacional (preparación para pre - pensionados y reconocimientos de la trayectoria laboral).
- ✓ Identificar cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la misma.
- ✓ 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 servidor y su familia.
- ✓ Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.



- ✓ Participación de funcionarios en el diseño, ejecución y evaluación de programas de bienestar laboral.

1.1.1.2 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Las actividades asociadas a esta área, atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor 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 expectativas, 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 servidor 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.

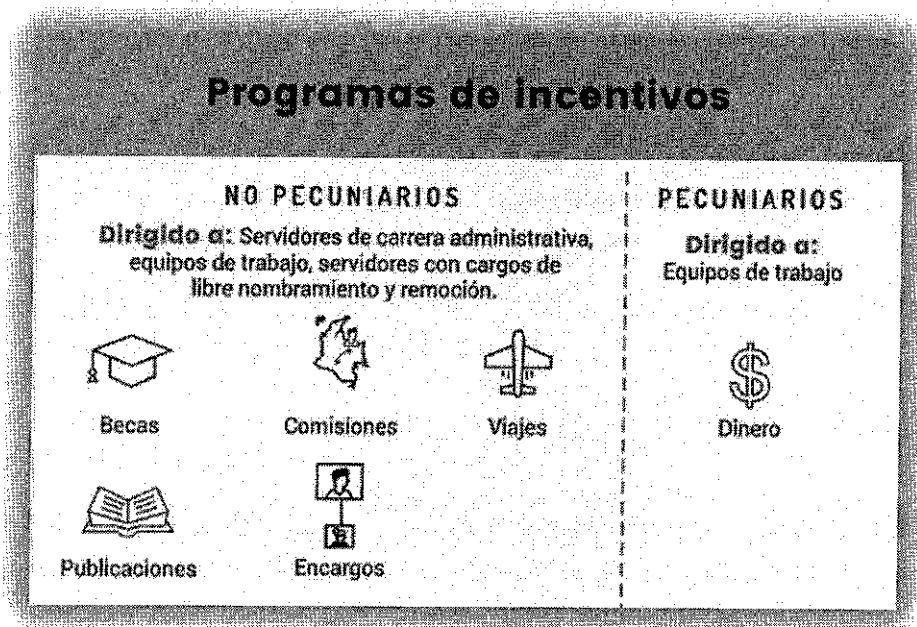
1.1.2 PROGRAMAS DE INCENTIVOS

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 (Carrera Administrativa y LNR) 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..."



Imagen No2. Áreas de Intervención



Fuente: Guía de estímulos para los servidores públicos (2018), extracto de la imagen, página 11.

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..."



5. FUENTES DE DEIAGNÓSTICO PARA LA FORMULACION DEL PEI

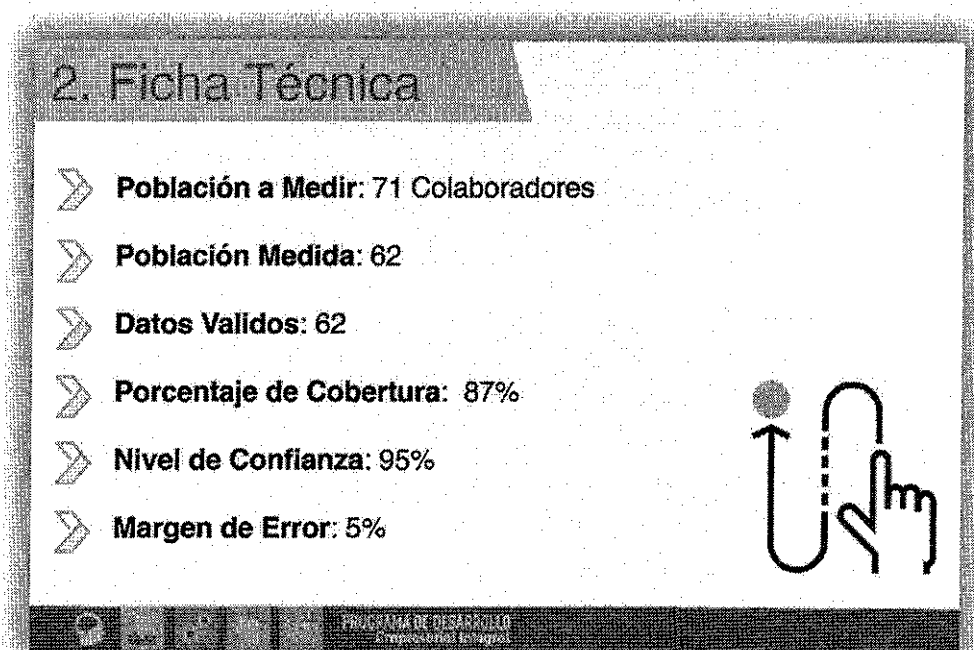
El Plan de Estímulos e Incentivos 2019, se formuló a partir de las siguientes fuentes:

- Descripción demográfica de los servidores públicos de la Agencia.
- Resultados de la medición del clima laboral 2018
- Resultados de la medición de riesgo psicosocial 2017.
- Encuesta de percepción de impacto PEI 2018.
- Resultados de la recolección de necesidades y expectativas de bienestar social para el PEI 2019.

5.1 DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Para orientar las actividades formuladas en el plan de estímulos e incentivos de la vigencia 2019, 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 noviembre 26 de 2018, medición que contó con la siguiente ficha técnica:

Imagen No 3. Ficha Técnica

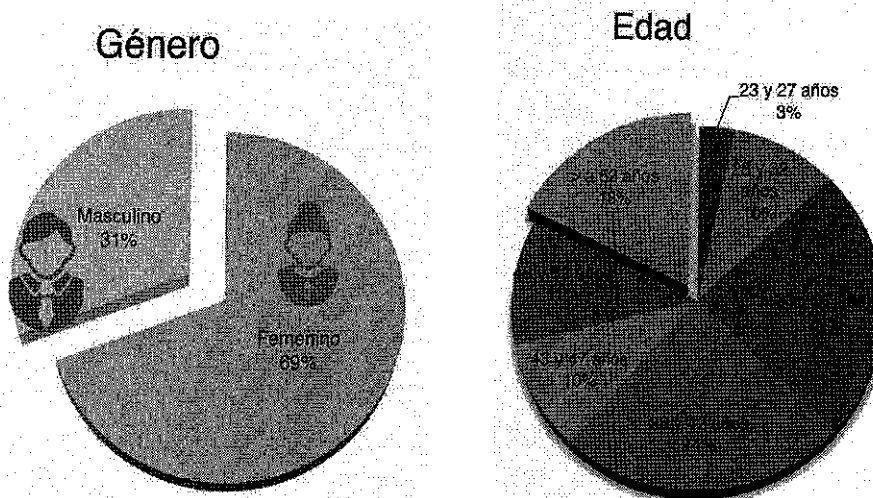


Fuente: COMPENSAR, 2018



De la población se encuentra la siguiente distribución por datos demográficos:

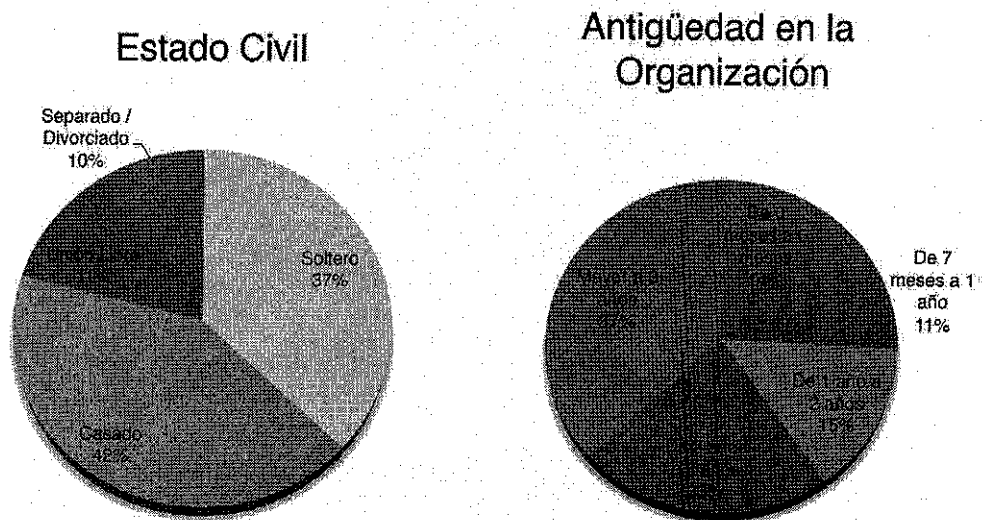
Imagen No 4. Datos Demográficos



Fuente: COMPENSAR, 2018

Se evidencia, que de la población de APC-Colombia, el 31% corresponde a hombres y el 69% a mujeres, como el género predominante en la Agencia. Así mismo, la mayoría de la población de la Agencia (48%), se encuentra en un rango de edad comprendido entre los 33 y los 42 años.

Imagen No 5. Datos Demográficos

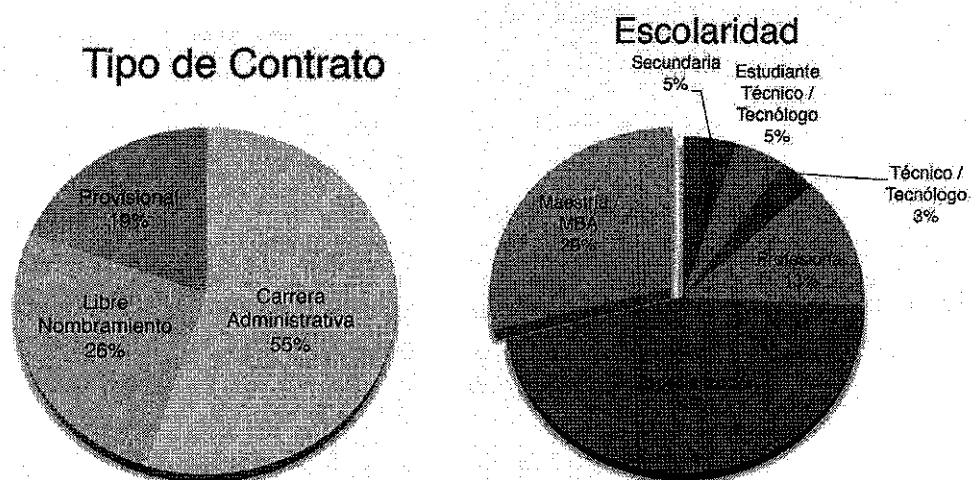




Se evidencia, que de la población de APC-Colombia, el 42% es casado, el 37% soltero, siendo los estados civiles predominantes en la Agencia, así mismo, un 11% está en unión libre y el 10% está divorciado, estos datos permiten inferir que la población con conyugue equivale al 53% frente a un 47% que no tendría conyugue o compañero permanente.

En cuanto a la antigüedad de los funcionarios, se encuentra que APC al ser una Entidad relativamente nueva, (7 años), cuenta con la siguiente distribución por antigüedad: el 37% tiene más de 3 años, el 23% se encuentra entre 2 y 3 años, 15% de 1 a 2 años, y 25% menor a 1 año.

Imagen No 6. Datos Demográficos



Fuente: COMPENSAR, 2018

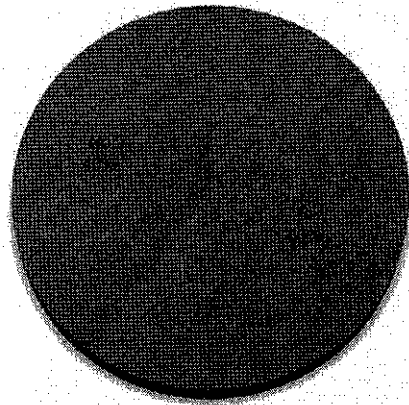
Con respecto a la escolaridad de la población en APC-Colombia se refleja en la distribución por nivel educativo, que el 45% corresponde a formación en post-gradado graduado (especialización), el 29% posee formación de maestría, el 13% a formación en pregrado graduado, el 3% a formación técnica o tecnológica completa y el 5% a bachiller completo. Por otro lado, el 5% aún no completa su formación técnica o tecnológica.

Frente al tipo de vinculación o contratación, el 55% corresponde a Carrera Administrativa, el 26% Libre Nombramiento y Remoción y el 19% se encuentra en provisionalidad.

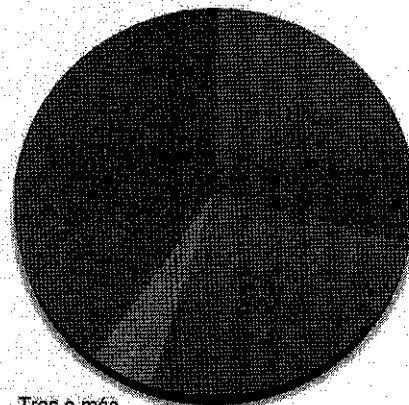


Imagen No 7. Datos Demográficos

¿Es usted cabeza de familia?



¿Cuántos hijos tiene?



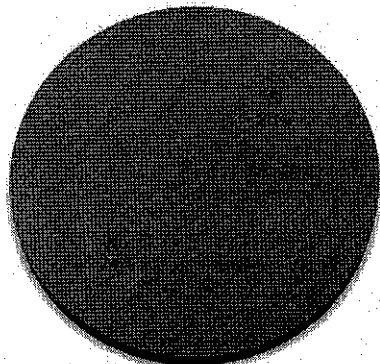
Tres o más
5%

El 60% de la población reporta ser cabeza de familia y tener hijos, de acuerdo con la siguiente distribución: 29% un hijo, 26% dos y el 5% tener 3 o más, frente a un 40% que reporta no tener hijos y no ser cabeza de familia.

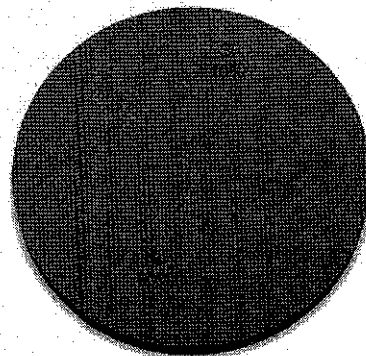
Los rangos de edad de los hijos de los funcionarios de APC, corresponden a que el 26% tiene hijos entre los 0 y 12 años, frente a un 10% que tiene hijos entre los 13 y 18 años.

Imagen No 8. Datos Demográficos

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



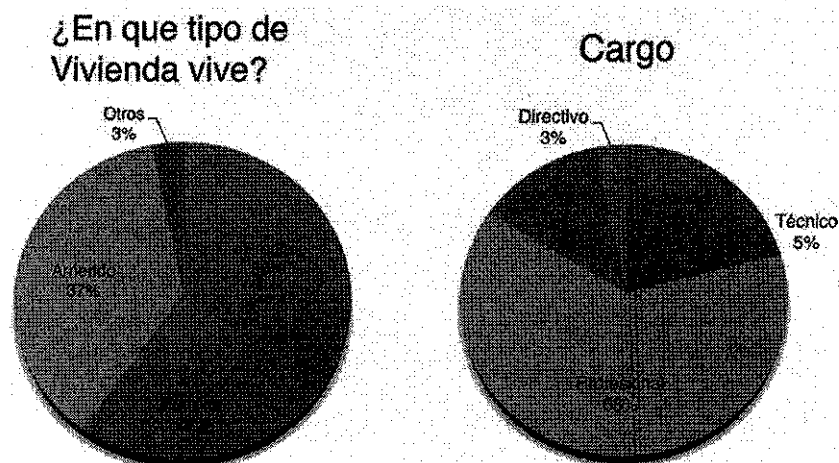
¿Tiene hijos entre los 13 y 18 años?



Fuente: COMPENSAR, 2018

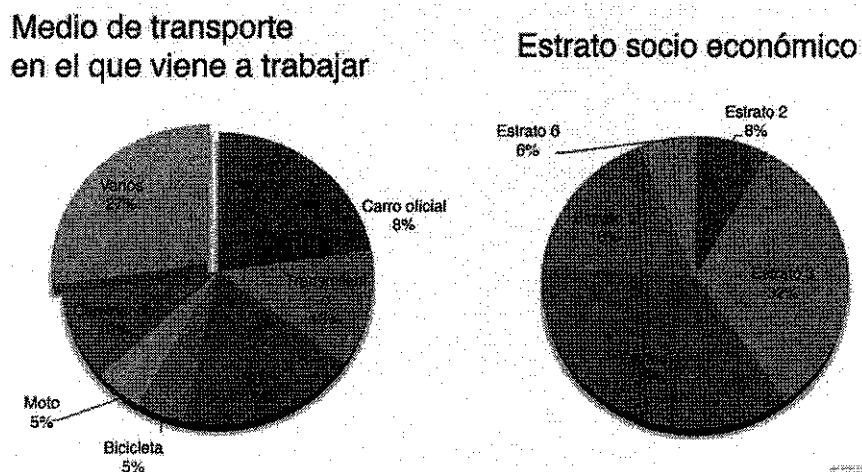


Imagen No 9. Datos Demográficos



Respecto al tipo de vivienda habitada por la población que labora en APC-Colombia, se determina que 37% paga arriendo, el 36% tiene inmueble propio y el 24% vive con la familia. Seguidamente de la población se encuentra distribuida en los siguientes niveles jerárquicos, el 63% profesional, 16% asistencial, el 13% asesor y el 5% técnico.

Imagen No 9. Datos Demográficos



Fuente: COMPENSAR, 2018



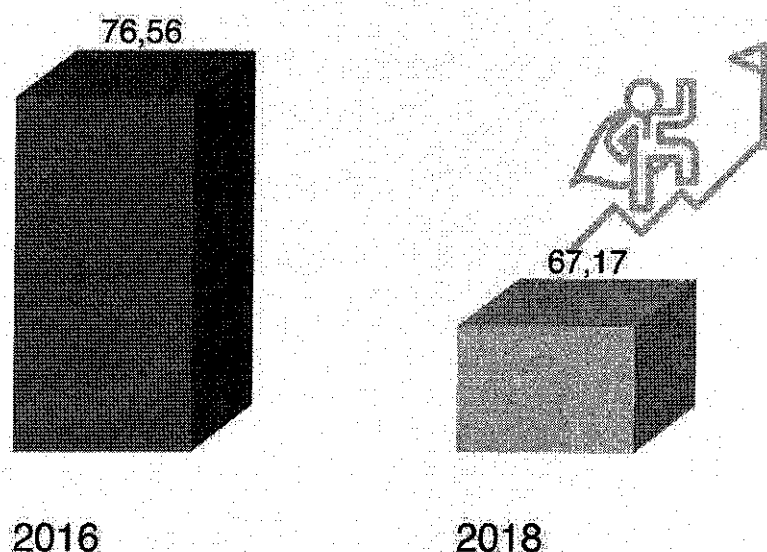
Respecto al medio de transporte, que utilizan los servidores públicos para asistir al trabajo (instalaciones físicas de APC-Colombia), se evidencia que el 31% de la población, hace uso del transporte público de la Ciudad de Bogotá (SITP y Transmilenio), el 27% resalta que utiliza varios transportes para llegar a la Entidad, que el 22% utiliza carro (particular y oficial) el 10% maneja bicicleta y moto y el 10% camina para llegar a trabajar.

5.2 RESULTADOS MEDICION DE CLIMA LABORAL

El índice de Clima Corporativo (ICC), se evaluó con la misma batería de la medición anterior (2016), en tal sentido se contrastan los datos:

Resultados Valoración de Índice de Clima Corporativo – 2018

Imagen No 10. Valoración del Clima Corporativo - 2018



Fuente: COMPENSAR, 2018

Se encuentra que para la vigencia 2018, el ICC disminuyó en 9,39 puntos con relación a la vigencia 2016.

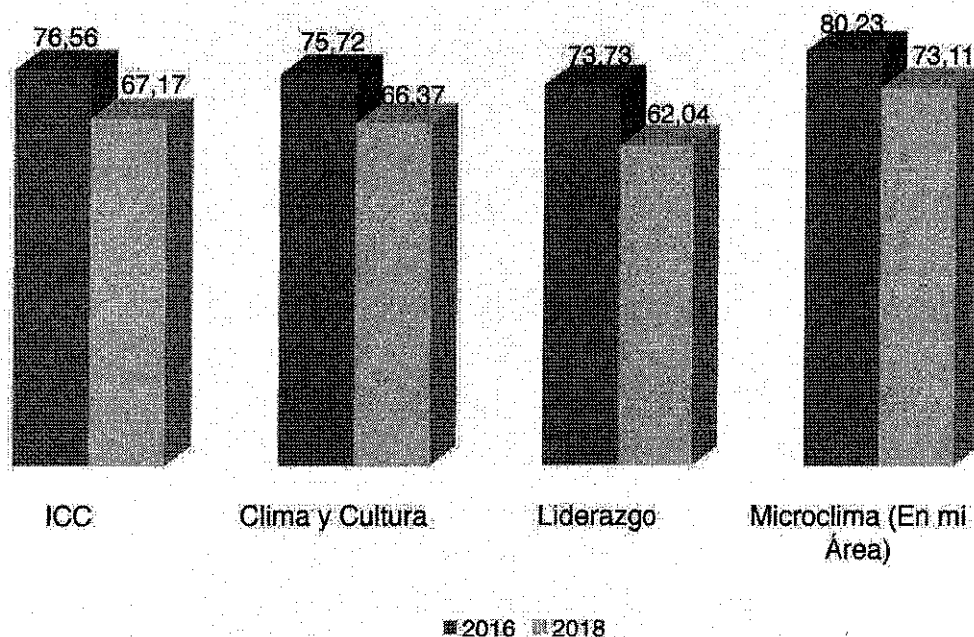
A continuación se presenta descriptivamente los resultados por instrumentos, distribuidos así:



1. Clima y Contexto organizacional: Compone aspectos como valores de la organización, R.S.E, Satisfacción, Dirección Estratégica, Liderazgo Organizacional y Gestión del Talento.
2. Liderazgo: abordado desde Crear el Contexto, Operarlo y Sostenerlo.
3. Micro – Climas: Correspondiente al Índice de Clima Corporativo (ICC) de cada Dirección de la Entidad.

Resultados Valoración por Instrumentos

Imagen No 11. Valoración por Instrumentos



Fuente: COMPENSAR, 2018

Los resultados de la percepción del clima laboral 2018, muestran disminución en las diferentes variables evaluadas, frente a la vigencia 2016.

Clima Y Cultura Organizacional

A continuación se presenta los resultados de la valoración de clima y contexto organizacional, que compone las siguientes variables:

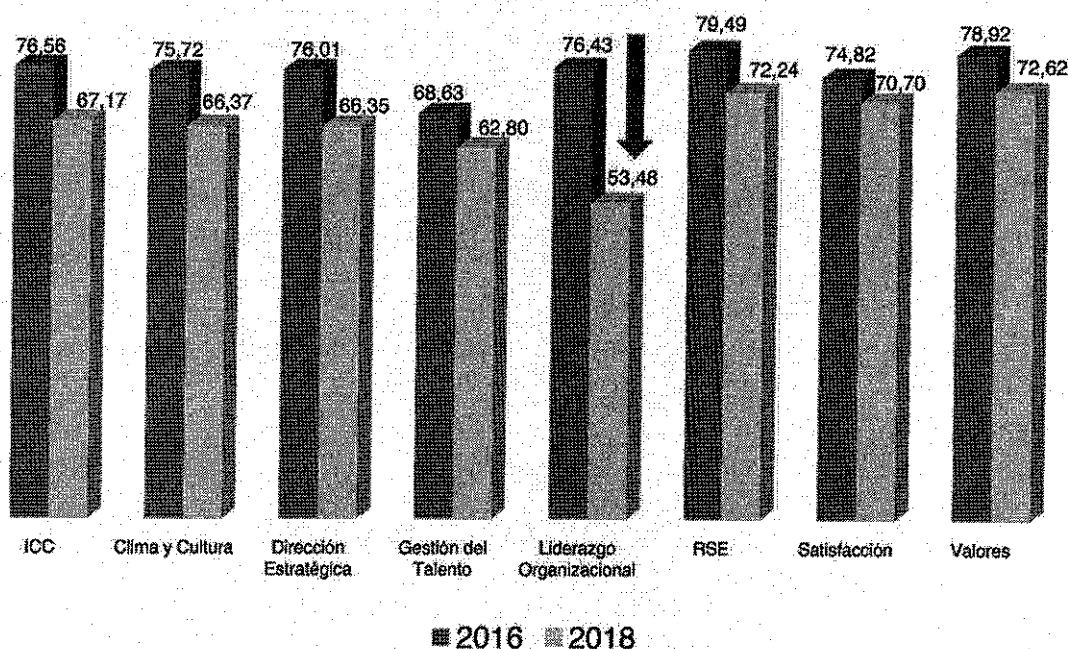
1. Valores de la organización
2. R.S.E



3. Satisfacción
4. Dirección Estratégica
5. Liderazgo Organizacional y
6. Gestión del Talento.

Resultados Clima y Contexto Organizacional

Imagen No 12. Clima y Contexto



Fuente: COMPENSAR, 2018

Se observa que la variable que presenta una brecha mayor, con respecto al año 2016 es liderazgo organizacional con una disminución de 22.95 puntos, seguida de dirección estratégica 9.66 y clima y cultura 9.35 puntos.

A continuación se presenta el análisis de las variables producto del estudio realizado y recomendaciones de los expertos:

Dirección Estratégica: Hay un buen conocimiento y apropiación de los objetivos de la Entidad, los funcionarios están medianamente alineados con lo misional del grupo, es importante trabajar o fortalecer la estrategia de comunicación que tiene que ver con dar a conocer en todos sus niveles el plan



estratégico del grupo y los procesos que contribuyen al cumplimiento de ellos (cascada líderes).

Existe una conversación posicionada al interior sobre la importancia de trabajar como organización en función de fortalecer la experiencia de nuestros clientes (cultura del servicio).

La estructura y los procesos facilitan medianamente la realización de tareas y seguimiento de manera oportuna y eficiente.

Hay una conversación entre los colaboradores donde la Entidad no tiene un modelo de aprendizaje de las experiencias donde las buenas prácticas e información no se comparten entre áreas (islas), cada uno preocupado por su objetivo y no por UN OBJETIVO en común.

Se requiere trabajar en fortalecer la estrategia de comunicación organizacional (mensajes, claridad, oportunidad y canales) de cara a entender y fortalecer la cultura organizacional, es decir los valores, normas, condiciones de trabajo y formas de ser además del plan estratégico de la organización que le permitirá obtener los resultados planteados y trabajar en definir canales no tradicionales que nos permitan posicionar mensajes de manera rápida y contundente en sus funcionarios.

Gestión del Talento: En general hay una conversación de la entidad en la que se percibe que la APC está medianamente comprometido con el desarrollo (personal – profesionalmente) de sus funcionarios.

Es importante trabajar en fortalecer la estrategia de desarrollo que tenga que ver con:

1. Claridad sobre el modelo de desarrollo de los funcionarios
2. Visibilización de los beneficios actuales
3. Plan de gestión de conocimiento técnico y competencias
4. Movilidad
5. Inducción corporativa y al cargo
6. Modelo de autodesarrollo



7. Plan de comunicación (organización y líderes)

A pesar de que los funcionarios tienen claridad de sus indicadores de gestión, es muy valioso fortalecer el proceso de retroalimentación y seguimiento a sus objetivos (evaluación de desempeños) a partir de una mejor apropiación por parte de los líderes y colaboradores como un espacio de fortalecimiento de equipo, de área y entidad.

Hay una fuerte conversación donde en APC no existe una cultura del reconocimiento por el trabajo bien hecho o por dar la milla extra. Importante definir una estrategia que permita empoderar a los funcionarios de la APC en el proceso de reconocimiento y el impacto de su trabajo en el logro de los resultados de las áreas y la entidad.

RSE: En general los funcionarios de la entidad están percibiendo que APC está asumiendo un papel claro y coherente con el manejo de los temas de Derechos humanos enmarcados en igualdad de género, diversidad de raza, edades y cultura.

Se recomienda fortalecer las estrategias que permitan que la entidad visualice su papel en el desarrollo de la sociedad (generación de valor) y el impacto en el medio ambiente. Es muy importante trabajar en implementar un plan que le permita al funcionario participar en acciones que estén orientadas a impactar y mejorar la sociedad (voluntariado corporativo).

Satisfacción: Existe una conversación fuerte en la APC donde se percibe que no hay política clara y consistente que esté orientada al bienestar y cuidado de su gente, a su mejoramiento de calidad de vida y el de sus familias.

Se recomienda trabajar en definir una sola estrategia que involucre los procesos de Desarrollo, Reconocimiento, Bienestar, Seguridad y Salud en el trabajo con un mismo propósito y siempre posicionando el mismo mensaje a sus funcionarios: **ESTRATEGIA DE ENDOMARKETING.**

Es muy valioso que los funcionarios visibilicen y entiendan los beneficios y las oportunidades de desarrollo que tienen por hacer parte de la APC. Esto permitirá fortalecer y recuperar el posicionamiento de la marca a partir de una mejor experiencia de ser parte de esta Entidad.



Valores: El estudio de clima muestra que al interior de APC existe una conversación aceptable sobre la apropiación de los valores en la entidad enmarcada en el compromiso, se recomienda fortalecer y/o crear la estrategia de apropiación de los valores corporativos de la entidad visibilizados en comportamientos del diario vivir de cara a agregar valor en la entidad generando beneficios en la estrategia y el desempeño como UNA FORMA DE SER.

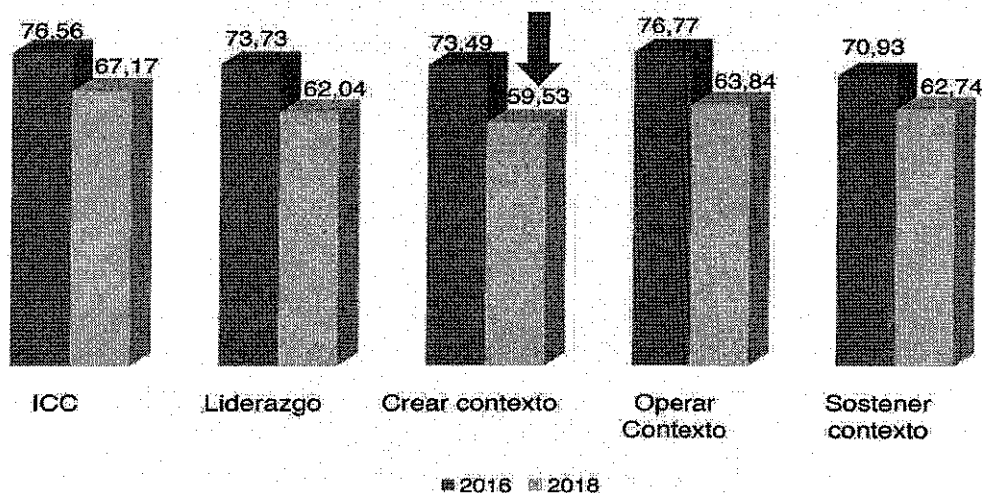
Liderazgo

De acuerdo con la batería utilizada para la medición de la percepción del clima laboral de APC Colombia, se evaluó el liderazgo desde tres aspectos: Crear el Contexto, Operarlo y Sostenerlo.

A continuación se presentan los resultados obtenidos:

Resultados Liderazgo

Imagen No 12. Clima y Contexto



Fuente: COMPENSAR, 2018

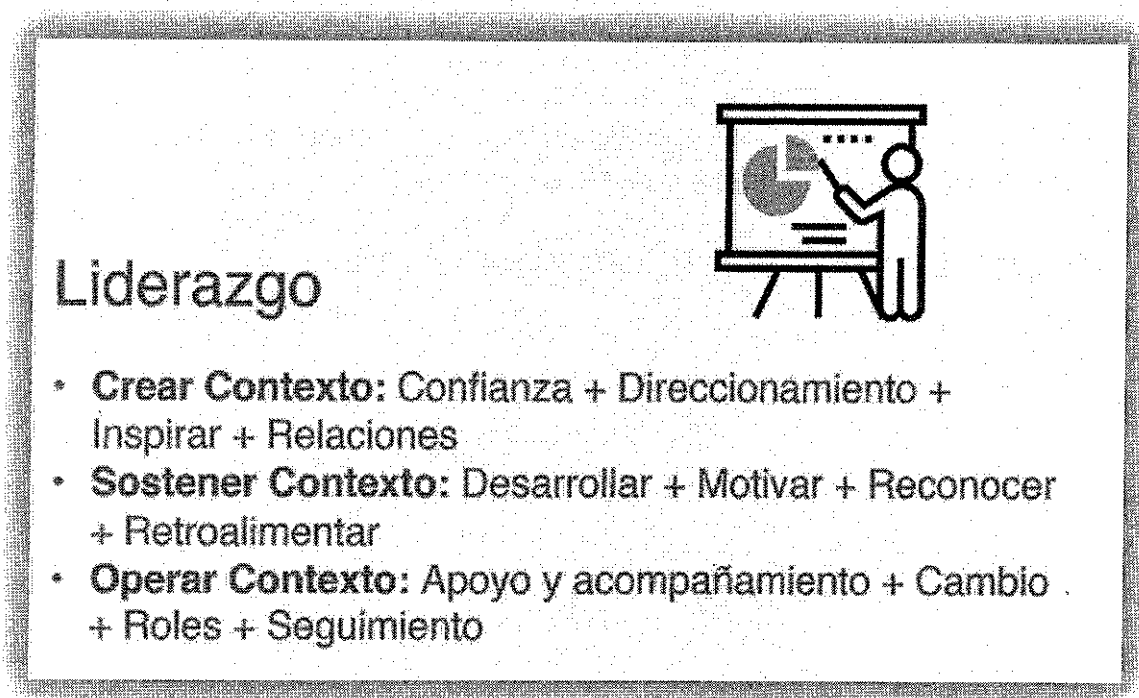
En cuanto a los datos arrojados, se encuentra que con respecto a la medición del 2016, también se observa un decremento en las variables de este



componente, siendo Crear Contexto la que presenta una brecha mayor, equivalente a 13.96, seguida de Operar contexto 12.93 puntos y liderazgo con 11.69 puntos de diferencia.

A continuación se presenta el análisis de las variables producto del estudio realizado y recomendaciones de los expertos:

Imagen No 13. Modelo de Liderazgo



Fuente: COMPENSAR, 2018

Uno de los GRANDES FOCOS a trabajar que se identificó en el estudio es el de fortalecimiento de líderes de la Agencia, es necesario trabajar en fortalecer las conversaciones al interior de la entidad para que los líderes DIRECCIONEN, RETROALIMENTEN, MOTIVEN, DESARROLLEN E INSPIREN a sus equipos.

Se recomienda trabajar con los líderes en la construcción de un modelo que les permita a todos ellos alinearse en una sola forma de PENSAR, SER Y ACTUAR acorde a los RETOS de la Agencia, apalancados en gestionar a sus equipos.

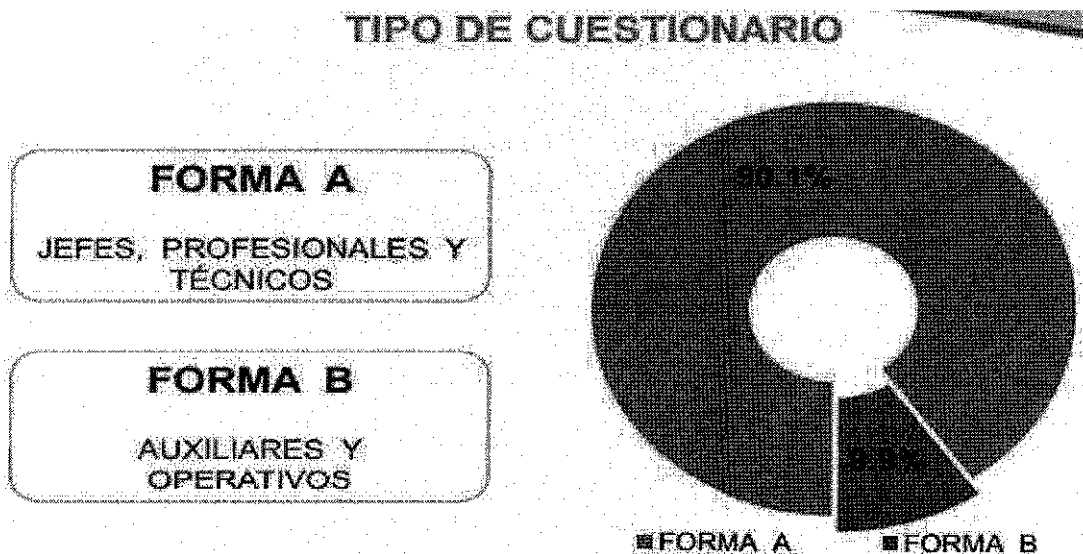


5.3 MEDICIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL 2017

En el año 2017, se adelantó la medición del riesgo psicosocial en APC Colombia, con el objetivo de obtener información sobre la percepción que tienen los servidores públicos sobre los factores psicosociales y para dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución No. 2646 del 2008 "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional".

Esta medición, se programó para 91 personas (100%), se aplicaron a 81 (89%), no contestaron 10 (11%) y 0 anuladas (0%), mediante una encuesta que contaba con 2 (dos) tipo cuestionarios y con cinco (5) niveles de riesgos, así:

Imagen No 14. Ficha Técnica Medición Riesgo Psicosocial



Fuente: COMPENSAR, 2017



Imagen No 15. Escala Medición Riesgo Psicosocial



Fuente: COMPENSAR, 2017

Los resultados de los factores, comprende los aspectos intralaborales, extralaborales y las condiciones individuales, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud de las personas:

Imagen No 16. Resultados Riesgo Psicosocial – Control Sobre el trabajo

CONTROL SOBRE EL TRABAJO		
	FORMA A	FORMA B
Claridad del rol	ALTO	ALTO
Capacitación	ALTO	MEDIO
Participación en el cambio	ALTO	ALTO
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades	ALTO	MEDIO
Control y autonomía (Uso efectivo del tiempo)	MEDIO	BAJO

PUNTUACIÓN MEDIA

FORMA A
ALTO

FORMA B
MEDIO

Fuente: COMPENSAR, 2017



Imagen No 17. Resultados Riesgo Psicosocial - Recompensas

RECOMPENSAS			
PUNTUACIÓN MEDIA		FORMA A	FORMA B
	Derivados de la pertenencia	ALTO	ALTO
	Reconocimiento y compensación	MEDIO	MEDIO
FORMA A ALTO			
FORMA B ALTO			

Fuente: COMPENSAR, 2017

Imagen No 18. Resultados Riesgo Psicosocial – Demandas del Trabajo

DEMANDAS DEL TRABAJO			
PUNTUACIÓN MEDIA		FORMA A	FORMA B
	Ambientales y de esfuerzo	MEDIO	BAJO
	Emocionales	BAJO	SIN RIESGO
FORMA A MEDIO	Cuantitativas	MEDIO	BAJO
FORMA B BAJO	Influencia sobre ambiente extralaboral	MEDIO	BAJO
	Exigencias de responsabilidad	BAJO	N/A
	Carga mental	MEDIO	BAJO
	Consistencia del rol	BAJO	N/A
	Jornada de trabajo	MEDIO	BAJO

Fuente: COMPENSAR, 2017



Imagen No 19. Resultados Riesgo Psicosocial - Extralaborales

DIMENSIONES EXTRALABORALES			
PUNTUACIÓN MEDIA		FORMA A	FORMA B
FORMA A BAJO	Tiempo fuera del trabajo	MEDIO	BAJO
	Relaciones familiares	SIN RIESGO	BAJO
	Comunicación y relaciones Interpersonales	MEDIO	BAJO
	Situación económica grupo familiar	BAJO	MEDIO
	Características del entorno	ALTO	MEDIO
	Influencia sobre el trabajo	MEDIO	MEDIO
FORMA B BAJO	Desplazamiento	ALTO	MUY ALTO

Fuente: COMPENSAR, 2017

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

- Desarrollar propuestas de formación humana, utilizando las artes, la lúdica y sus caminos creativos.
- Abordar temas de importancia transversal entre los servidores y la Agencia, como son: Coaching y cultura organizacional; calidad de vida; desarrollo de la inteligencia emocional, a partir de la aplicación de los cuatro acuerdos y las cinco eses).
- Fortalecer las características de los líderes de los diferentes procesos para garantizar, el acompañamiento de los colaboradores en sus procesos (motivación a los colaboradores; resolución de problemas o inconvenientes; retroalimentación oportuna y sistemática; liderazgo y relaciones sociales en el trabajo).
- Trabajar comunicación asertiva a todo nivel, con los colaboradores de la Agencia, a fin de mejorar (comunicación vertical y horizontal; comunicación entre procesos y habilidad de recibir la información sin tomarse las cosas de manera personal).
- Control sobre el trabajo (fortalecer la claridad a los roles estableciendo el alcance de cada proceso y cargo; validar las necesidades de formación de los



diferentes procesos e iniciar un cierre de brechas; verificar el plan carrera dentro de la empresa y capacitar en manejo efectivo del tiempo).

- Demandas de trabajo (validar los estudios de medición ambiental como son: ruido, iluminación, confort térmico, calidad del aire).
- Recompensas (establecer metodologías de reconocimiento a los colaboradores, donde los líderes de proceso tengan en cuenta los aportes de los individuos del grupo y del equipo de trabajo y establecer reconocimientos sociales a los colaboradores).
- Manejo del estrés (capacitar en el manejo adecuado del estrés, seguimiento con psicólogo especialista y hacer seguimiento a las patologías asociadas a estrés para evitar casos de burnout).

5.4 ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DEL PEI 2018

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 el 2018; 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 alto, medio, medio bajo, y bajo; así mismo, busco identificar qué tanto dicha actividad, cumplió con los objetivos propuestos frente al componente; teniendo en cuenta que dichos objetivos están orientados a impactar la calidad de vida personal /laboral de los servidores públicos, desde diferentes dimensiones, que para el PEI 2018 abordaron seis (6) componentes.

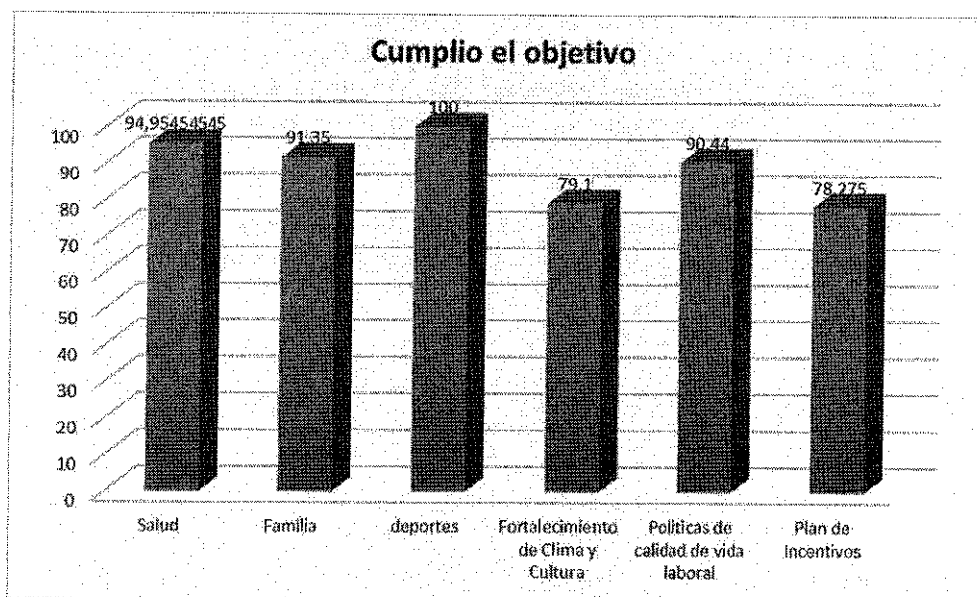
A continuación se presenta la valoración dada por los funcionarios en cuanto al grado de pertinencia de las actividades para cumplir el objetivo de cada componente.



¿Cumplimos el objetivo del PEI?

Valoración por Componentes

Imagen No 20. Resultados Impacto PEI 2018



Fuente: Encuesta de Recolección, 2018 - 2019

Los funcionarios que diligenciaron la encuesta de percepción del impacto del PEI, valoraron el cumplimiento del objetivo, de acuerdo con los componentes del Plan, las actividades de los componentes Deportes y salud, son las mejor valoradas frente a la pertinencia para cumplir el objetivo, con 100% y 94.95% respectivamente.

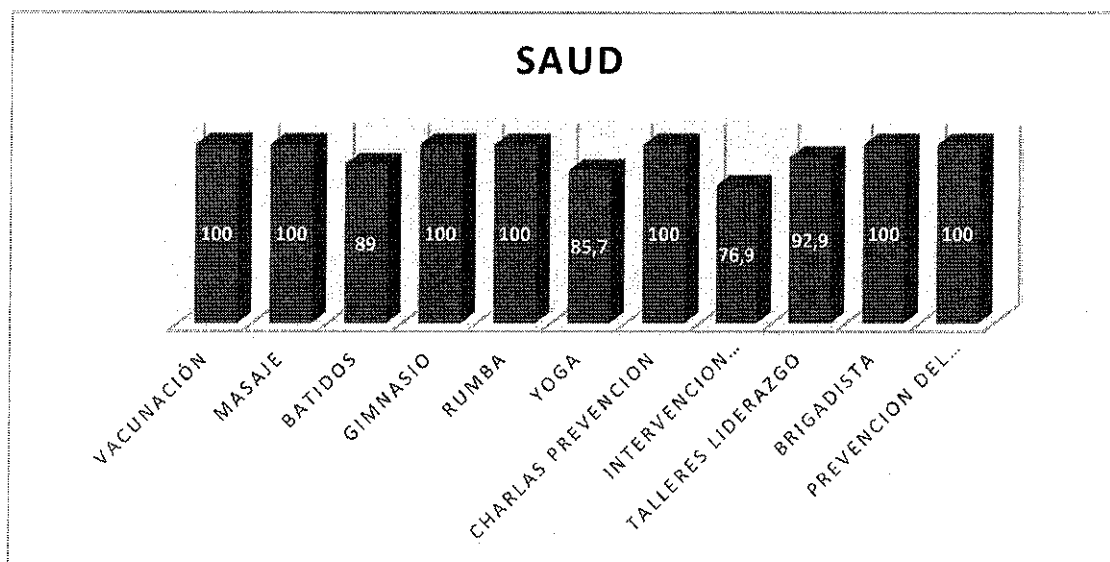
Las actividades para fortalecimiento y cultura por su parte fueron percibidas como de poca pertinencia para el componente.



Análisis por Componentes

Componente de prevención y promoción de la salud

Imagen No 21. Resultados Componente Salud



Fuente: Encuesta de Recolección, 2018 - 2019

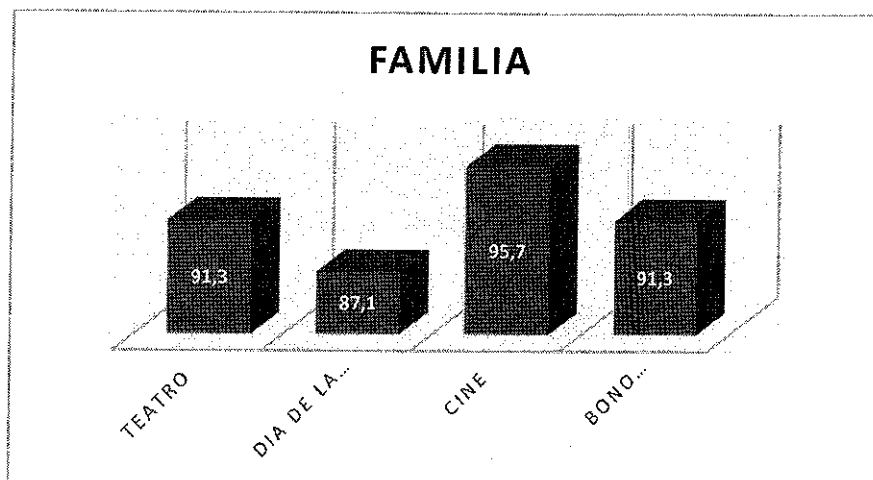
Las actividades de este componente, se orientaron a fortalecer la salud y seguridad de los funcionarios, en armonización con la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, de este componente podemos encontrar que los funcionarios valoraron en la escala "alto" el grado de satisfacción y en cuanto a la pertinencia de las actividades, un porcentaje del 94.95 de favorabilidad en cuanto a la pertinencia de las mismas, siendo predominante el 100% de pertinencia en actividades como: Taller de Masaje Shiatsu, jornadas de vacunación, gimnasio, clases de rumba, charlas de prevención enfermedades del aparato reproductor femenino y masculino, brigadista por un día y prevención del riesgo público y pruebas de vulnerabilidad.

Las actividades con menor valoración de pertinencia fueron: intervención de riesgo psicosocial 76.9%, yoga 85.7% y batidos saludables 89%.



Componente Familia

Imagen No 22. Resultados Componente Familia

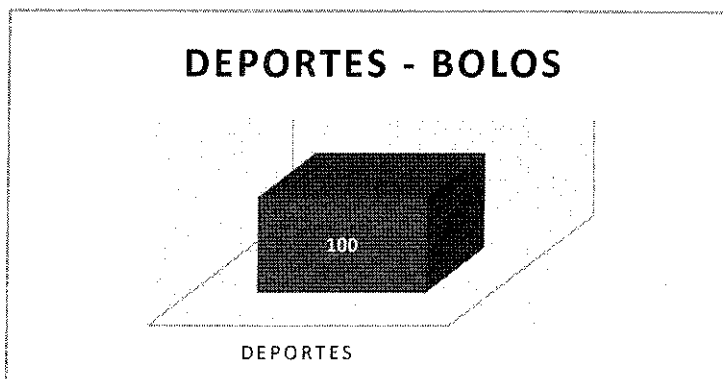


Fuente: Encuesta de Recolección, 2018 - 2019

En relación con las actividades relacionadas con el componente Familia, los funcionarios valoraron en la escala "alto" el grado de satisfacción y en cuanto a la pertinencia de las actividades, se encuentra que los espacios y estrategias para facilitar el encuentro en familia como tarde de cine, obtuvo un (95.7%) de pertinencia de cumplimiento del objetivo, seguido de bonos para restaurante y teatro (91.3%) y Día de la Familia – Encuentro con la naturaleza (87.1%), el cual de acuerdo a la evaluación cualitativa, no tuvo acogida por realizarse en un fin de semana con puente.

Componente Deportes

Imagen No 23. Resultados Componente Deportes



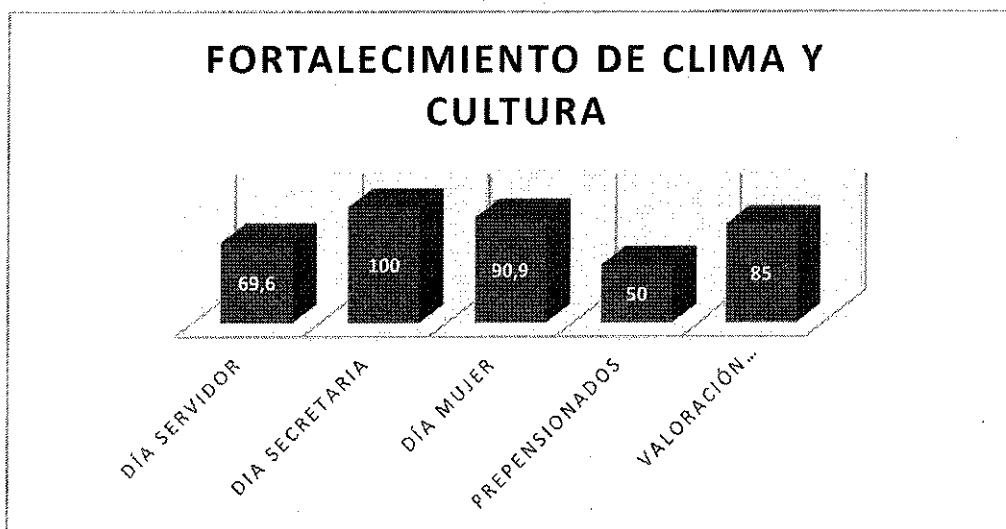
Fuente: Encuesta de Recolección, 2018 - 2019



Tradicionalmente en APC Colombia, es una de las actividades con mayor acogida y participación, dado que intervienen tanto funcionarios como su familia y amigos, nuevamente es valorada en la escala "alto" el grado de satisfacción y en cuanto a la pertinencia el 100% de los funcionarios la estimaron como tal.

Componente Fortalecimiento de Clima y Cultura

Imagen No 24. Resultados Componente Clima y Cultura



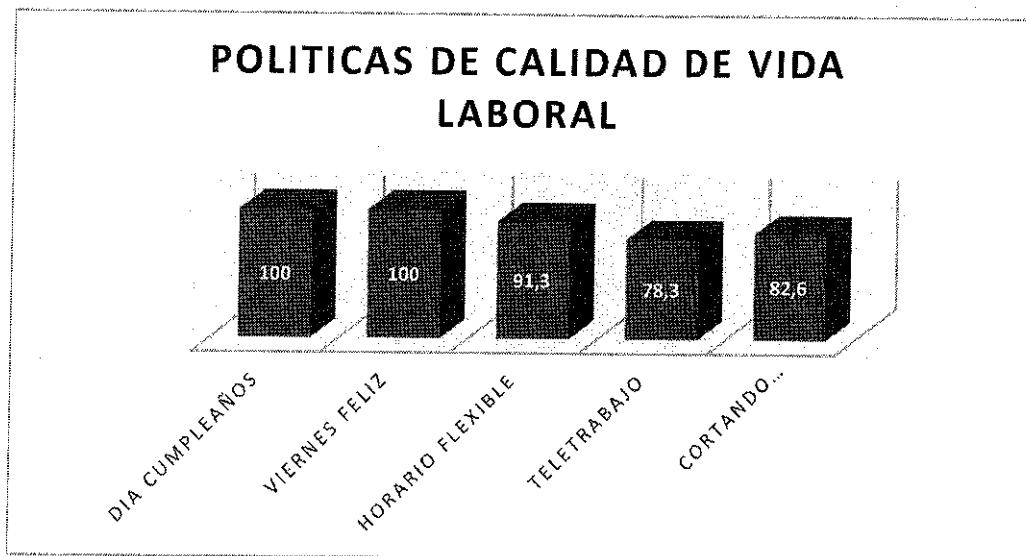
Fuente: Encuesta de Recolección, 2018 - 2019

En cuanto a este componente, las actividades fueron valoradas en la escala "alto" en lo correspondiente al grado de satisfacción y, en la pertinencia de las mismas el día de la secretaria y día de la mujer obtuvieron 100% y 90%, respectivamente. Las menos valoradas en pertinencia correspondieron a actividad de desvinculación asistida para pre pensionados y día del servidor público con 50% y 69.6%, respectivamente.



Políticas de calidad de vida laboral

Imagen No 25. Resultados Componente Políticas de Calidad de Vida laboral



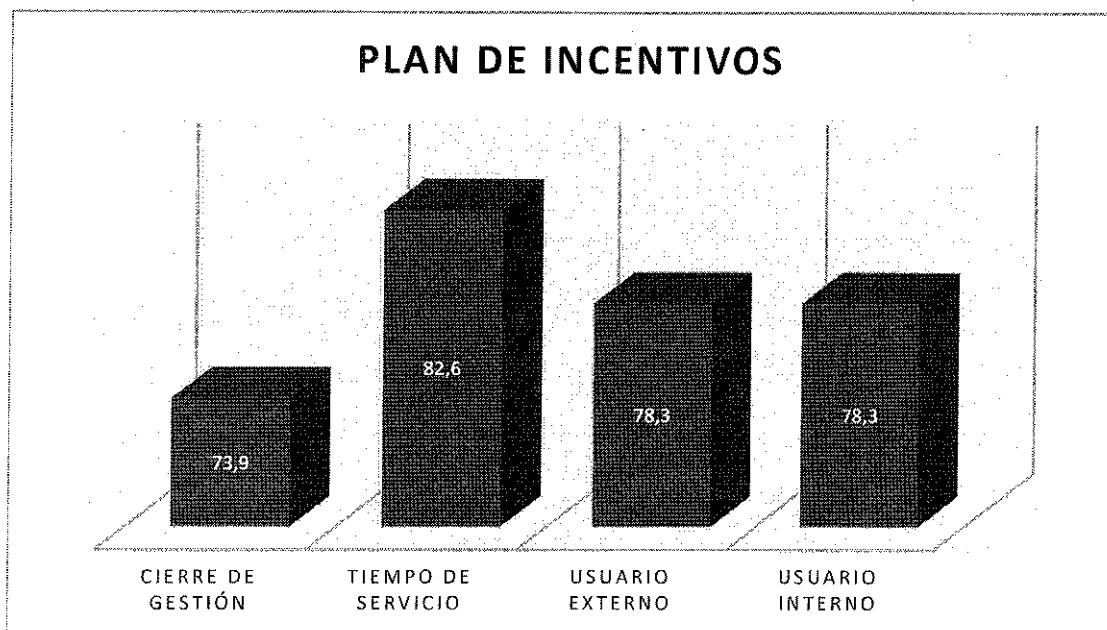
Fuente: Encuesta de Recolección, 2018 - 2019

Las actividades fueron valoradas en la escala "alto" en lo correspondiente al grado de satisfacción y, en la pertinencia de las mismas las políticas de día de cumpleaños y viernes feliz obtuvieron (100%), por su parte el teletrabajo al no haberse ejecutado en la vigencia, se valoró por lo funcionarios en (78.3%).



Plan de Incentivos

Imagen No 26. Resultados Plan de Incentivos



Fuente: Encuesta de Recolección, 2018 - 2019

En lo correspondiente al Plan de Incentivos, se observa que las actividades fueron valoradas en la escala “alto” en lo correspondiente al grado de satisfacción; en cuanto a la pertinencia el 82,6% puntuó adecuado el reconocimiento de tiempo de servicio, el 78,3% los incentivos al usuario interno y externo y el 73,9% el cierre de gestión.

5.5 NECESIDADES DETECTADAS PARA EL 2019

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



2019, a través de una encuesta que valoró la pertinencia y satisfacción de las actividades del PEI 2018 y generó los espacios para recomendaciones y nuevas propuestas.

La encuesta se envió a todos los funcionarios de la Entidad y se difundió por los medios electrónicos y personales (voz a Voz) y cuerpos colegiados, para su diligenciamiento.

A continuación se presentan los resultados de la encuesta de recolección de necesidades:

Componente de Promoción y prevención de la salud	cantidad	n	%
Estilos de vida saludable - Gimnasio	8	29	27,5862069
Actividades para prevenir el estrés laboral	5	29	17,2413793
Yoga	1	29	3,44827586
Caminatas ecológicas	1	29	3,44827586
Masajes	2	29	6,89655172
Exámenes médicos	1	29	3,44827586
Mediciones ambientales	1	29	3,44827586
Pausas Activas	4	29	13,7931034
Rumba	2	29	6,89655172
Alimentación saludable	4	29	13,7931034
Total	29		100

Componente Familia	cantidad	n	%
Caminatas ecológicas	4	33	12,1212121
Vacaciones Recreativas	3	33	9,09090909
Cine y teatro y restaurantes	8	33	24,2424242
Día para compartir con la familia y padres	13	33	39,3939394
Ferias de emprendimiento	1	33	3,03030303
Bolos con la familia	1	33	3,03030303
Cursos con la caja para hijos y/o conyugue	1	33	3,03030303
Jornada de Siembra de Árboles, Jornada de donación o apoyo a familias vulnerables	1	33	3,03030303
Día de los niños 31 de octubre	1	33	3,03030303
Total	33		100



DEPORTES	CANTIDAD	n	%	OBSERVACIONES
Torneos deportivos - juegos APC	7	26	26,9230769	
Gimnasio para todos y en la oficina	3	26	11,5384615	incluido componente salud
Pilates o yoga	1	26	3,84615385	
Ciclopaseo	1	26	3,84615385	
Rumba y clases de danza	2	26	7,69230769	incluido componente salud
Carreras 5k, 10 k	1	26	3,84615385	
DESAFIOS EN CAMPO TRAVIESA	1	26	3,84615385	
Equitación	1	26	3,84615385	
Tenis de mesa	5	26	19,2307692	
Rana y Tejo	3	26	11,5384615	
Se les permita a los funcionarios que lo deseen, inscribirse a las actividades deportivas que ofrece la Caja.	1	26	3,84615385	
Total	26		100	

Fortalecimiento de Clima y cultura	cantidad	n	%
La generación de un boletín generalizado de comunicaciones internas, que informe de las noticias de interés común (externas) así como de la actualidad de los avances en ejecución por parte de las distintas áreas.	1	23	4,34782609
Celebraciones: día del servidor público, cumpleaños, amor y amistad, novenas	6	23	26,0869565
Jornadas de integración y fortalecimiento de equipo y gestión del cambio.	8	23	34,7826087
Capacitaciones sobre acoso laboral. Capacitaciones para fomentar el respeto en el trabajo, especialmente entre jefes y empleados.	1	23	4,34782609
Máquina de café	1	23	4,34782609
Día de la familia	1	23	4,34782609



No tengo conocimiento	4	23	17,3913043
Socializar los resultados clima	1	23	4,34782609
Total	23		100

POLITICAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	cantidad	n	%
Horarios Flexibles	2	23	8,69565217
Programa formador de formadores de los servidores públicos y espacios de retroalimentación en equipos	2	23	8,69565217
incentivos para participantes voluntarios en los cuerpos colegiados de APC-Colombia, especialmente la Brigada de emergencias	1	23	4,34782609
Que se mantengan las existentes y se fortalezcan	5	23	21,7391304
No conoce	5	23	21,7391304
Compensación de tiempo para turnos entre semana - flexibilidad laboral	2	23	8,69565217
Compensatorios por trabajar fines de semana	1	23	4,34782609
Política de respeto por el tiempo fuera de la oficina para los funcionarios. (No llamadas, chats o solicitudes de venir a la oficina).	1	23	4,34782609
Implementar tardes de talentos en APC, realizar actividades de música, cuentos, canto, baile, teatro, pintura, magia, arte, manualidades	1	23	4,34782609
Que se tenga en cuenta al personal de APC para que puedan tomar cursos en el exterior ofrecidos por la cooperación internacional, como una forma de incentivo por su trabajo durante el año.	1	23	4,34782609
Que se explique mejor el derecho a algunos compensatorios, por ejemplo para el de elecciones, yo perdí el mío porque lo tramite mal, puesto que no conocí a tiempo todos los lineamientos relacionados (probablemente mi entendimiento no fue el adecuado o desde TH no percibieron que tenían que ser más específicos).	1	23	4,34782609
Debería estimularse más el tiempo de producción que el tiempo de permanencia por horario.	1	23	4,34782609
Total	23		100

Incentivos	cantidad	n	%
Entrega de incentivos más solemne	2	23	8,69565217
BECAS	2	23	8,69565217
Vacaciones recreativas	1	23	4,34782609
Participación en cuerpos colegiados	3	23	13,0434783
Claridad y oportuna comunicación de los criterios de evaluación	4	23	17,3913043
No conoce	4	23	17,3913043



premios por grupo por cumplir indicadores	1	23	4,34782609
Incentivos	cantidad	n	%
Que aumente el valor de los estímulos dados a los funcionarios.	1	23	4,34782609
Incentivo trimestral para el funcionario o grupo de funcionarios que presente alguna idea novedosa para el mejoramiento de la entidad y que la misma no tenga costo en recursos públicos y si genere beneficios de alguna naturaleza a la agencia.	1	23	4,34782609
Fortalecer los mecanismos de difusión para todos los servidores públicos de las alternativas con las que cuentan, como el teletrabajo, indicando claramente requisitos, cómo funciona, entre otros aspectos.	1	23	4,34782609
Turismo	1	23	4,34782609
CELEBRAR EL DÍA DE CUMPLEAÑOS DE APC	1	23	4,34782609
Estímulos por la producción académica de los servidores de la Agencia (en temas relacionados a sus funciones y/o las de la Agencia), estímulos a la generación de aportes para mejoren efectivamente la gestión de la Agencia. Estímulos al compromiso con el trabajo y al compañerismo.	1	23	4,34782609
Total	23		100

Nota: la población (n) varía de acuerdo con el número de propuestas presentadas por los funcionarios, puesto que algunos propusieron varias ideas por actividad y por componente.

5.6 PRIORIZACIÓN DE ACTIVIDADES PARA EL PLAN

De acuerdo con los datos suministrados por los diferentes frentes de recolección, a saber: Medición del Clima Laboral 2018, Percepción del Riesgo Psicosocial 2017, Evaluación del impacto y pertinencia del plan 2018 y Necesidades de los funcionarios, se decantaron y priorizaron las siguientes actividades a fin de consolidar el PEI 2019, para posteriormente presentar a la Comisión de Personal 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.

Para la priorización de las actividades propuestas por los funcionarios, se tuvo en cuenta la frecuencia o "las más botadas", así como las que mayor participación e impacto tuvieron en los funcionarios durante el 2018.



De otra parte, se hace necesario priorizar en las actividades a desarrollar, estrategias en el fortalecimiento de equipos de trabajo, integración, gestión del cambio y liderazgo.

En ese sentido, las actividades a desarrollar buscan generar impactos tanto en los funcionarios como en la familia.

Se presenta la relación de actividades priorizadas, en las tablas subsiguientes:

**PRIORIZACION POR COMPONENTES - PROPUESTA
ACTIVIDADES DE BIENESTAR**

Componente de Promoción y prevención de la salud	sustento normativo	con costo	Sin costo
Estilo de Vida Saludable: Gimnasio	Decreto 1072/2015 - Sistema de Gestión seguridad y Salud en el Trabajo - programa Transversal Entornos Laborales Saludables - Estrategia 4x4	x	
Actividades para prevenir el estrés laboral			
medición de riesgo psicosocial			
actividades para intervención del riesgo psicosocial			
Exámenes Médicos Ocupacionales Periódicos			
Talleres alimentación saludable			
Pausas activas			
Jornada de vacunación			
Jornadas de Rumba			
Pista de Entrenamiento Brigada			

Componente Servicios Sociales (familia)	sustento normativo	con costo	Sin costo
Día para compartir con la familia y padres	Ley de la familia	x	
Cine y teatro y restaurantes	Guía DAFP	x	
Caminatas ecológicas	Ley de la familia	x	
Día de los niños - Navidad Infantil	Guía DAFP	x	
Cursos deportivos o artísticos a través de la Caja	Guía DAFP	x	
Divulgación programa servimos	Guía DAFP		x



Componente Deportes	sustento normativo	con costo	Sin costo
Bolos	Guía DAFP - entornos Laborales Saludables	x	
Torneos deportivos - juegos APC			
Tenis de mesa			
Actividades deportivas que ofrece la Caja.			

Fortalecimiento de Clima y cultura	sustento normativo	con costo	Sin costo
Celebraciones fechas especiales: día del servidor público, cumpleaños, día de la mujer, día de la secretaria, conductor.	Guía DAFP	x	
Jornadas de integración y fortalecimiento de equipo y gestión del cambio	Guía DAFP	x	
Reconocimiento por permanencia en la Entidad	Guía DAFP - MIPG		
Reconocimiento por Ética, integridad y buen gobierno	Guía DAFP - MIPG		

POLITICAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	sustento normativo	con costo	Sin costo
Celebra tu cumpleaños	Guía DAFP		x
Viernes Feliz	Política Sectorial		x
Cortando distancia con la familia	Política Sectorial		x
Teletrabajo	Ley 1221 de 2017 - Decreto 1083 de 2015 y Guía DAFP	x	
Horario Flexible	Guía DAFP - Circular 12 de 2017		x
Turnos compensados	Decreto 648/2017		
Desvinculación Asistida	Guía DAFP	x	
Programa de Liderazgo	Guía DAFP	x	
Fortalecimiento de equipos: trabajo en equipo	Guía DAFP	x	



Incentivos	sustento normativo	con costo	Sin costo
Uso de la Bicicleta	Ley 1811 de 2016		x
Mejor Servidor Público Carrera Administrativa por Niveles	Decreto 1083 de 2015 - Guía DAFP	x	
Mejor servidor Público de Libre Nombramiento y Remoción nivel Directivo		x	
Mejor servidor Público de Libre Nombramiento y Remoción nivel Asesor		x	
Incentivo por atención al Usuario Externo		x	
Incentivo por atención al Usuario Interno		x	
Ceremonia entrega de incentivos - resultados cierre de vigencia		x	

Una vez recibidas las recomendaciones de la Comisión de Personal, así como los requerimientos puntuales de la alta dirección, se definen las siguientes actividades a desarrollar para la vigencia 2019, haciendo especial énfasis en los lineamientos dados por la Directora General en lo referente a contar con funcionarios "saludables, seguros y felices", se presenta el Plan de Estímulos e Incentivos 2019, 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

- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, planes, programas, subprogramas y los objetivos del Estado y de APC-Colombia
- Elevar los niveles de satisfacción personal y laboral de los servidores, a través de las actividades desarrolladas en los diferentes componentes, buscando aumentar la percepción del clima laboral en la vigencia 2019.
- Generar espacios de integración de los equipos de trabajo, desarrollar y fortalecer trabajo en equipo y adaptación al cambio.
- Caracterizar y definir un estilo de liderazgo propio para APC- Colombia, que favorezca el logro de los objetivos y metas institucionales y a su vez, estimule el compromiso, bienestar, salud, seguridad y felicidad de los funcionarios.
- Promover un ambiente laboral saludable para los funcionarios de APC – Colombia.
- Generar espacios de esparcimiento, integración y desarrollo de las familias de los funcionarios de la Entidad
- 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*. 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.



8. ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2019

Teniendo en cuenta la normatividad y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública señalados en el marco conceptual de este Plan, numeral 1.1, se diseñó el presente el Plan, que trabajará desde dos grandes áreas, a saber: Programa de Bienestar Social y Programa de Estímulos.

8.1 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

El Programa de bienestar social está encaminado a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia, se define en el marco conceptual de este plan en el numeral 1.1.1 y comprende los siguientes componentes:

8.1.1 COMPONENTE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Las actividades asociadas a este componente atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (Artículo 23, Decreto 1567 de 1998).

Las áreas de intervención serán las siguientes:

- Promoción y Prevención de la Salud
- Protección Servicios Sociales y Familia
- Deportiva y Recreativa

8.1.2 COMPONENTE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Este componente incluye 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 (artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998)



Las áreas de intervención serán las siguientes:

- Fortalecimiento del Clima y Cultura Organizacional
- Políticas de Calidad de Vida Laboral

8.2 PROGRAMA DE INCENTIVOS

Estos programas están 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.

El Programa de incentivos comprende los incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios Y busca incentivar los niveles de excelencia en el desempeño de los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de APC-Colombia, la permanencia en la Agencia y la atención al usuario y/o al ciudadano (interno y externo). Así como reconocimientos por mejor compañero y grupos de trabajo.

9. INVERSIÓN

La inversión total para la ejecución del plan de estímulos e incentivos 2019 de APC-Colombia, es por la suma de \$105.000.000.

10. POLÍTICAS PARA LA EJECUCIÓN DEL PEI

En el marco del Plan de Estímulos e Incentivos PEI 2019, se elaboraran las políticas y lineamientos para regular el desarrollo de las actividades, principalmente las relacionadas con Fortalecimiento de clima y cultura organizacional, Calidad de Vida Laboral y programa de incentivos.



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:

- Tipo de programa, componente 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 y se hace necesario 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.

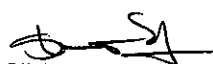
13.3 INDICADOR DE IMPACTO

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


ANGELA OSPINA DE NICHOLLS
Directora General

Aprobó: CARLOS AUGUSTO CASTAÑO CHARRY - Director Administrativo y Financiero

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. 001 del 22 de Enero de 2019.

(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.

