



# PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS –PEI- 2023

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



## Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
1. MARCO CONCEPTUAL.....	6
1.1 SISTEMA DE ESTÍMULOS.....	6
1.1.1 PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS .....	7
EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	9
EJE 2 SALUD MENTAL .....	11
EJE 3 CONVIVENCIA SOCIAL.....	12
EJE 4 ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES.....	13
EJE 5 TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	14
2. FUNDAMENTOS RECTORES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS .....	15
3. FINALIDAD DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL .....	16
4. MARCO JURÍDICO.....	17
5. FUENTES DE DIAGNÓSTICO PARA LA FORMULACION DEL PEI 2023.....	19
5.1 DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA .....	19
5.2 RESULTADOS MEDICION DE CLIMA LABORAL 2021.....	22
Resultados Aspectos Generales de Clima.....	29
Resultados de Liderazgo.....	30
Resultados Trabajo en Equipo .....	31
Resultados Microclima 2021.....	31
Resultados Posicionamiento y Amor por la Entidad 2021 .....	32
5.3 ENTREVISTA DE RETIRO .....	33
5.4 ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2022 Y NECESIDADES 2023.....	33
Participación en la encuesta.....	34
VALORACIÓN DEL PEI 2022 Y PRIORIZACIÓN DE ACTIVIDADES PEI 2023.....	35
6. CONSOLIDACIÓN DEL PEI 2023 .....	37
6.1 OBJETIVOS .....	37
6.1.3 OBJETIVO GENERAL.....	37



6.1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	37
6.2 COBERTURA DEL PEI.....	38
6.3 ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS .....	38
6.4 INVERSIÓN.....	38
6.5 POLÍTICAS PARA LA EJECUCIÓN DEL PEI .....	38
6.6 COMPROMISOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	39
6.7 ACTIVIDADES DEL PEI 2023.....	39
6.8 CRONOGRAMA DE TRABAJO .....	55
6.9 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	56
6.10 INDICADORES DE EFICACIA.....	56
6.11 INDICADORES DE EFICIENCIA.....	56
6.12 INDICADOR DE IMPACTO .....	57



## 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 2023, de conformidad con los lineamientos del MIPG y el programa Nacional de Bienestar que sigue vigente: 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 2023, cuyo fin es: Generar acciones orientadas a estimular a los servidores públicos a través de programas de bienestar social con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso, manteniendo condiciones de trabajo saludables y un clima laboral propicio para que los servidores públicos de APC-Colombia, desarrollen sus funciones competentemente.

Además, de los elementos mencionados anteriormente, el plan se formuló teniendo en cuenta las características demográficas de los servidores públicos de la Agencia, los resultados de la medición del clima laboral 2021, la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional liderada por el DANE y publicada el 15 de diciembre de 2022 mediante el enlace <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/gobierno/encuesta-sobre-ambiente-y-desempeno-institucional-nacional-edi>, la encuesta de percepción de impacto de las actividades



ejecutadas en el PEI 2022 y la recolección de sugerencias, así como la información recolectada de las entrevistas de retiro del 2022.

## 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.

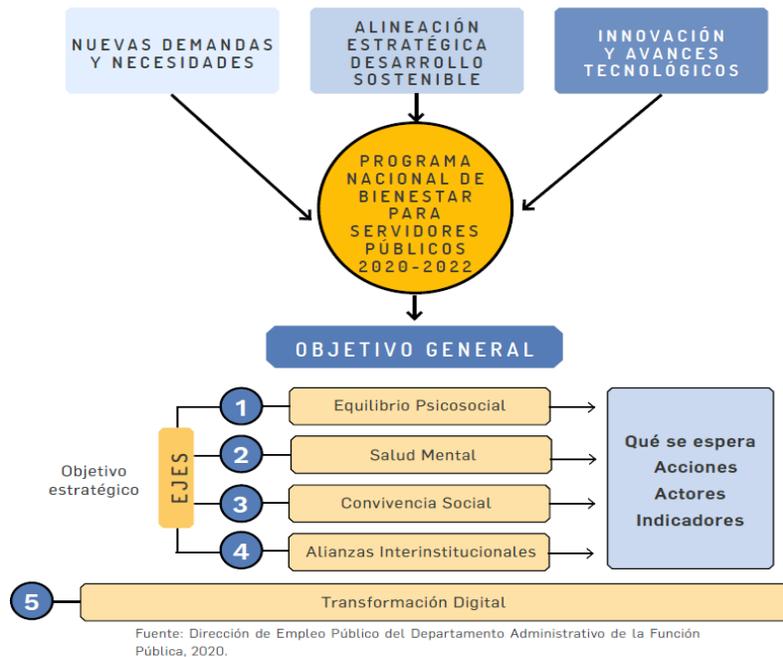


Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo 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 Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022 el cual sigue vigente, 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 programa que se aplicó durante las dos últimas vigencias.

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

Figura 1, Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar



Fuente: Programa Nacional de Bienestar 2020 -2022

## EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a la forma de adaptación laboral como producto de los diferentes cambios que se vivieron durante la pandemia del coronavirus COVID-19, entre ellos la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, etc. 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 gráfico se muestran las actividades recomendadas para su desarrollo.

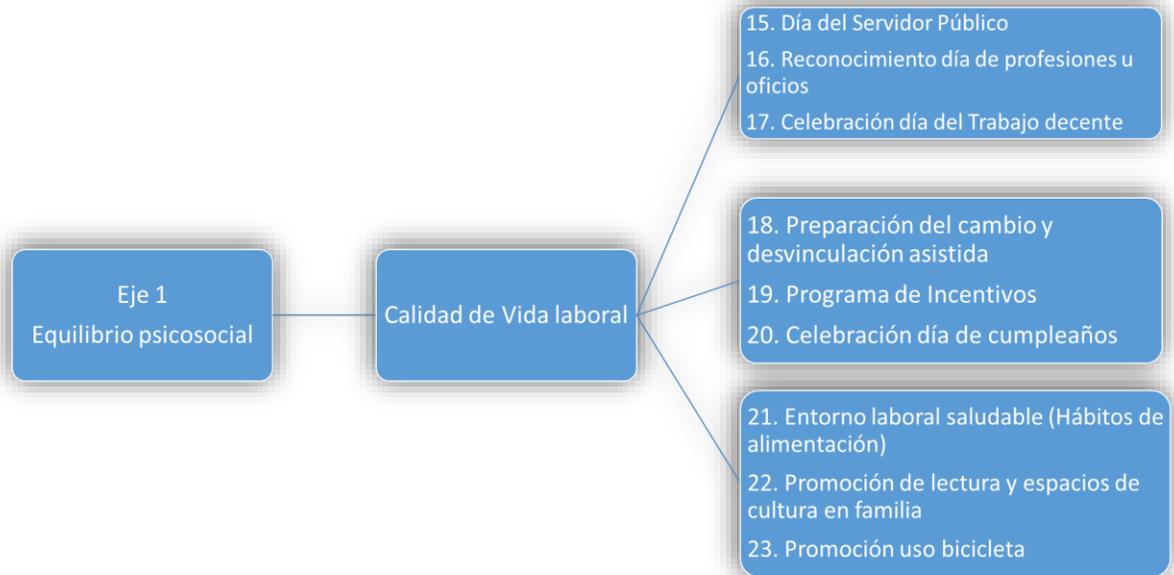
Figura 2, Eje 1 Equilibrio Psicosocial



Fuente propia, APC-Colombia, 2021.



Figura 3, Eje 1 Equilibrio Psicosocial



Fuente propia, APC-Colombia, 2021.

## EJE 2 SALUD MENTAL

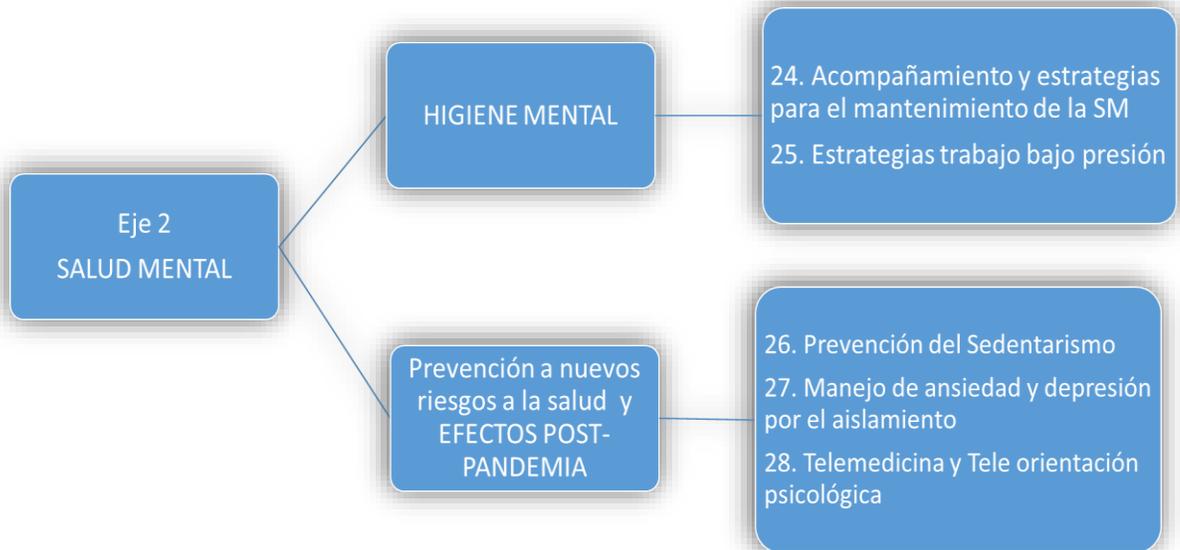
Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados 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

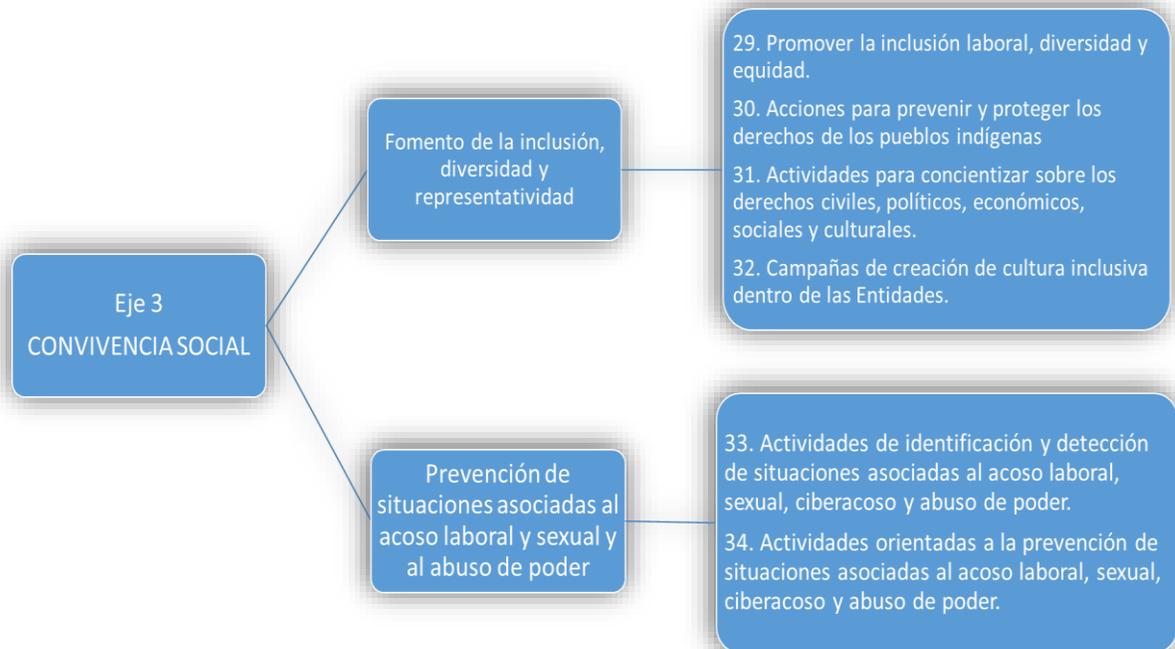
Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad, está alineado con el ODS 5, Equidad de Género.

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 2023

El Plan de Estímulos e Incentivos 2023, se formuló a partir de las siguientes fuentes:

- a) Descripción demográfica de los servidores públicos de la Agencia.
- b) Resultados de la medición del clima laboral 2021
- c) Resultados encuesta de desempeño institucional elaborada por el DANE 2022
- d) Recomendaciones de las entrevistas de retiro periodo noviembre 2021 – abril 2022.
- e) Resultados de la encuesta de percepción de impacto PEI 2022 y de necesidades y expectativas de bienestar social para el PEI 2023.
- f) Lineamientos del Programa Nacional de Bienestar: servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022, detallado en el numeral 1.1.1 del presente documento.

### 5.1 DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Para orientar las actividades formuladas en el plan de estímulos e incentivos de la vigencia 2023, se realizó una caracterización de la población que hace parte del equipo de APC-Colombia, a partir de los datos demográficos, derivados del último informe de condiciones de salud; de igual manera, la recolección de las necesidades contó con la participación de los servidores públicos, permitiendo tener datos consistentes en cuanto a la población y necesidades de Bienestar.

Aspectos relevantes para el diseño del Plan:



## DISTRIBUCIÓN POR EDAD SERVIDORES APC-COLOMBIA

A continuación, se presenta el gráfico de la distribución por edad de los servidores públicos de APC-Colombia: Baby Boomers: entre 51 y 72 años el 35,3%, generación X entre 41 – 50 el 25,5%, generación Y entre 31 – 40 el 27,5%, Generación Z entre 18 – 30 años 11,8%.

Figura 8, EDAD

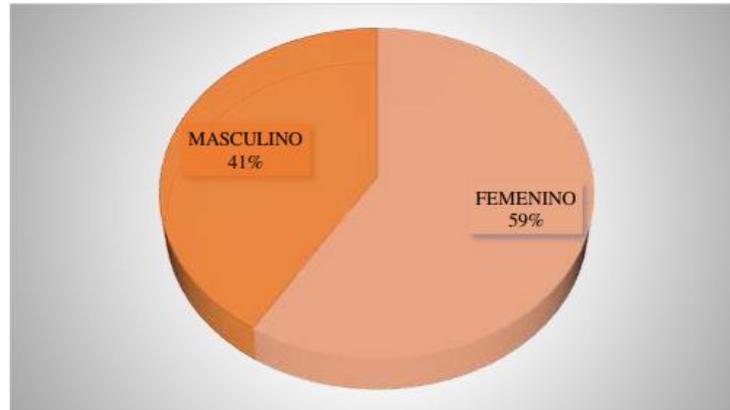


Fuente compensar 2021.

## DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y ESTADO CIVIL

En la gráfica se muestra que el 59% de la población es de género femenino y el 41% masculino.

Figura 9, GENERO

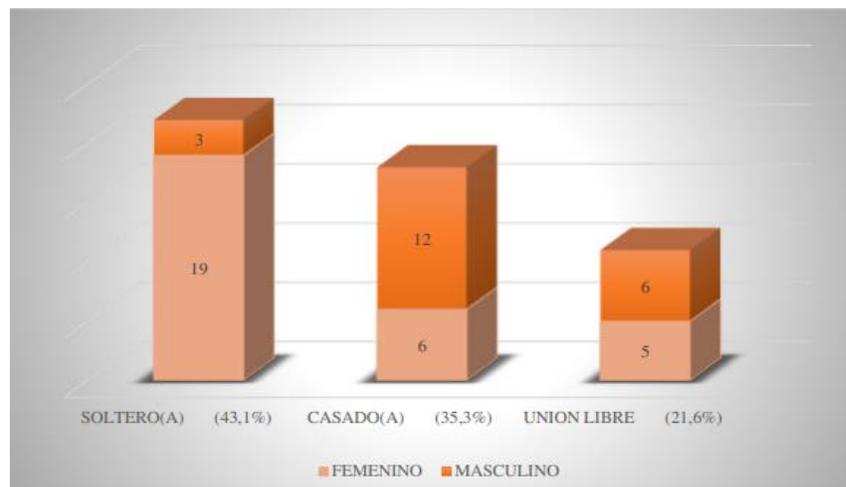


Fuente compensar 2021.

### DISTRIBUCIÓN POR ESTADO CIVIL

La grafica muestra la distribución por estado civil de los servidores, el 43,1% reporta ser soltero, el 35,3% casado, el 21,6% unión libre y 0% separado o divorciado.

Figura 10, ESTADO CIVIL



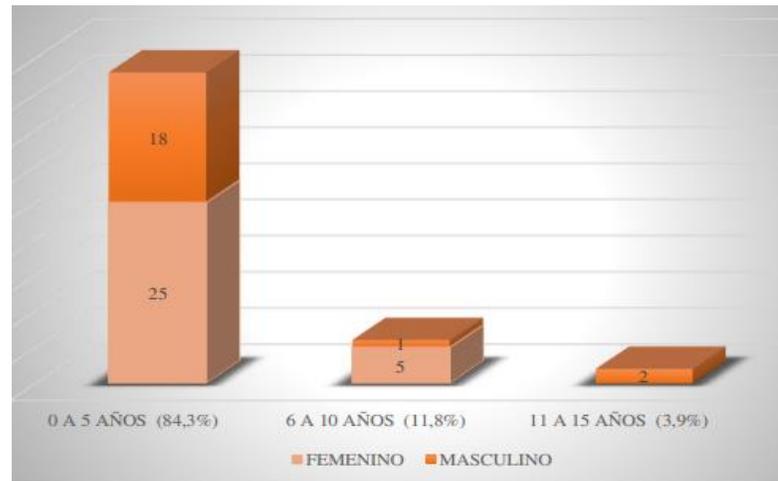
Fuente compensar 2021.



## DISTRIBUCIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO EN LA ENTIDAD

En la gráfica subsiguiente se presenta la distribución por tiempo de servicio: Entre 0 a 5 años se encuentra el 84,3% de la población, entre 6 a 10 años el 11,8%, entre 11 a 15 años el 3,9%.

Figura 11, TIEMPO DE SERVICIO



Fuente compensar 2021.

## 5.2 RESULTADOS MEDICION DE CLIMA LABORAL 2021

Es importante mencionar que de acuerdo al Concepto 71951 de 2019 publicado por el DAFP indica que: “*Las entidades están en la obligación de medir el clima laboral cada dos años*”, por lo anterior los resultados de la última medición realizada en diciembre de 2021, siguen vigentes.

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 entidad,

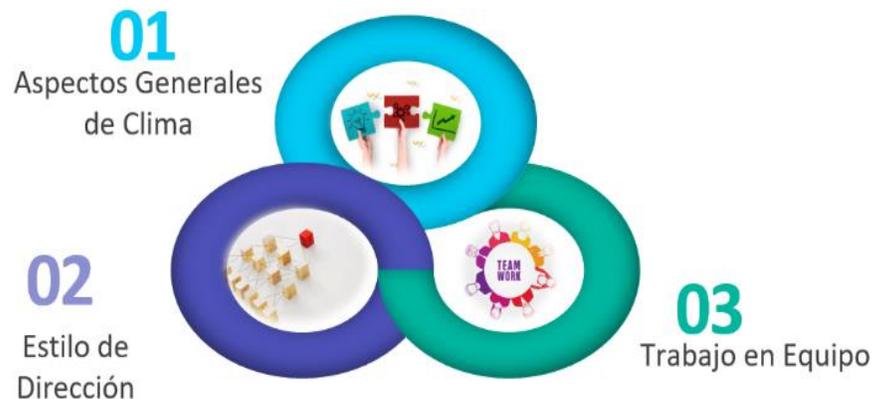


identificando ***qué tanto la compañía es una compañía amada por sus empleados.***

El instrumento utilizado para la medición, fue suministrado a través de Compensar Caja de Compensación Compensar en el marco del contrato No. 078/2021 y los componentes que evalúa son los que se presentan en la imagen:

Figura 12, Modelo Instrumento Medición del Clima Laboral

### ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO



Fuente Compensar, 2021

Descripción de conceptos del instrumento:

#### **Cultura:**

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



### **Clima:**

Es el ambiente de trabajo creado por los Empleados de la Compañía y direccionado por sus líderes. La medición de clima organizacional es la percepción que tienen los diferentes empleados con respecto al ambiente laboral de la compañía.

### **Liderazgo:**

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

### **Equipo:**

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

## **Estructura del Instrumento Clima y Cultura**

### **Aspectos Generales del Clima**

Figura 13, Estructura Instrumento Medición del Clima Laboral

#### **Dirección Estratégica**

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

#### **RSE (Responsabilidad social Empresarial)**

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

#### **Gestión del Talento**

- Aprendizaje y Desarrollo
- Reconocimiento
- Retroalimentación y Seguimiento

#### **Satisfacción**

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

#### **Liderazgo Organizacional**

- Relación
- Trato
- Valores
- Visión

#### **Valores**

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

Fuente: Compensar 2021



### **Dirección Estratégica:**

Percepción de los empleados sobre 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 14, Modelo de Liderazgo



Fuente Compensar 2018

### RSE:

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

### Satisfacción:

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



### Valores:

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

### Evaluación y Resultados Valoración de Índice de Clima Corporativo – 2021

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

Figura 15, Escala para la Medición del Clima Corporativo – 2021



Fuente: COMPENSAR, 2021

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

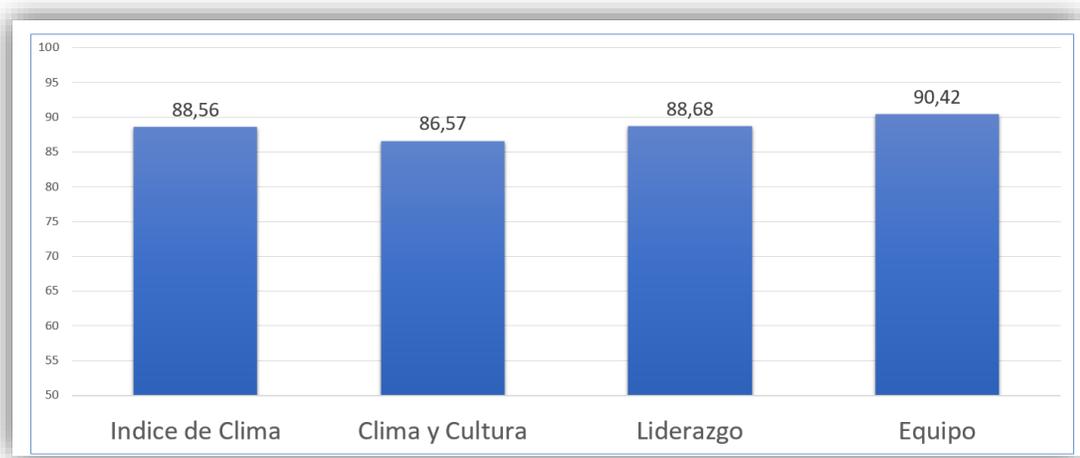


evaluación en línea, la definición de fechas de aplicación del instrumento, población y muestra, tiempos de evaluación y por último, entrega de resultados y propuestas para el sostenimiento y la mejora.

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

## RESULTADOS GENERALES POR INSTRUMENTO

Figura 16, Valoración del Clima Corporativo – 2021



Fuente: COMPENSAR, 2021

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

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

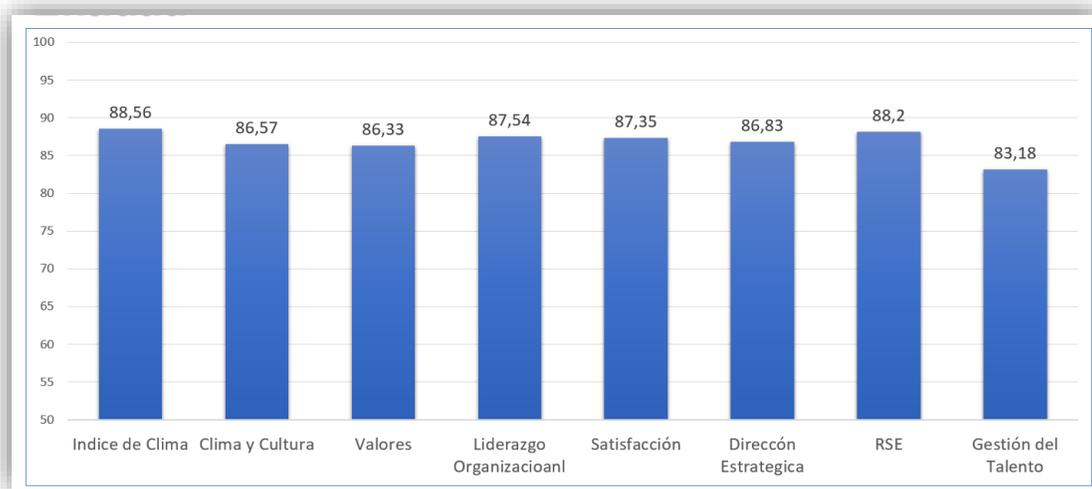
1. ICC: Clima y cultura, liderazgo organizacional, valores de la organización Satisfacción, Dirección Estratégica R.S.E y Gestión del Talento.
2. Liderazgo, trabajo en equipo.



3. Pertenencia y amor por la entidad.
4. Micro – Climas: Correspondiente al Índice de Clima Corporativo (ICC) de cada Dirección de la Entidad.

## Resultados Aspectos Generales de Clima

Figura 17, Valoración por Instrumentos



Fuente: COMPENSAR, 2021

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

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



## Resultados de Liderazgo

Figura 18, Resultados medición variable Liderazgo

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

Fuente: COMPENSAR, 2021

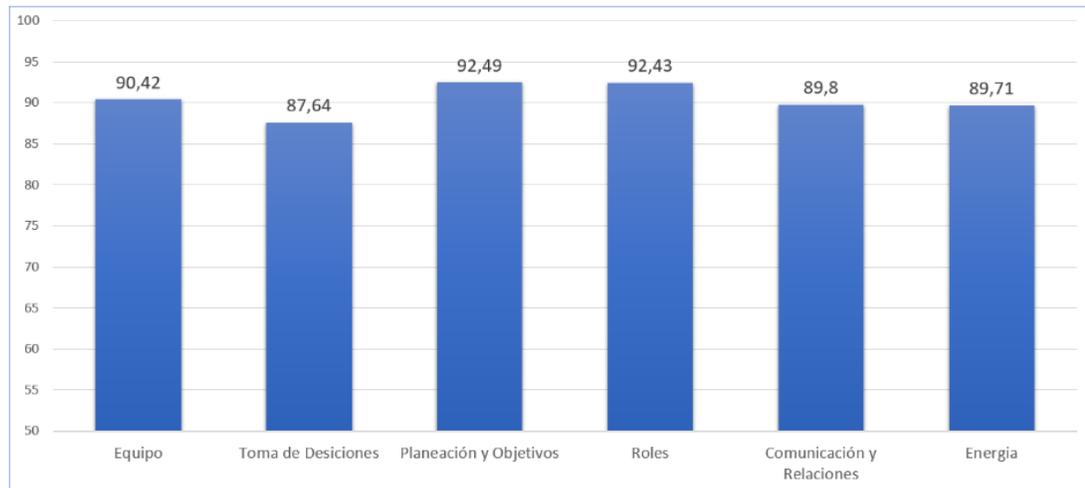
La percepción del liderazgo tuvo un aumento en todas las sub variables evaluadas, siendo las más significativas Inspiración con un incremento de 4,81 puntos porcentuales, Apoyo y acompañamiento con un aumento de 4,34 puntos y relacionamiento con 3,49 puntos porcentuales.

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



## Resultados Trabajo en Equipo

Figura 19, Resultados Variable Trabajo



Fuente: COMPENSAR, 2021

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

## Resultados Microclima 2021

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



Figura 20, Resultados variables por Dependencias

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

Fuente: COMPENSAR, 2021

## Resultados Posicionamiento y Amor por la Entidad 2021

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

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

Figura 21, Medición Posicionamiento y amor por la Entidad

### Posicionamiento y amor por la Entidad

**TOM**

Considero que la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional es una excelente Entidad para trabajar.

**90,86**

**Orgullo**

Me siento orgulloso de hacer parte de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional.

**94,29**



Fuente: COMPENSAR, 2021

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

### 5.3 ENTREVISTA DE RETIRO

Producto de los requerimientos del MIPG, la Entidad efectuó la recolección de información de los servidores públicos antes de su desvinculación a través del formulario virtual de Office 365 denominado “*Entrevista de Retiro 2022-2023*”, con el enlace: <https://forms.office.com/r/906r95dTCb>; este instrumento proporcionó información a considerar dentro de la Gestión del Talento Humano.

Por otra parte, en reunión sostenida el 23 de mayo de 2022 ante el Comité de Gestión y Desempeño Institucional se presentaron los informes de:

- Entrevista de retiro
- Evaluación de desempeño laboral
- Política de integridad
- Clima laboral

La recomendación recibida fue dar continuidad a las actividades y cumplir con el PEI aprobado para la vigencia 2022.

### 5.4 ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2022 Y NECESIDADES 2023

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



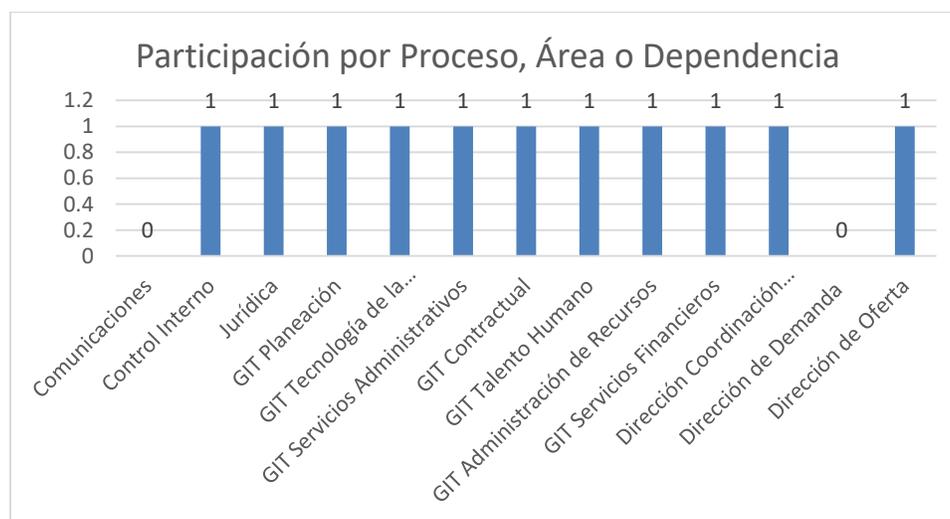
recolección de las necesidades de bienestar, estímulos e incentivos para la vigencia 2023 a través del formulario virtual de Office 365 denominado “*Percepción del Impacto de las Actividades del Plan de Estímulos e Incentivos –EPI- 2022*”.

La encuesta estaba compuesta por 14 preguntas para valorar 14 actividades, en la que cada pregunta contaba con una escala de grado de satisfacción de 1 a 5, siendo 1 muy baja satisfacción y 5 muy alta satisfacción. Y otras preguntas abiertas para registrar sugerencias.

Este instrumento se envió a los directores, asesores y coordinadores, para que en reunión de equipo efectuaran la valoración de la pertinencia y satisfacción de las actividades realizadas en el PEI 2022 y emitieran recomendaciones o nuevas propuestas para el año 2023, diligenciando un único formulario por grupo de trabajo, área o dependencia; esta encuesta estuvo publicada en los distintos canales de comunicación dispuestos por la Agencia desde el 29 de diciembre de 2022 hasta el 12 de enero de 2023, con el enlace: <https://forms.office.com/r/xtCwimRw7e>.

## Participación en la encuesta

Figura 22, Distribución áreas participantes



Fuente propia APC-Colombia, 2023



De acuerdo con las respuestas recibidas, participaron las 11 dependencias relacionadas a continuación: Dirección General (Planeación, Control Interno y Jurídica), DAF (Tecnologías de la Información, Servicios Administrativos, Contractual, Talento Humano, Administración de Recursos No Reembolsables y Servicios Financieros), DOCI y DCI.

Las únicas áreas de las que no se recibió registro fue Dirección de Demanda y Comunicaciones.

## VALORACIÓN DEL PEI 2022 Y PRIORIZACIÓN DE ACTIVIDADES PEI 2023

Teniendo en cuenta que 11 grupos de trabajo, área o dependencias participaron en la encuesta, a continuación, se muestran el número de áreas que calificaron en nivel de Muy Alta Satisfacción cada una de las 14 actividades, es decir, el número de dependencias que valoraron la pertinencia e impacto de las actividades ejecutadas en el PEI durante el año 2022 con el puntaje de 4 y/o 5.

Figura 23, Valoración actividades PEI 2022



Fuente propia APC-Colombia, 2023



De las 14 actividades consultadas, las actividades que fueron valoradas en Muy Alta Satisfacción, por 8 o más grupos de trabajo, áreas o dependencias, fueron:

- Estilos de vida saludable
- Bienestar espiritual
- Día de la familia
- Día del niño y la recreación
- Actividades culturales o recreativas
- Fechas especiales, profesiones u oficios
- Celebración trimestral de cumpleaños
- Celebra tu cumpleaños
- Mantenimiento de la salud mental
- Tele-orientación psicológica
- Inclusión laboral, diversidad y equidad
- Gestores de felicidad

Las actividades que recibieron menor puntuación fueron 2:

- Día del abuelo
- Acompañamiento de fisioterapeuta

De la encuesta también se recibieron 51 sugerencias, distribuidas en las siguientes categorías:

- Promoción de la salud física: 9 sugerencias
- Equilibrio vida familiar y laboral: 9 sugerencias
- Calidad de vida laboral: 11 sugerencias
- Salud mental: 11 sugerencias
- Otras actividades: 11 sugerencias

A continuación, se relacionan las sugerencias que fueron más recurrentes en cada categoría:

1. Promoción de la salud física: Pausas activas – rumbaterapia.



2. Equilibrio vida familiar y laboral: Actividades con y para las mascotas.
3. Calidad de vida laboral: Promover la jornada mixta presencial, virtual, horario flexible y teletrabajo.
4. Salud mental: Promover el bienestar espiritual mediante actividades de yoga, meditación, relajación física y mental.
5. Otras actividades: Actividades de integración y promoción del clima laboral.

Las actividades y sugerencias más puntuadas de la encuesta serán propuestas ante la Comisión de Personal y ante el Director Administrativo y Financiero para que hagan parte del PEI 2023.

## 6. CONSOLIDACIÓN DEL PEI 2023

### 6.1 OBJETIVOS

#### 6.1.3 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.

#### 6.1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Elevar los niveles de satisfacción personal y laboral de los servidores, a través de las actividades desarrolladas en los diferentes Ejes del PEI, buscando aumentar la percepción del clima laboral de la vigencia 2023.
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.

## 6.2 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.*

## 6.3 ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

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.

## 6.4 INVERSIÓN

La inversión total para la ejecución del plan de estímulos e incentivos 20223 de APC-Colombia, es por la suma de (\$90.000.000) NOVENTA 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.

## 6.5 POLÍTICAS PARA LA EJECUCIÓN DEL PEI

En el marco del Plan de Estímulos e Incentivos PEI 2023, se elaborarán las políticas y lineamientos para regular el desarrollo de las actividades que se determinen en el Plan.



## 6.6 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: 04.

## 6.7 ACTIVIDADES DEL PEI 2023

En cumplimiento a lo señalado en la Ley 909 de 2004, Art. 16, donde establece las funciones de la Comisión de Personal, en su literal h, señala: “Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento”, el 19 de enero de 2023 se llevó a cabo una reunión con la Comisión de Personal y el Director Administrativo y Financiero, con el fin de mostrar los resultados de la encuesta, lograr la priorizaron las actividades valoradas y propuestas, y consolidar el PEI para la presente vigencia.

A partir de las fuentes de diagnóstico revisadas anteriormente y la reunión sostenida, se incluyeron en el PEI 2023 las actividades que tuvieron mayor impacto positivo para los servidores públicos durante el 2022, las sugerencias que tuvieron mayor representatividad y las actividades que son pertinentes dado el cumplimiento de los requerimientos normativos. A continuación, se presentan las actividades de acuerdo a cada eje:

### EJE 1 - EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

#### 1. FACTORES PSICOSOCIALES

No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
1	Estilos de vida saludable	Como población prioritaria se invitará a participar a los servidores públicos que tengan recomendaciones médicas ocupacionales	Decreto 1072/2015 - Sistema de Gestión seguridad y Salud en el Trabajo Programa Transversal Entornos Laborales Saludables y Estrategia 4x4



No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
		vigentes relacionadas con los programas de vigilancia epidemiológica biomecánico, cardiovascular, psicosocial y de estilos de vida saludables. Para posteriormente invitar de manera general a toda la población laboral como estrategia para la prevención del sedentarismo.	Decreto 1567 de 1998 art. 23 Plan Nacional de Bienestar 2020 - 2022
2	Actividades de Bienestar Espiritual	Promover el bienestar espiritual mediante actividades de yoga, meditación, relajación física y mental. Espacios de reflexión a través de la Novena de Aguinaldos. Celebración de la navidad infantil para hijos de servidores públicos hasta de 12 años.	Constitución Política de Colombia, artículo 19 Plan Nacional de Bienestar 2020 - 2022
3	Teletrabajo y otras modalidades	Socializar las políticas y lineamientos vigentes para solicitar el teletrabajo. Otras modalidades de trabajo	Ley 1221 de 2008 (Decreto Reglamentario 884 de 2012) Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.5.5.54 Decreto Ley 491 de 2020



No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
		que estén reglamentadas y autorizadas en APC-Colombia.	Plan Nacional de Bienestar 2020 – 2022. Resolución 79 de 2022 APC-Colombia



EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
4	Horarios flexibles	Socializar las políticas y lineamientos vigentes para solicitar el horario flexible.	Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.5.5.53 Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública
5	Manejo del tiempo libre y equilibrio entre la vida laboral y personal	Promover actividades educativas no formales y recreativas para el uso del tiempo libre.	Decreto Ley 1567/98
6	Comparto con mi familia	Un día por semestre para los servidores públicos con el propósito de compartir con la familia.	Ley 1857 de 2017
7	Día del niño y la recreación	Celebración del día del niño en abril con una actividad de integración, para hijos de servidores públicos hasta de 12 años. Celebración infantil en octubre con una actividad de integración disfrazados, para hijos de servidores públicos hasta de 12 años.	Ley 724 de 2001



No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
8	Actividades culturales o recreativas	Bonos para cine o teatro o restaurante para los servidores públicos	Decreto 1072/2015 - Sistema de Gestión seguridad y Salud en el Trabajo Programa Transversal Entornos Laborales Saludables y Estrategia 4x4.
9	Actividades con y para la mascota	Promover actividades como el cuidado y la responsabilidad de tener mascota a los cuidadores, la adopción, socialización de eventos de juegos o ferias organizadas por terceros.	

### 3. CALIDAD DE VIDA LABORAL



No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
10	Celebraciones fechas especiales : día del trabajo, día de mujer, día del hombre, día del servidor público, día del abuelo, profesiones u oficios.	APC-Colombia busca consolidar una cultura Organizacional dirigida al fortalecimiento del sentido de pertenencia, compromiso, responsabilidad de los servidores públicos, por lo cual celebra y conmemora fechas importantes.	Decreto No. 2865 de 2013 y Plan Nacional de Bienestar 2020 - 2022 Decreto 1740/1990 modificado por Decreto 330 de 1992 - día del abuelo
11	Celebración trimestral de cumpleaños en APC- Colombia	APC-Colombia busca consolidar una cultura organizacional dirigida al fortalecimiento del sentido de pertenencia, compromiso, responsabilidad de los servidores públicos, por lo cual celebra cada trimestre el cumpleaños de sus integrantes.	Plan Nacional de Bienestar 2020 - 2022
12	Preparación para el cambio y desvinculación laboral	Taller de desvinculación asistida para prepensionados	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 24 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.7



13	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 otorga el día de cumpleaños a los servidores públicos.	Plan Nacional de Bienestar 2020 - 2022 y Políticas de Gestión del Talento Humano - sector Presidencia
14	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
15	Código de Integridad y valores institucionales	Campaña para promover la apropiación del Código de Integridad y los valores institucionales (respeto, justicia, honestidad, diligencia, compromiso, lealtad y responsabilidad).	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 24 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.7 MIPG - Política de integridad



16	Medición del Clima Laboral	Aplicar la medición para la vigencia 2023 y evaluar a través de esta herramienta, las acciones implementadas en 2022.	Decreto 1567 de 1998 Plan Estratégico Sectorial 2018 - 2022
17	Actividades de integración y promoción del clima laboral	Realizar actividades de integración con todos los colaboradores.	Decreto 1567 de 1998 Plan Estratégico Sectorial 2018 – 2022

#### 4. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS



No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
18	Uso de la Bicicleta	Incentivo de medio día de permiso para los servidores que utilicen la bicicleta y cumplan los parámetros establecidos en la norma. Este permiso no podrá ser acumulable con otros permisos. Promover el uso de la bicicleta.	Ley 1811 de 2016
19	Mejor servidor público de carrera administrativa por niveles.	Se entregará un incentivo no pecuniario en bono de turismo por valor de \$1.200.000 para el servidor de nivel profesional, técnico y asistencial que cumpla con los requisitos.	Decreto 1083 de 2015 - Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 26 al 38



<b>20</b>	Mejor servidor público de libre nombramiento y remoción nivel directivo	Se entregará un incentivo no pecuniario en bono de turismo por valor de \$1.200.000 para el servidor en nivel directivo que cumpla con los requisitos.	Decreto 1083 de 2015 - Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 26 al 38
<b>21</b>	Incentivo por atención al usuario externo	Se entregará un incentivo no pecuniario en bono de turismo por valor de \$200.000 a los 5 servidores que cumpla con los requisitos.	Decreto 1083 de 2015 - Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 26 al 38
<b>22</b>	Incentivo por atención al usuario interno	Se entregará un incentivo no pecuniario en bono de turismo por valor de \$400.000 a los 3 espacios de conocimientos que cumpla con los requisitos.	Decreto 1083 de 2015 - Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 26 al 38



<b>23</b>	Ceremonia entrega de incentivos - resultados cierre de vigencia	Para la entrega de los incentivos y el informe de cierre de gestión.	Decreto 1083 de 2015 - Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 26 al 38
<b>24</b>	Reconocimiento por permanencia en la Entidad	Reconocer la trayectoria laboral de los servidores públicos que cumplan 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 el tiempo de servicio.	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 24 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.7



## 5. PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS

No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
25	Equipos de Trabajo	Efectuar la convocatoria y otorgar el incentivo de acuerdo con la reglamentación y políticas relacionadas con equipos de trabajo. 1° puesto incentivo pecuniario por valor de \$2.500.000 2° puesto incentivo no pecuniario por valor de \$1.500.000 3° puesto incentivo no pecuniario por valor de \$1.000.000	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 24 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.7 Resolución 429 de 2019



## EJE 2 - SALUD MENTAL

### 1. HIGIENE MENTAL

No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
1	Medición del Riesgo Psicosocial	Aplicar la batería de riesgo psicosocial con el propósito de diagnosticar el estado actual de la población laboral y definir acciones de promoción e intervención colectiva y focalizada.	Decreto 1072/2015 - Sistema de Gestión seguridad y Salud en el Trabajo Resolución 2764 de 2022
2	Cuidado de la salud mental	Actividades dirigidas por profesionales en psicología enfocadas en intervenir, controlar y reducir el riesgo psicosocial; las temáticas escogidas dependerán de los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial.	Decreto 1072/2015 - Sistema de Gestión seguridad y Salud en el Trabajo Ley 1616 de 2013 Documento CONPES 3992 de 2020 Plan Nacional de Bienestar 2020- 2022 Resolución 2764 de 2022



No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
3	Tele orientación psicológica	Atención telefónica por profesionales en psicología para recibir primeros auxilios psicológicos y el manejo saludable de las emociones. Disponibilidad de la atención 24/7, para los servidores públicos y su núcleo familiar que así lo requieren.	Decreto 2771 de 2008 Decreto 1072/2015 - Sistema de Gestión seguridad y Salud en el Trabajo Resolución 2764 de 2022

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

No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
4	Exámenes médicos ocupacionales	Realizar los exámenes médicos ocupacionales según el profesiograma.	Decreto 1072/2015 - Sistema de Gestión seguridad y Salud en el Trabajo Plan Nacional de Bienestar 2020- 2022



No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
5	Acompañamiento de fisioterapeuta	Actividades orientadas a realizar pausas activas, higiene postural y adecuación de puestos de trabajo, tanto en teletrabajo como en trabajo presencial.	Decreto 1072/2015 - Sistema de Gestión seguridad y Salud en el Trabajo Programa Transversal Entornos Laborales Saludables

### 3 EJE: CONVIVENCIA SOCIAL

#### 1. FOMENTO DE LA INCLUSION, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD

No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
1	Promover la inclusión laboral, diversidad y equidad	Sensibilización sobre la importancia de la diversidad e inclusión de la mujer y los jóvenes en los entornos laborales públicos.	Ley 581 de 2000 Inclusión de la mujer en cargo públicos Decreto 2365 de 2019 ingreso de jóvenes al servicio público Decreto 455 de 2020 paridad en los empleos directivos Plan Nacional de Bienestar 2020- 2022



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

No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
2	Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciber acoso y abuso de poder	Sensibilización para prevenir situaciones de acoso laboral y promover entornos de trabajo seguros.	Ley 1010 de 2006

4 EJE: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

FOMENTO DE BUENAS PRACTICAS EN MATERIA DE  
BIENESTAR

No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
1	Gestores de Felicidad: Todos somos gestores para promover un adecuado clima laboral.	Espacio de hasta 2 horas al mes de pausa lúdica y social para compartir con compañeros de área, hablar, celebrar	Políticas de Gestión del Talento Humano - sector Presidencia (viernes Institucional), Plan Nacional de bienestar 2020 - 2022



No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
		cumpleaños, jugar, fortalecer competencias blandas y/o desconectarse de la rutina del trabajo. Podrá tomarse en la jornada del viernes institucional.	

## 5 EJE: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

### ANÁLITICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR

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

## 6.8 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 y descripción
- Sustento normativo
- Identificación si es una actividad con costo o sin costo
- Cronograma de ejecución

## 6.9 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 semestral en el aplicativo Brújula o los medios que disponga la entidad, a través de los siguientes indicadores:

## 6.10 INDICADORES DE EFICACIA

No.	ACCIONES PROYECTADAS	INDICADOR
1	% de ejecución del PEI	N° de actividades ejecutadas/ N° de actividades programadas*100

## 6.11 INDICADORES DE EFICIENCIA

No.	ACCIONES PROYECTADAS	INDICADOR
1	Promedio de participación de los servidores	N° de servidores que participaron en las actividades / N° de actividades ejecutadas



## 6.12 INDICADOR DE IMPACTO

No.	ACCIONES PROYECTADAS	INDICADOR
1	Percepción de impacto	Resultados de la encuesta de percepción de impacto del PEI 2023

Se firma a los 25 días del mes de enero de 2023.

**ELEONORA BETANCUR GONZÁLEZ**

**Directora General**

**YAIR ALEXANDER VALDERRAMA PARRA**

**Director Administrativo y Financiero**

Vo.Bo: RICARDO ARIAS MODESTO

Elaboró: JEIMY MERA ARGUELLO – Profesional Especializada TH

Aval de Comisión de Personal: Mediante Acta de Reunión del 19 de enero de 2023.

*(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.*