



El futuro  
es de todos

APC Colombia  
Agencia Presidencial de  
Cooperación Internacional

## PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS PEI 2021 V1

# PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS PEI 2021

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



## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	3
1. MARCO CONCEPTUAL .....	4
1.1 SISTEMA DE ESTÍMULOS.....	4
1.1.1 PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	5
2. FUNDAMENTOS RECTORES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS.....	12
3. FINALIDAD DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.....	13
4. MARCO JURÍDICO .....	14
5. FUENTES DE DIAGNÓSTICO PARA LA FORMULACION DEL PEI 2021 .....	14
5.1 DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA .....	15
5.2 RESULTADOS MEDICION DE CLIMA LABORAL 2020.....	15
5.3 ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS 2020 ...	23
5.4 NECESIDADES DETECTADAS PARA EL 2021.....	29
5.5 PRIORIZACIÓN DE ACTIVIDADES PARA EL PLAN.....	30
6. OBJETIVOS .....	34
6.1 OBJETIVO GENERAL .....	34
6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	35
7. COBERTURA DEL PEI.....	35
8. ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2021 .....	35
9. INVERSIÓN.....	35
10. POLÍTICAS PARA LA EJECUCIÓN DEL PEI.....	35
11. COMPROMISOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	36
12. CRONOGRAMA DE TRABAJO .....	36
13. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	36
13.1 INDICADORES DE EFICACIA.....	36
13.2 INDICADORES DE EFICIENCIA .....	37
13.3 INDICADOR DE IMPACTO .....	37



## 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 2021, 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 2021, 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 2020, 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 2020 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,

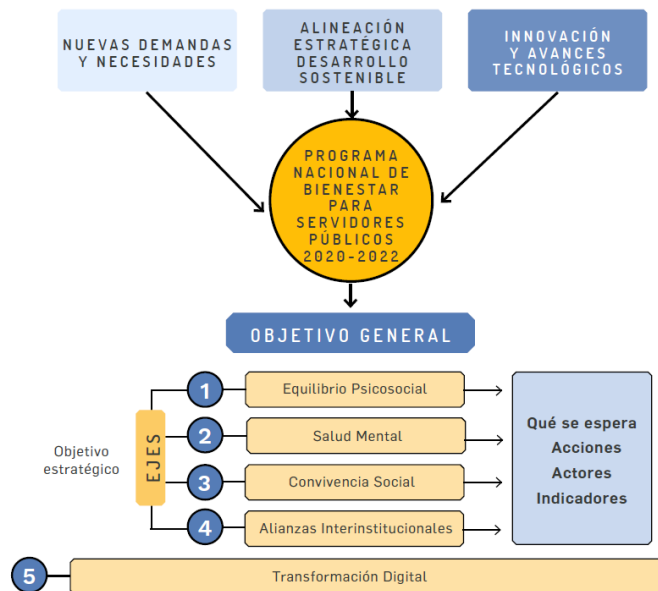


eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora, (Artículo 20, Decreto Ley 1567 de 1998).

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: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Fuente: Programa Nacional de Bienestar 2020 -2022



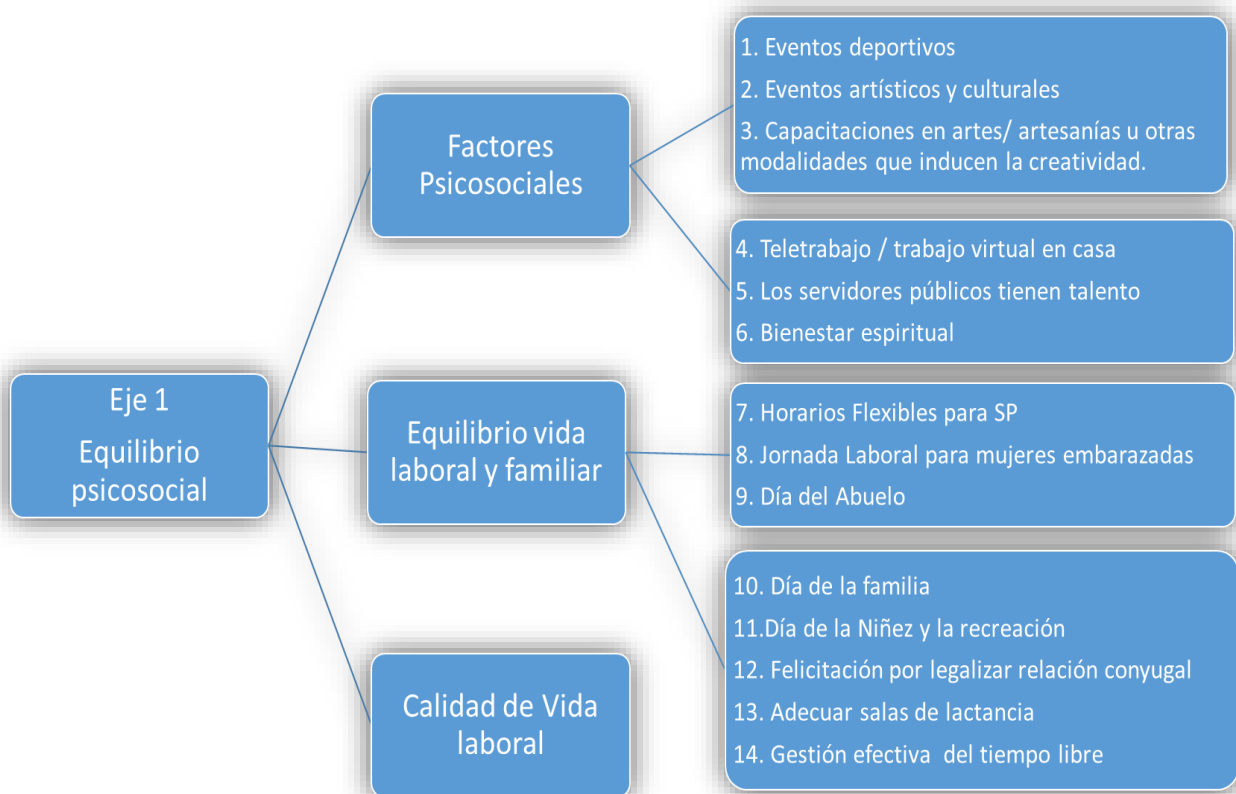
## EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

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.

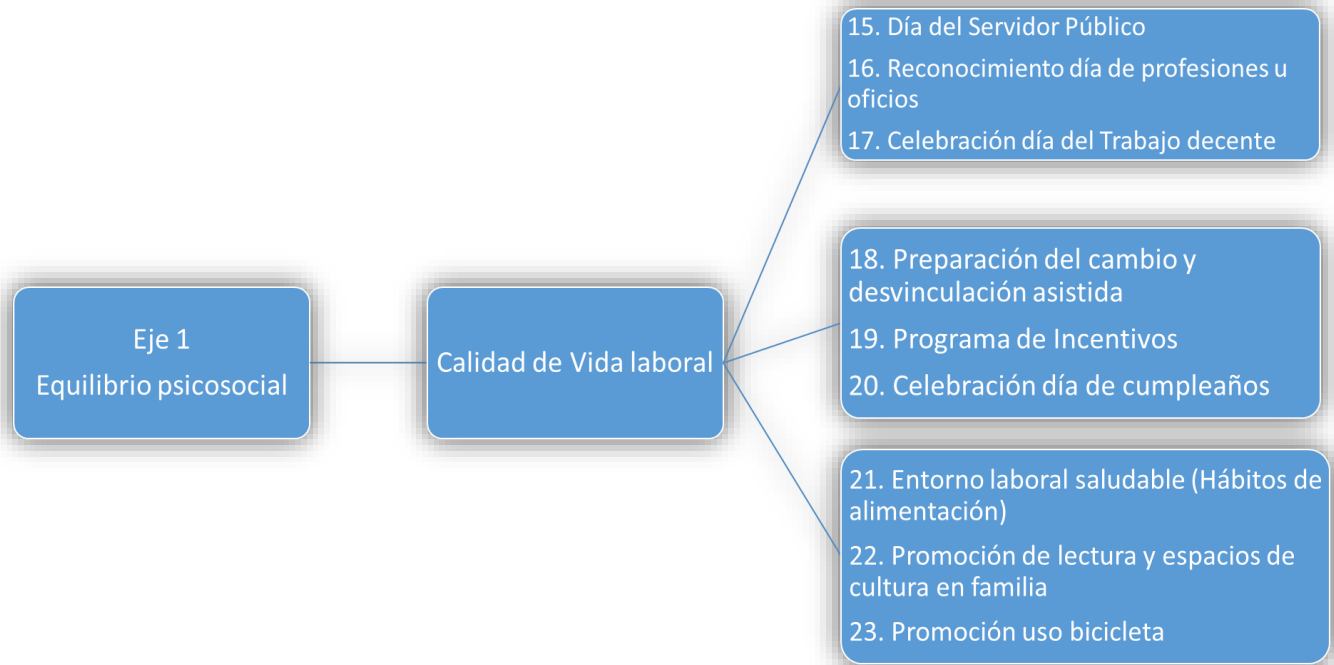
Este Eje está compuesto por las siguientes líneas de intervención: factores psicosociales, equilibrio vida laboral y familiar, calidad de vida laboral, en el grafico se muestran las actividades recomendadas para su desarrollo.

Figura 2, Eje 1 Equilibrio Psicosocial



Fuente propia, APC Colombia, 2021.

Figura 3, Eje 1 Equilibrio Psicosocial (continuación)



Fuente propia, APC Colombia, 2021.

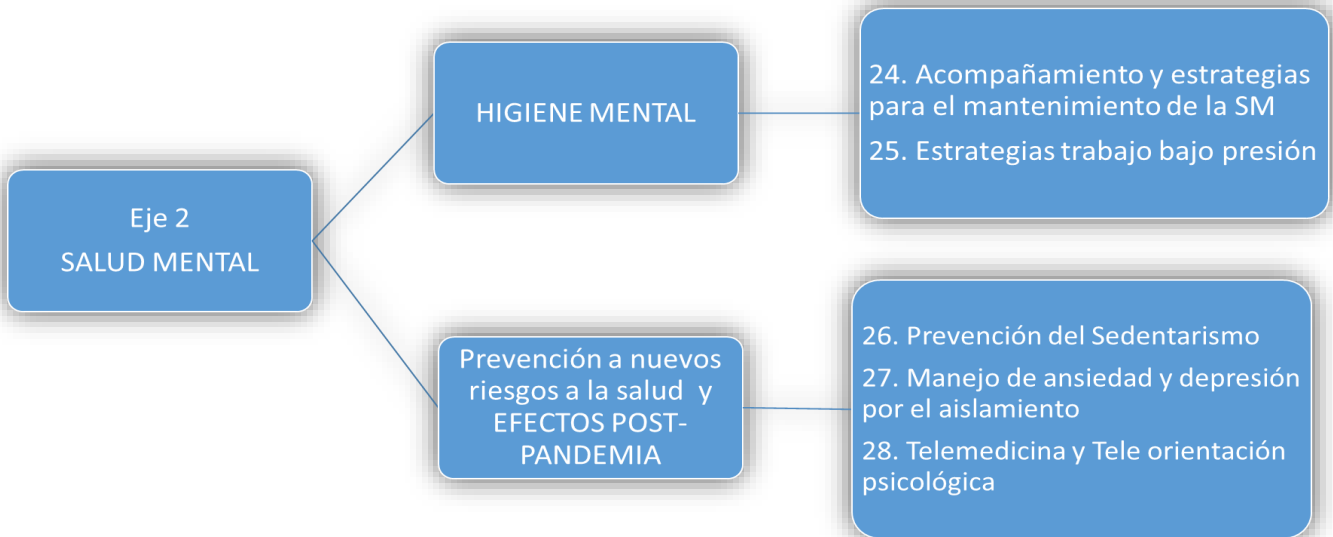
## EJE 2 SALUD MENTAL

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



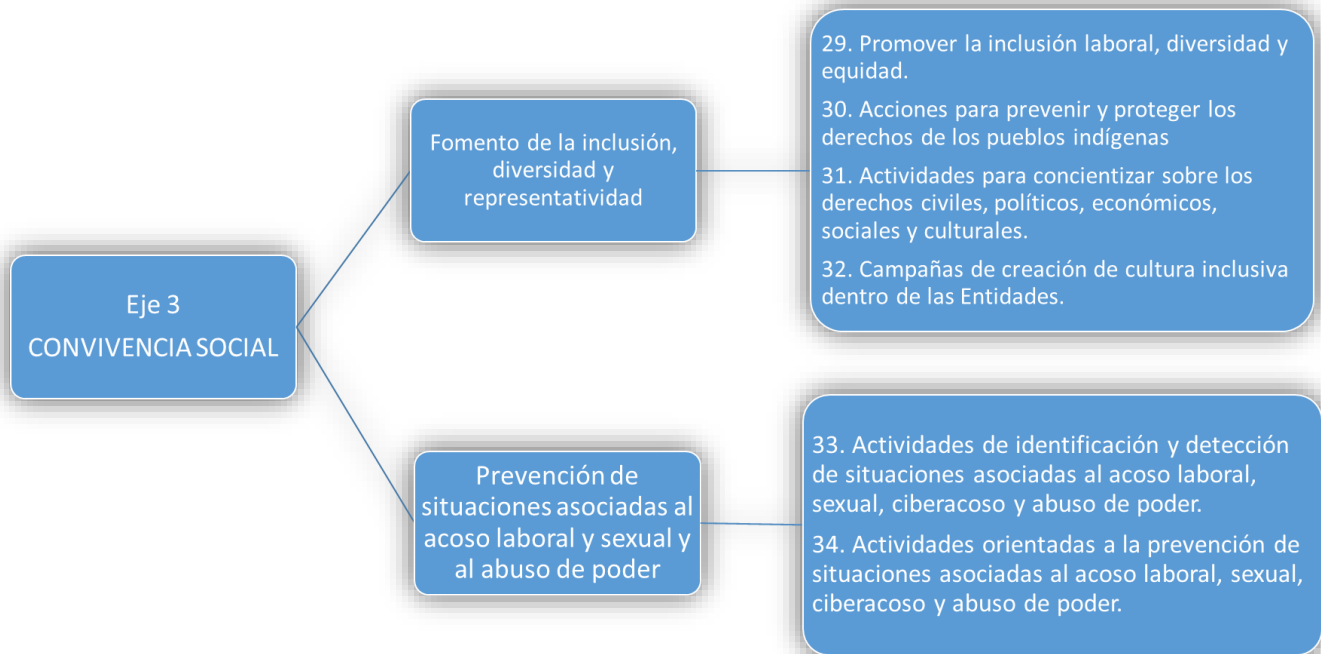
Fuente propia, APC Colombia, 2021

### 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

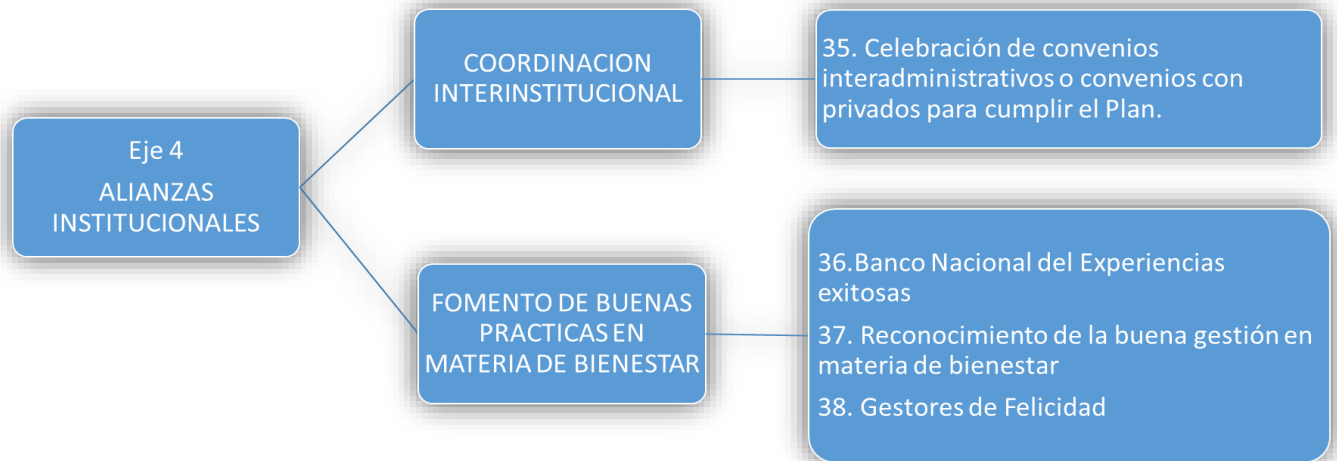
#### EJE 4 ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

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

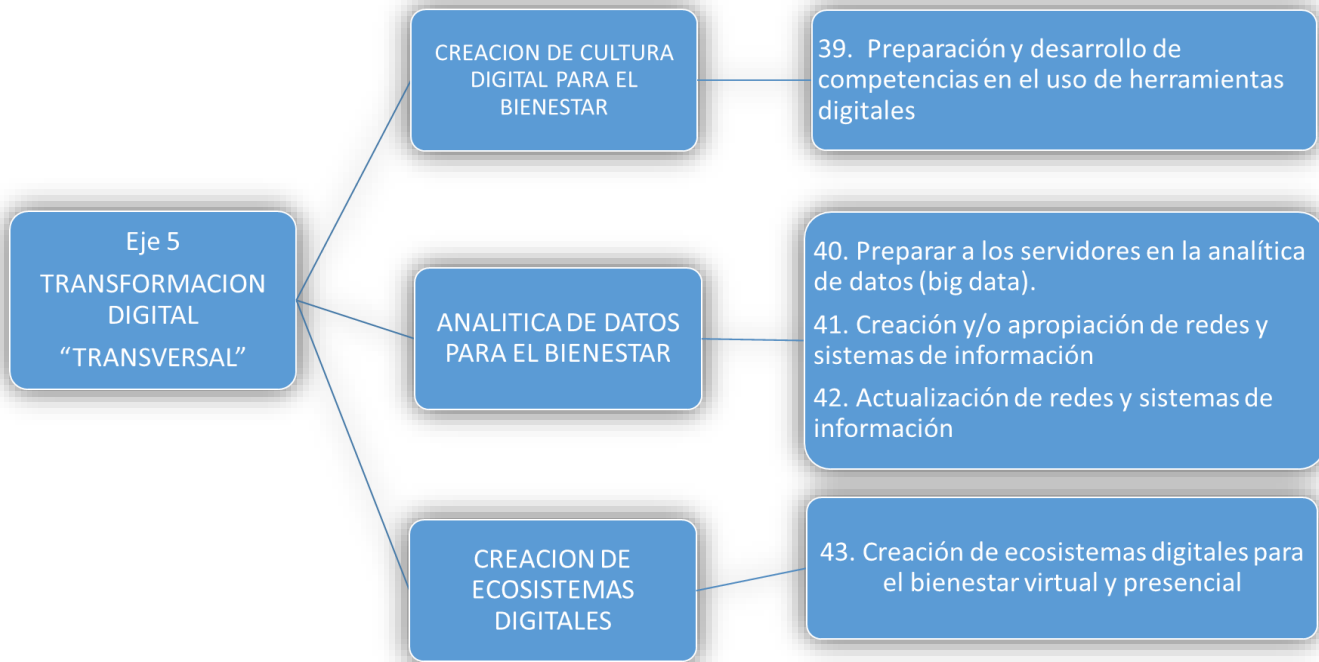
La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

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) Programa Nacional de Bienestar: servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022.

#### **5. FUENTES DE DIAGNÓSTICO PARA LA FORMULACION DEL PEI 2021**

El Plan de Estímulos e Incentivos 2021, 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 2020
- c) Resultados encuesta de desempeño institucional elaborada por el DANE 2019
- d) Recomendaciones de las entrevistas de retiro periodo marzo – septiembre 2019.
- e) Encuesta de percepción de impacto PEI 2020.
- f) Resultados de la recolección de necesidades y expectativas de bienestar social para el PEI 2021.
- k) 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 2021, 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 2020; de igual manera, la encuesta de percepción del desempeño institucional del DANE 2019 y 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.

## 5.2 RESULTADOS MEDICION DE CLIMA LABORAL 2020

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 – Synergy en el marco del contrato No. 065/2020 y los componentes que evalúa son los que se presentan en la imagen:



Figura 8, Modelo Instrumento Medición del Clima Laboral

## Estructura del Instrumento.



Fuente Compensar, 2020

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 9, 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 2020

#### 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 10, 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.

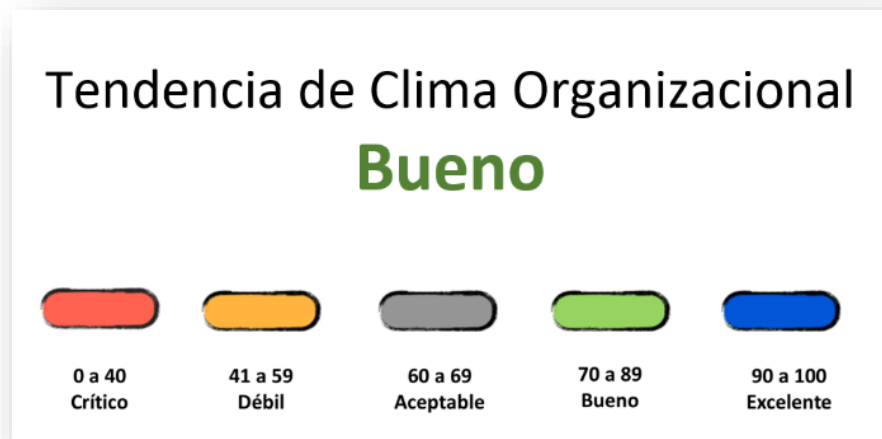
### Valores:

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 – 2020

El índice de Clima Corporativo (ICC) obtenido para la vigencia 2020, 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 11, Escala para la Medición del Clima Corporativo - 2020



Fuente: COMPENSAR, 2020

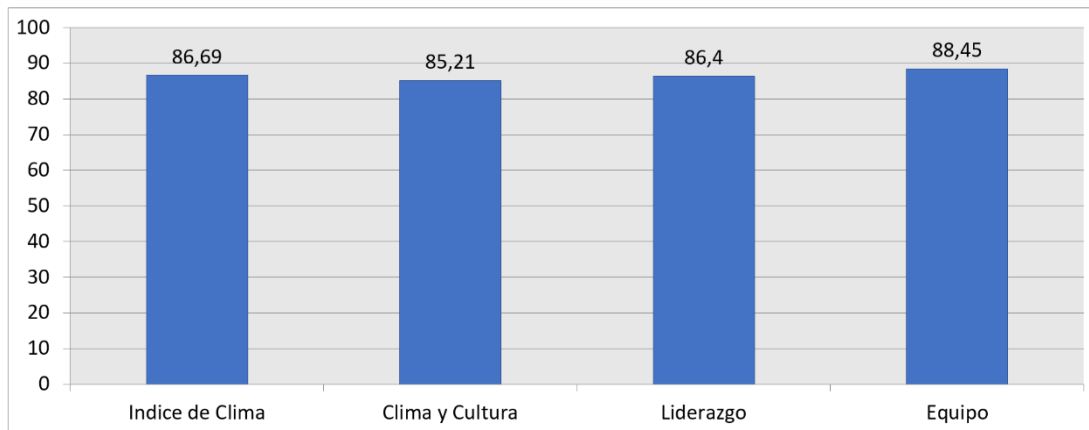
El proceso de medición del clima, se desarrolló en varias etapas, primero la planeación del proceso que contemplo la revisión del instrumento, lecciones aprendidas con relación a las actividades de la vigencia anterior, el tratamiento de datos y la confidencialidad, el proceso logístico de la evaluación en línea. 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 tiene en cuenta las variables Clima y Cultura, Liderazgo y Equipo.

### RESULTADOS POR INSTRUMENTO

Figura 12, Valoración del Clima Corporativo – 2020



Fuente: COMPENSAR, 2020

Se encuentra que con respecto a la medición de la vigencia 2019, el índice de Clima y cultura (ICC), aumentó en 22,67 puntos.

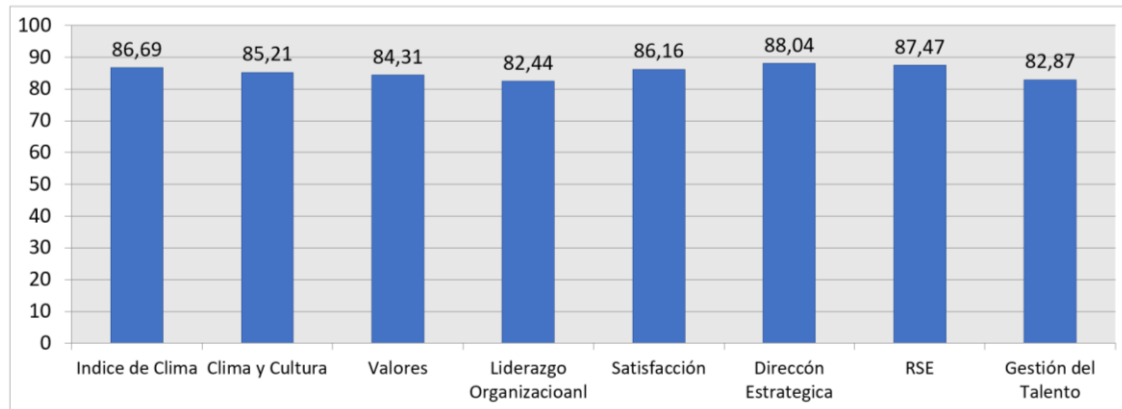
A continuación se presentan descriptivamente los resultados por instrumentos, distribuidos así:

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 13, Valoración por Instrumentos



Fuente: COMPENSAR, 2020

Los resultados de la percepción del clima laboral 2020, muestran el aumento significativo en las diferentes variables evaluadas, siendo la variable Dirección Estratégica la más alta, seguida de responsabilidad social empresarial (RSE) y satisfacción. A su vez, las variables gestión del talento y liderazgo organizacional fueron más bajas; sin embargo, se encuentran en nivel bueno dentro de la escala de medición (superior a 70).

## Resultados de Liderazgo

Figura 14, Resultados medición variable Liderazgo

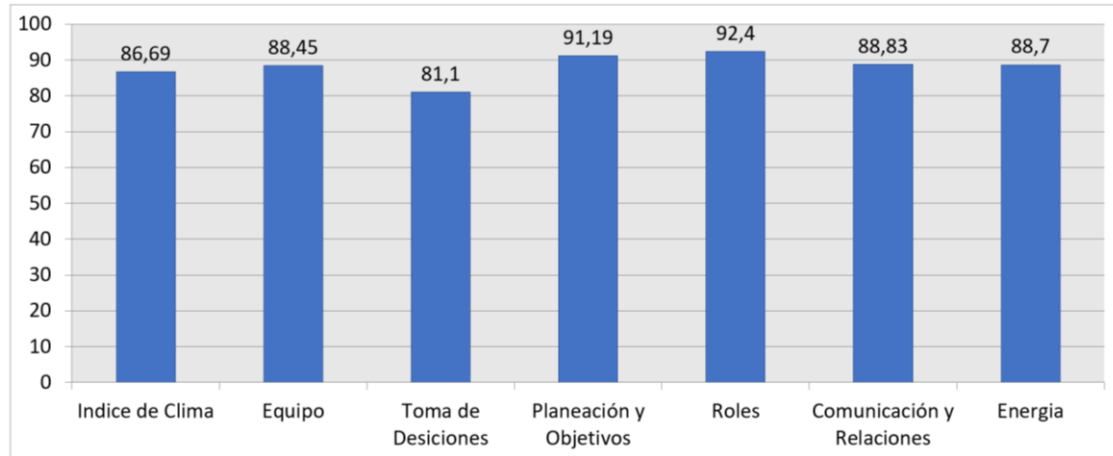
Variables	Calificación	Sub Variable	Calificación
Crear Contexto	86,73	Direccionamiento	87,24
		Comunicación	90,26
		Relacionamiento	85,58
		Inspiración	83,83
Sostener Contexto	85,54	Bienestar	86,88
		Desarrollo	84,35
		Reconocimiento	86,23
		Retroalimentar	84,71
Operar Contexto	86,93	Cambio	84,68
		Seguimiento	91,69
		Apoyo y Acompañamiento	85,52
		Roles	85,84

Fuente: COMPENSAR, 2020



## Resultados Trabajo en Equipo

Figura 15, Resultados Variable Trabajo



Fuente: COMPENSAR, 2020

Se observa que las variables mejor valoradas dentro de los equipos son definición y claridad de rol, planeación y objetivos y comunicación en relaciones, de otra parte, la menor valorada corresponde a toma de decisiones.

## Resultados Microclima 2020

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 15, Resultados variables por Dependencias

Dependencia	ICC	Clima y Cultura	Liderazgo	Equipo de Trabajo	Participantes
APC Colombia	86,69	85,21	86,4	88,45	77
Dirección General	93,26	91,12	93,88	94,78	15
Dirección de Coordinación Interinstitucional	76,88	71,79	79,83	79,03	12
Dirección de Demanda	92,23	89,48	92,28	94,93	14
Dirección Administrativa y Financiera	88,43	88,66	87,79	88,85	20
Dirección de Oferta	80,85	81,71	77,45	83,39	16

Fuente: COMPENSAR, 2020

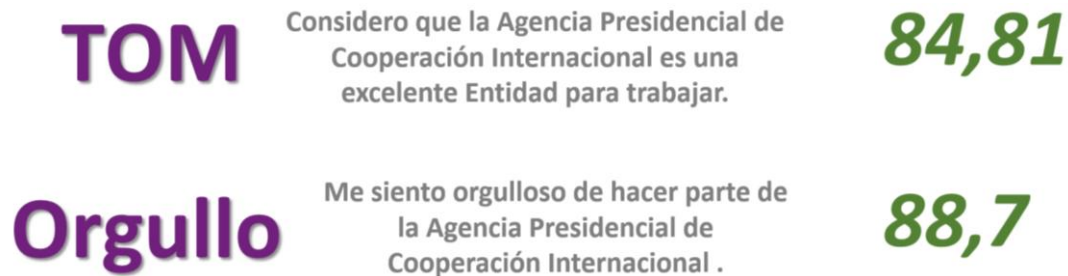


### Resultados Posicionamiento y Amor por la Entidad 2020

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 7.25 punto y en el sentido de orgullo de 22,42 puntos.

Estas variables se asocian con el sentido de pertenencia, fidelidad y compromiso con la Entidad.

Figura 16, Medición Posicionamiento y amor por la Entidad



Fuente: COMPENSAR, 2020

En términos generales, se observa un aumento en la percepción de los servidores frente al clima laboral, puntaje que puede atribuirse a los esfuerzos de la Entidad en el diseño y desarrollo de planes y políticas de talento humano, planeación de actividades, formación para líderes y aspectos relacionados con la estabilidad laboral y sistemas de compensación en los tiempos de la pandemia.

### 5.3 ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS 2020

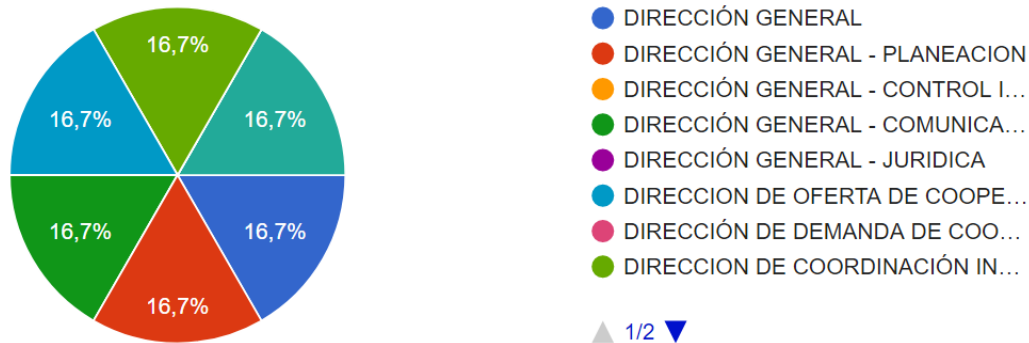
Otro de los insumos utilizados para la formulación del presente plan, fue identificar la percepción del impacto que generó en APC-Colombia, la participación en cada una de las actividades que se desarrollaron en la vigencia; para recoger esta información se diseñó y realizó una encuesta a través de medios 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 17, Distribución áreas participantes



Fuente propia APC Colombia, 2021

El formulario se generó para su diligenciamiento entre el 23 de noviembre y el 11 de diciembre de 2020, 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 6 dependencias o grupos de trabajo, así:

Dirección General, planeación, comunicaciones, DOCI, DCI y Administración de Recursos, con un total de 28 participantes.

### Valoración del PEI 2020

La valoración del impacto y participación, para la vigencia evaluada, se realizó por actividad, inicia con la revisión del componente de salud, servicios sociales para la familia, políticas de calidad de vida, fortalecimiento de clima y cultura e incentivos.

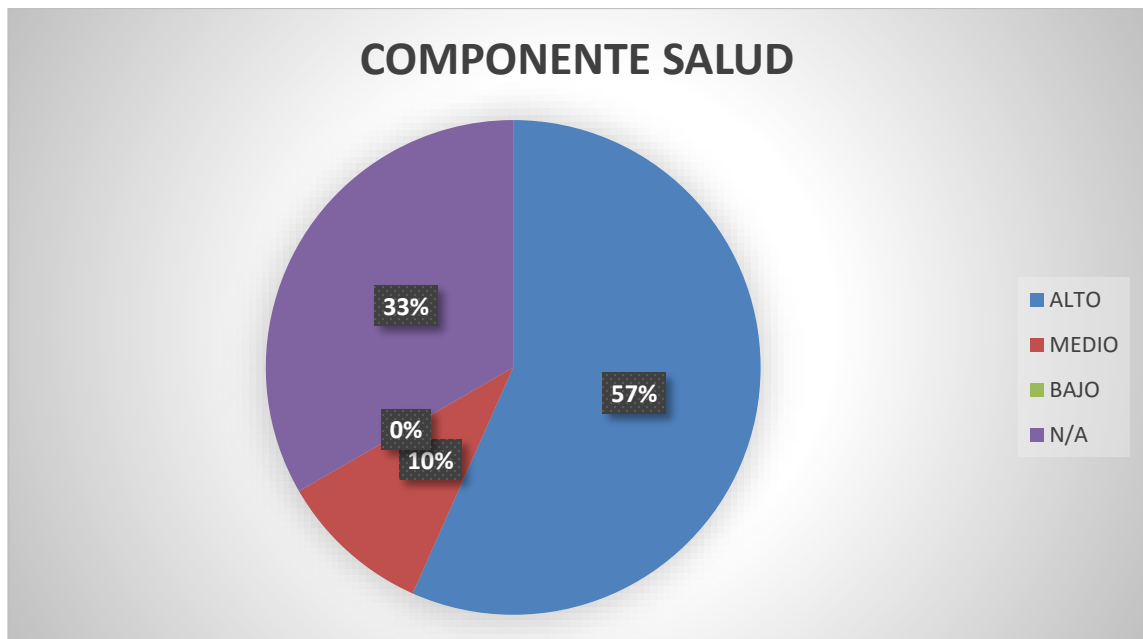




### DATOS CONSOLIDADOS COMPONENTE DE SALUD

El componente de salud para la vigencia 2020, contemplo las siguientes actividades, Clases de relajación (mindfulness y yoga), Clases de actividad física (estiramientos y circuito integral Fit 60), Taller estilos de vida saludable: Preparación de Ceviches, Acompañamiento en Primeros auxilios psicológicos, Acompañamiento Médico, entre otras.

Figura 18, Resultados Impacto Componente de salud



Fuente propia APC Colombia, 2021

Los funcionarios que diligenciaron la encuesta de percepción del impacto del PEI, valoraron el impacto de este componente, orientado a fomentar condiciones de trabajo saludables, así: el 56.6% evaluaron alto, el 10% medio, 0% lo valoró bajo y el 33% como No aplica, es decir que no asistieron por parte de las áreas a la actividades de este componente.



### DATOS CONSOLIDADOS COMPONENTE FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Este componente, abarco la realización de talleres para fortalecimiento de los equipos y el liderazgo, desde varias ópticas, desde quienes ejercen funciones que implican el ejercicio del liderazgo, los subalternos y los integrantes de los cuerpos colegiados, y las actividades de viernes institucionales.

Figura 19, Resultados Impacto Fortalecimiento de Cultura Organizacional



Fuente propia APC Colombia, 2021

Los funcionarios que diligenciaron la encuesta de percepción del impacto del PEI, valoraron el impacto de este componente, así: el 75% evaluaron alto, el 21% medio, 4.1% lo valoró bajo y el 0% como No aplica.

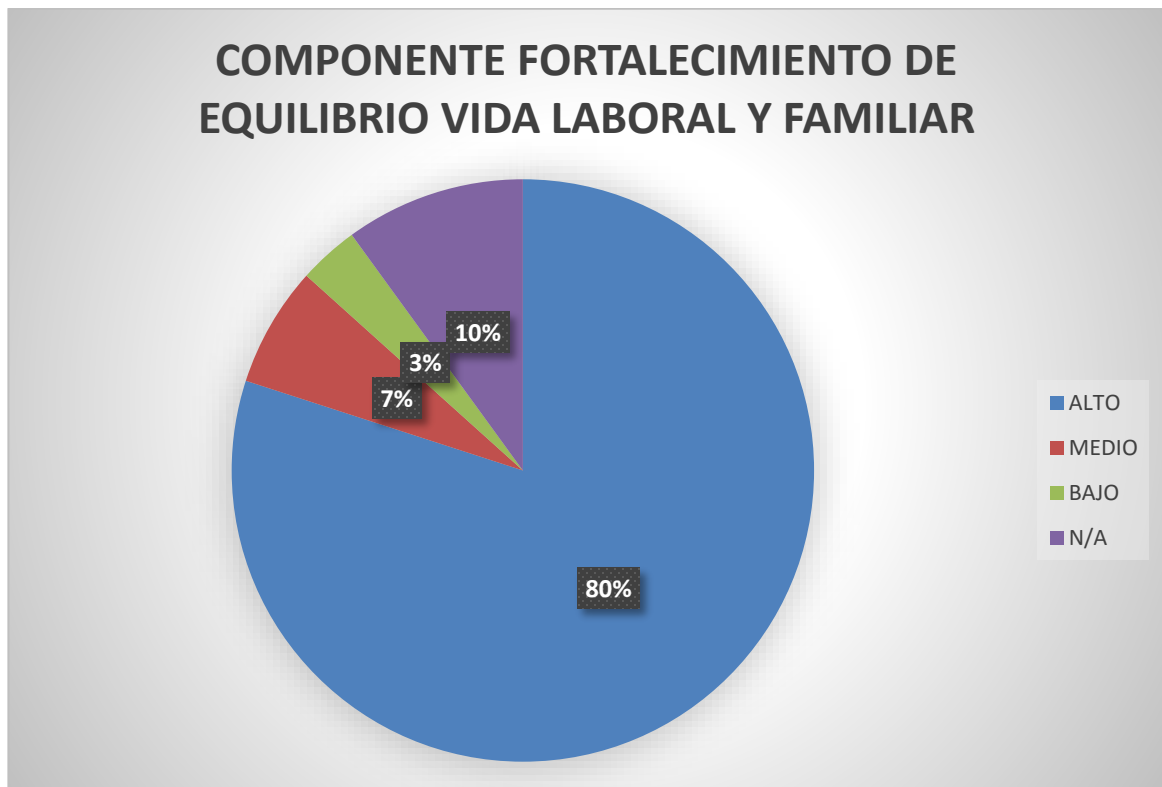
En este componente, se puede inferir que la totalidad de los encuestados participaron por lo menos 1 vez a las actividades definidas en éste.



### DATOS CONSOLIDADOS COMPONENTE FORTALECIMIENTO DE EQUILIBRIO VIDA LABORAR Y FAMILIAR

Este componente, contempló la realización de los días de la familia uno en cada semestre, el segundo con entrega de bono para almuerzo de las familias, cursos de fortalecimiento para los servidores y sus familias y la política de medio día de celebración el día de su cumpleaños por funcionario.

Figura 20, Resultados Impacto Fortalecimiento Equilibrio vida laboral y familiar



Fuente propia APC Colombia, 2021

Los funcionarios que diligenciaron la encuesta de percepción del impacto del PEI, valoraron el impacto de este componente, así: el 80% evaluaron alto, el 6% medio, 3% lo valoró bajo y el 10% como No aplica.

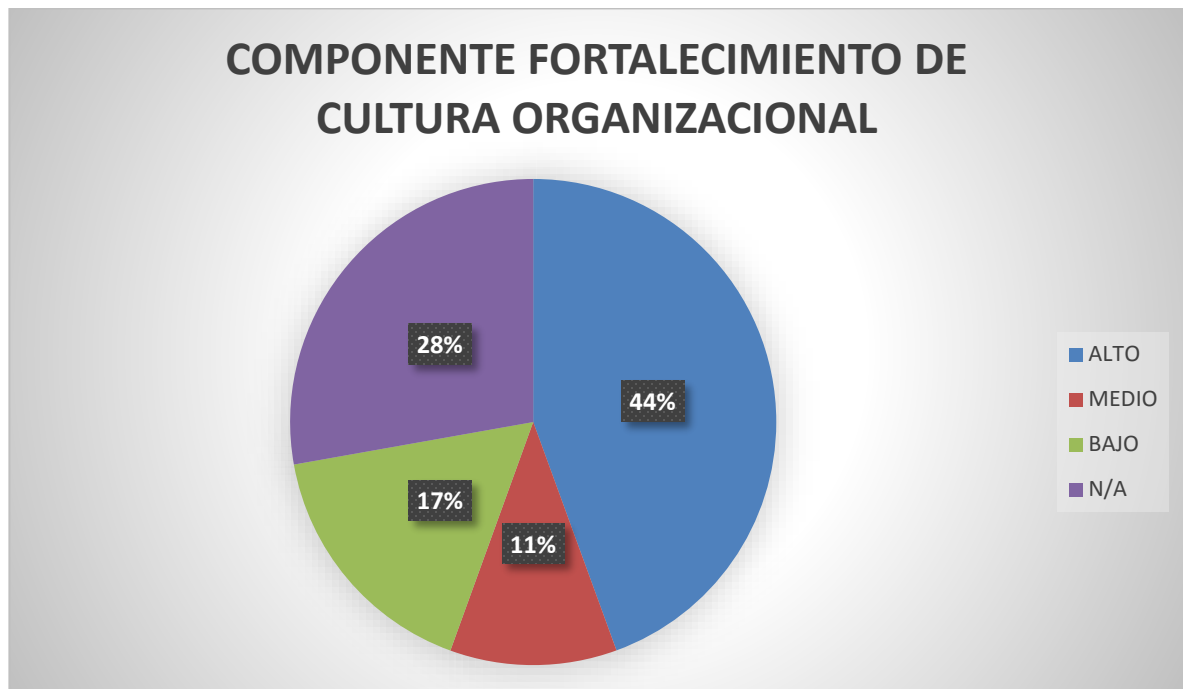
En este componente, se encontró que todas las actividades relacionadas con el día de la familia y la política de medio día de cumpleaños obtuvieron una valoración en el impacto del 100%; por su parte el 50% de no participó en los cursos para los servidores y familias.



**DATOS CONSOLIDADOS**  
**COMPONENTE FORTALECIMIENTO DE CULTURA ORGANIZACIONAL**

Este componente, contempló las celebraciones de fechas especiales como el día del servidor público, día de la secretaria, del conductor.

Figura 21, Resultados Impacto Fortalecimiento Cultura Organizacional



Fuente propia APC Colombia, 2021

Los funcionarios que diligenciaron la encuesta de percepción del impacto del PEI, valoraron el impacto de este componente, así: el 44% evaluaron alto, el 11% medio, 17% lo valoró bajo y el 28% como No aplica.

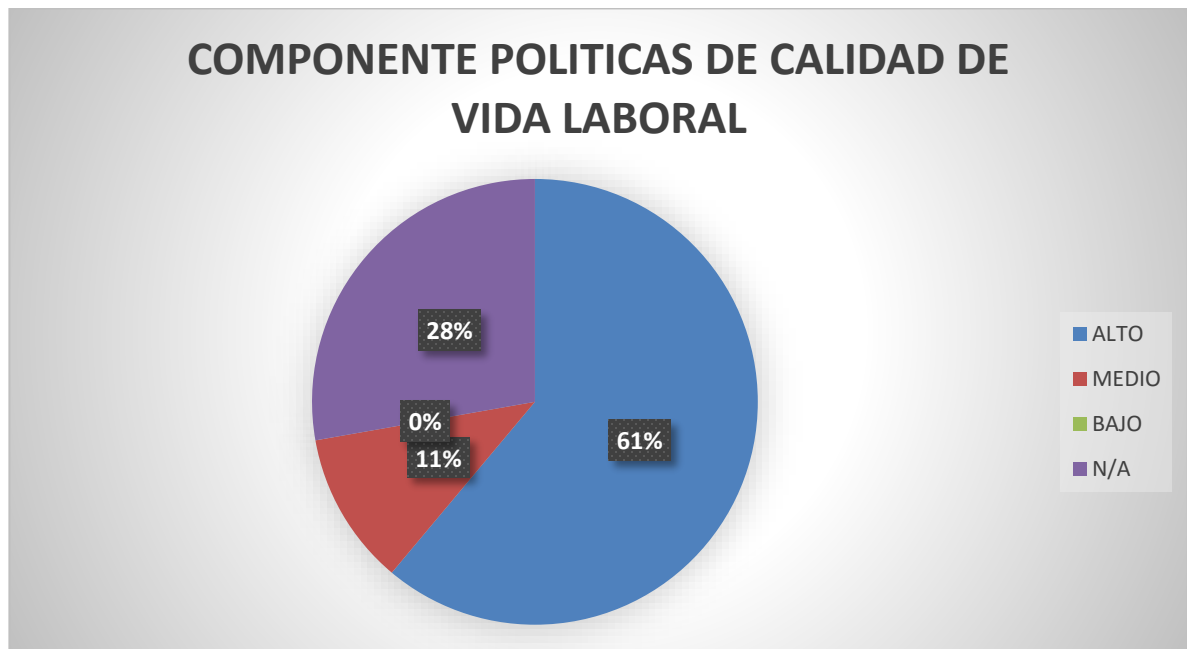
De acuerdo con los datos de este componente, se considera pertinente justar las actividades en el marco del nuevo programa nacional de bienestar 2020 – 2022.



### DATOS CONSOLIDADOS COMPONENTE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Este componente, contempló celebración trimestral de cumpleaños, horarios flexibles, incentivo por uso de la bicicleta.

Figura 22, Resultados Impacto Políticas de Calidad de Vida Laboral



Fuente propia APC Colombia, 2021

Los funcionarios que diligenciaron la encuesta de percepción del impacto del PEI, valoraron el impacto de este componente, así: el 61% evaluaron alto, el 11% medio, 0% lo valoró bajo y el 28% como No aplica.

De acuerdo con los datos de este componente, se considera pertinente justar las actividades en el marco del nuevo programa nacional de bienestar 2020 – 2022.

#### 5.4 NECESIDADES DETECTADAS PARA EL 2021

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 Google [https://docs.google.com/forms/d/1qPF8ftF\\_4WseZDDvGCXFd6IFQ9J9EQCHw4PGKRYXY1o/edit?usp](https://docs.google.com/forms/d/1qPF8ftF_4WseZDDvGCXFd6IFQ9J9EQCHw4PGKRYXY1o/edit?usp)



[=drive\\_web](#), que valoró la pertinencia y satisfacción de las actividades del PEI 2020 y generó los espacios para recomendaciones y nuevas propuestas.

La encuesta se envió en esta oportunidad a los Directores, asesores y coordinadores, para que en reunión de equipo efectuaran la valoración y recomendaciones.

## **5.5 PRIORIZACIÓN DE ACTIVIDADES PARA EL PLAN**

De acuerdo con los datos suministrados por los diferentes frentes de recolección, a saber: Medición del Clima Laboral 2020, Evaluación del impacto y pertinencia del plan 2020 y Necesidades de los funcionarios; 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 (Marzo – Septiembre del 2020), no 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 noviembre de 2020.

Para la priorización de las actividades propuestas por los funcionarios, se tuvo en cuenta las que mayor participación e impacto tuvieron en los funcionarios durante el 2020 y los requerimientos normativos.

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



PRIORIZACION COMPONENTES PROPUESTA DE BIENESTAR				
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 psicosocial y a todos los interesados y sus familias en la modalidad virtual. También como estrategia de Prevención del sedentarismo Podrá ser presencial, en la medida que las disposiciones del gobierno así lo establezcan y el presupuesto asignado	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 Decreto 2771 de 2008	
2	Cursos deportivos, artísticos y culturales a través de la Caja	Inscripción para los servidores interesados y sus familias a cursos virtuales (deportes, artísticos, educación para el desarrollo humano) a través de la Caja de Compensación	Decreto 1567 de 1998 art. 23	
3	Actividades de Bienestar Espiritual	Talleres virtuales para los funcionarios y sus familias sobre técnicas de relajación, manejo de respiración, meditación, pilates, entre otras; en la modalidad virtual. Podrá ser presencial, en la medida que las disposiciones del gobierno así lo establezcan y la disponibilidad presupuestal.	Constitución Constitución Política de Colombia, artículo 19	
4	Actividades de Bienestar Espiritual	Navidad APC Colombia, espacios de reflexión a través de la Novena de Aguinaldo y Celebración de la Navidad Infantil	Constitución Constitución Política de Colombia, artículo 19	



El futuro  
es de todos

APC Colombia  
Agencia Presidencial de  
Cooperación Internacional

## PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS PEI 2021 V1

2. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR			
No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
1	Comparto con mi familia	Un día de integración de la familia de acuerdo con la normatividad aplicable // un día en el semestre	Ley 1857 de 2017
2	Consiento a mi mascota - encuentro virtual de mascotas	Espacio de charla con asesorías en el cuidado, manejo en el entorno presencial y asesoría sobre convivencia (conjuntos o comunidad).	
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, Internacionista, 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 Guía de estímulos para los servidores públicos, DAFP 2018
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	Guía de estímulos para los servidores públicos, DAFP 2018
3	APC Colombia comprate tu emprendimiento y celebra el día del trabajo decente	Realizar 2 ferias de emprendimiento en el marco de la celebración de esta fecha., (7 de octubre)	Decreto 2362 de 2015 (artículo 2.2.9.4.1 del Decreto 1072 de 2015)
4	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.	Guía de estímulos para los servidores públicos, DAFP 2018 y Políticas de Gestión del Talento Humano - sector Presidencia
5	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
6	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
7	Medición del Clima Laboral	Efectuar seguimiento a los resultados obtenidos en la medición del 2020 y evaluar a través de esta herramienta las acciones implementadas en el Plan 2021	Decreto 1567 de 1998 Guía de estímulos para los servidores públicos, DAFP 2018 Plan Estratégico Sectorial 2018-2022





INCENTIVOS NO PECUNIARIOS				
No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO	
1	Uso de la Bicicleta	Otorgar el incentivo de medio día de permiso a los funcionarios que cumplan los parámetros establecidos en la norma, no podrá ser acumulable.	Ley 1811 de 2016	
2	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 y Guía de estímulos para los servidores públicos, DAFP 2018	
3	Mejor servidor Público de Libre Nombramiento y Remoción nivel Directivo			
4	Incentivo por atención al Usuario Externo			
5	Incentivo por atención al Usuario Interno			
6	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	
7	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.	Guía de estímulos para los servidores públicos, DAFP 2018	
PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS				
No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO	
1	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 1083/2015	



<b>EJE 2 - SALUD MENTAL</b>				
<b>1. HIGIENE MENTAL</b>				
<b>2. PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD Y EFECTOS POST-PANDEMIA</b>				
	<b>No.</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>SUSTENTO NORMATIVO</b>
	1	Teleorientación 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
	2	Exámenes Médicos Ocupacionales Periódicos	Realizar los exámenes médicos ocupacionales programados según el profesigramas (exámenes médicos ocupacionales - audiometría - optometría y exámenes físicos).	Decreto 1072/2015 - Sistema de Gestión seguridad y Salud en el Trabajo
	3	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
	4	Programa de vacunación	Desarrollar programa de vacunación para los servidores públicos de la Entidad en diferentes tipos de vacunas, según sus necesidades y lineamientos del Gobierno en caso de contar con vacuna contra el COVID -19. Incluye jornada de sensibilización informando acerca de los riesgos biológicos y posterior jornada de vacunación a funcionarios previamente inscritos.	Decreto 1072/2015 - Sistema de Gestión seguridad y Salud en el Trabajo Programa Transversal Entornos Laborales Saludables y Estrategia 4x4

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 2021 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 componentes, buscando aumentar la percepción del clima laboral de la vigencia 2021.
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 2021 de APC-Colombia, es por la suma de (\$100.000.000) CIENTO 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 2021, se elaboraran las políticas y lineamientos para regular el desarrollo de las actividades, principalmente las relacionadas con los ejes: Transformación Digital, Alianzas interinstitucionales, Salud mental y equilibrio psicosocial.

### 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

**ORIGINAL FIRMADO POR  
ANGELA OSPINA DE NICHOLLS  
Directora General**

**ORIGINAL FIRMADO POR:  
Aprobó: CARLOS AUGUSTO CASTAÑO CHARRY  
Director Administrativo y Financiero**

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

Elaboró: Sílvia Rocío Gómez Sandoval – Profesional Especializada TH

Aval de Comisión de Personal: Mediante Acta de Reunión No. 010 del 7 de Enero de 2021.

*(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.*