

Plan de Estímulos e Incentivos - PEI vigencia 2024

**“Debes hacer cosas que realmente sean importantes,
pero también debes divertirte, porque si no, no
tendrás éxito”**

(Larry Page. Cofundador de Google)

Dirección Administrativa y Financiera

**Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento
Humano**

Enero de 2024

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO CONCEPTUAL	4
1.1 SISTEMA DE ESTÍMULOS	5
1.1.1. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL	6
1.1.1.1. EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	7
1.1.1.2. EJE 2. SALUD MENTAL.....	8
1.1.1.3. EJE 3 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.....	9
1.1.1.4. EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	11
1.1.1.5. EJE 5 IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO.....	12
1.1.2. INCENTIVOS.....	13
1.1.2.1. FUNDAMENTOS RECTORES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS.....	14
1.1.2.2. FINALIDAD DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.....	16
2. MARCO JURÍDICO.....	17
3. FUENTES DE DIAGNÓSTICO PARA LA FORMULACION DEL PEI 2024.....	18
3.1 DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.....	18
3.1.1 CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA	18
3.2 RESULTADOS MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL 2023	19
3.2.1 RESULTADOS GENERALES DE CLIMA.....	22
3.3 ENTREVISTA DE RETIRO.....	24
3.3.1 ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2023 Y NECESIDADES 2024	24
3.4 VALORACIÓN DEL PEI 2023 Y PRIORIZACIÓN DE ACTIVIDADES PEI 2024.....	26
4. CONSOLIDACIÓN DEL PEI 2024.....	27
4.1 OBJETIVOS.....	27
4.1.1 OBJETIVO GENERAL	27
4.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	27
5. COBERTURA DEL PEI.....	28
6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS	28
7. INVERSIÓN	28
8. POLÍTICAS PARA LA EJECUCIÓN DEL PEI	28

9.	COMPROMISOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	29
10.	ACTIVIDADES DEL PEI 2024.....	29
10.1	CRONOGRAMA DE TRABAJO.....	32
10.2	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	32

INTRODUCCIÓN

El Plan de Estímulos e Incentivos vigencia 2024, de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia, se diseña con base a los criterios definidos en el Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. De manera particular, en el artículo 13 refiere que el propósito del mismo es *“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”*.

Para el diseño de este plan se tomó como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Como complemento y para generar un plan de acuerdo a las necesidades propias de la entidad, se tuvieron en cuenta los resultados de la encuesta de percepción del impacto de las actividades del Plan de Estímulos e Incentivos 2023, aplicada a los servidores al cierre de la vigencia anterior.

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 2024, 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 2023, la encuesta de percepción de

impacto de las actividades ejecutadas en el PEI 2023 y la recolección de sugerencias, así como la información recolectada de las entrevistas de retiro del 2023.

1. MARCO CONCEPTUAL

El concepto de bienestar parte de la idea que el Estado tiene la responsabilidad de *“proveer y satisfacer las necesidades básicas de carácter económico, educativo, sanitario etc., sancionadas por las sociedades modernas, desde instancias diversas, tanto públicas como privadas, bajo el amparo del Estado como órgano garante y regulador”* (Briceño, 2012, p. 30).

De acuerdo con en este planteamiento se entiende el Bienestar como la provisión de bienes y servicios establecidos para la satisfacción de necesidades de los colaboradores, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida en la dimensión laboral.

Este concepto de bienestar está estrechamente relacionado con la calidad de vida, entendida como: *“Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida”* (Ardila, 2003, página 163).

Para el diseño de los programas de Talento Humano para el sector público en Colombia, se tienen como referente el modelo propuesto por el DAFP, el cual considera los factores personales, sociodemográficos, culturales, económicos, sociales y psicológicos que determinan las condiciones y percepciones de calidad de vida para los individuos y sus familias, tratando de dar respuesta a las

necesidades de la mayoría de servidores, con las acciones que se enmarcan en cinco ejes estratégicos: Equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital, identidad y vocación por el servicio público.

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 del 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:

- 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.

- 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.
- Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades.
- 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

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 del Decreto Ley 1567 de 1998).

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, el eje de alianzas interinstitucionales y el eje transversal. A continuación, se presentan las líneas de intervención de cada uno.

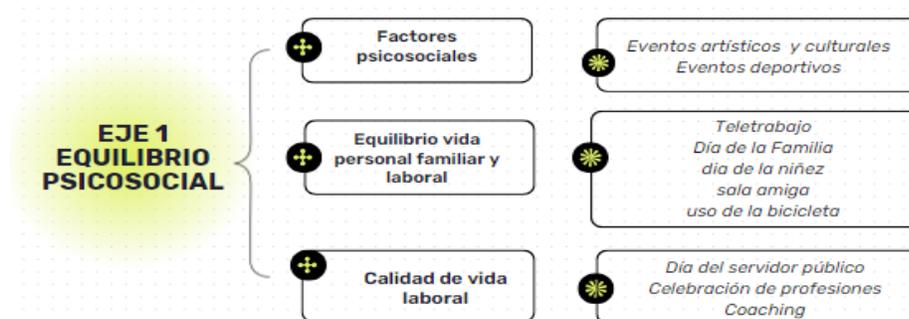
1.1.1.1. EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

De acuerdo con el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, 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.

- **Factores psicosociales:** Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano (Programa Nacional de Bienestar 2023-2026).

- **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos (Programa Nacional de Bienestar 2023-2026)
- **Calidad de vida laboral:** Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas (Programa Nacional de Bienestar 2023-2026).

Figura 1: Eje 1 Equilibrio Psicosocial



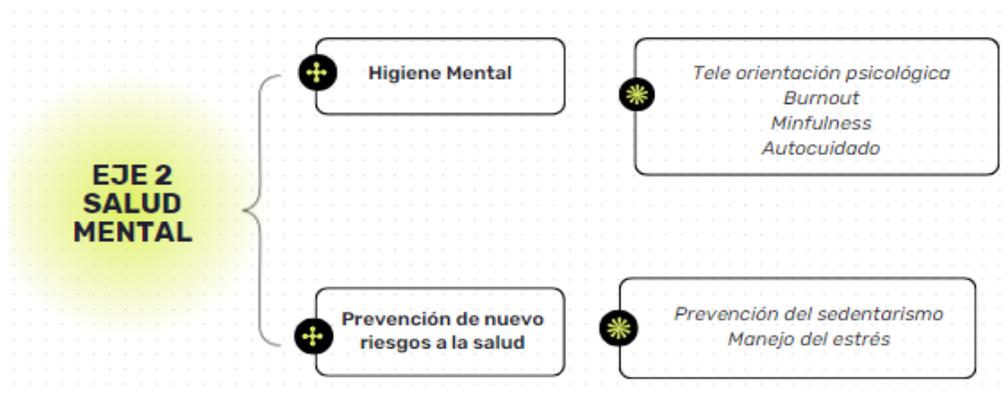
Fuente: Elaboración propia

1.1.1.2. EJE 2. SALUD MENTAL

De acuerdo con el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este 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, entre otros aspectos.

- **Higiene mental o psicológica:** Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida (Programa Nacional de Bienestar 2023-2026).
- **Prevención de nuevos riesgos a la salud:** Este componente tiene relación con la salud de los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida (Programa Nacional de Bienestar 2023-2026).

Figura 2: Eje 2 Salud Mental



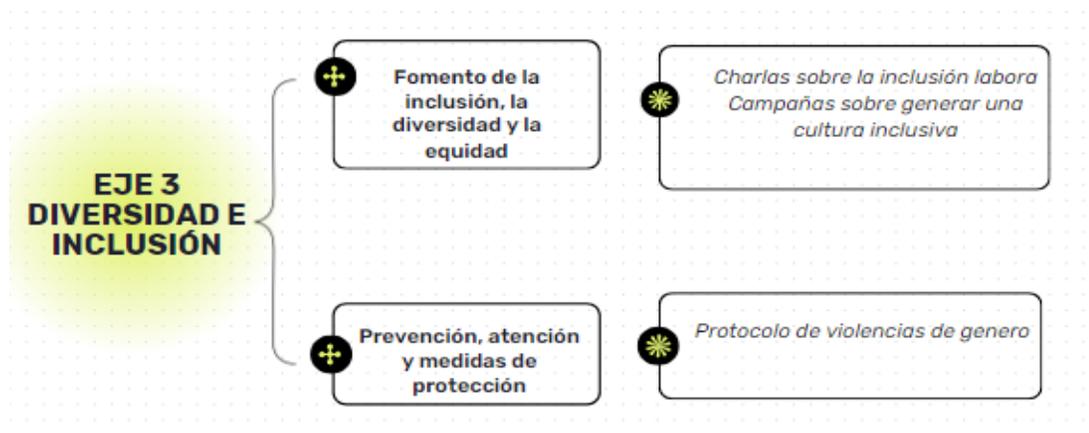
Fuente: Elaboración propia

1.1.1.3. EJE 3 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón (Programa Nacional de Bienestar 2023-2026).

- **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores públicos (Programa Nacional de Bienestar 2023-2026).
- **Prevención, atención y medidas de protección:** Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón (Programa Nacional de Bienestar 2023-2026).

Figura 3: Eje 3 Convivencia Social



Fuente: Elaboración propia

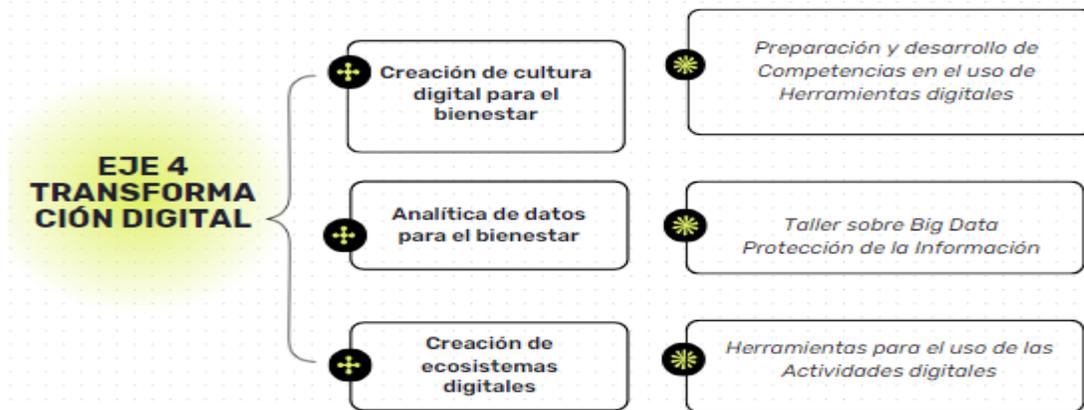
1.1.1.4. EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

De acuerdo con el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

- **Creación de cultura digital para el bienestar:** Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos (Programa Nacional de Bienestar 2023-2026).
- **Analítica de datos para el bienestar:** Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar (Programa Nacional de Bienestar 2023-2026).

- **Creación de ecosistemas digitales:** Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios (Programa Nacional de Bienestar 2023-2026).

Figura 4: Eje 4 Transformación Digital



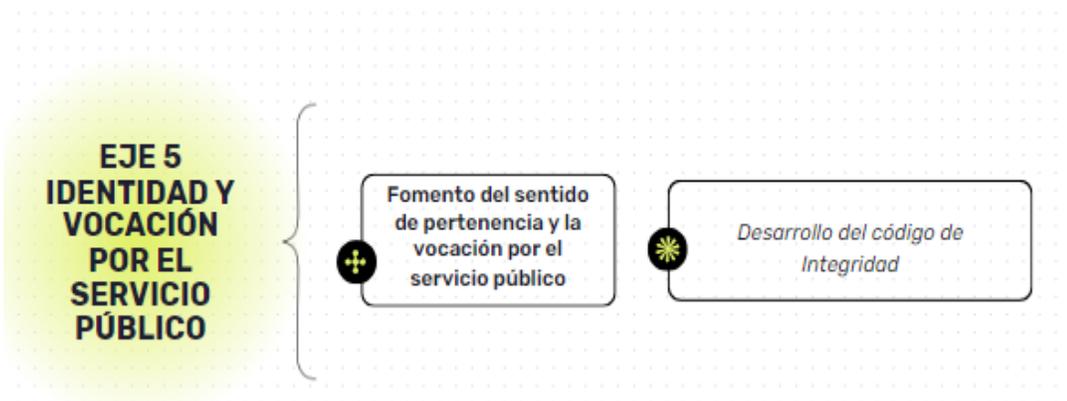
Fuente: Elaboración propia

1.1.1.5. EJE 5 IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

De acuerdo con el Programa Nacional de Bienestar 2023-2024, este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

- **Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés (Programa Nacional de Bienestar 2023-2026).

Figura 5: Eje 5 Identidad y vocación por el servicio público



Fuente: Elaboración propia

1.1.2. INCENTIVOS

En relación a reconocimiento y otorgamiento de incentivos, se cuenta con varios referentes normativos, entre los principales tenemos:

La Ley 489 de 1998 que señala en su artículo 26: **“Estímulos a los servidores públicos.** *El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones.*”

El Decreto Ley 1567 de 1998 alusivo al Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. En ese sentido, la norma ofrece los elementos de referencia para el diseño del plan anual, considerando los tipos de incentivos, periodicidad, categorías y criterios o requisitos para su otorgamiento.

Por otra parte, la Ley 909 de 2004, en el párrafo del artículo 36 establece: *“Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”*.

Por último, el Decreto 1083 de 2015 que en su artículo 2.2.10.1 dispone: *“Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”*.

1.1.2.1. 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:

- **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.

- **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.
- **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.
- **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.
- **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.
- **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.

1.1.2.2. FINALIDAD DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

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

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

2. MARCO JURÍDICO

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

- La Constitución Política de Colombia de 1991, en especial el artículo 53.
- Ley 100 de 1993: Crea el Sistema de Seguridad Social Integral.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1952 de 2019 que en su artículo 37 señala, entre otros derechos de los servidores públicos: *“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. 5. Disfrutar estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.”*
- Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 614 de 1984, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país.
- Decreto No. 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- 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.
- Decreto 612 de 2018, por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Guía de Estímulos para los Servidores Públicos emitida por el DAFP, 2018.

3. FUENTES DE DIAGNÓSTICO PARA LA FORMULACION DEL PEI 2024

El Plan de Estímulos e Incentivos 2024, se formuló a partir de las siguientes fuentes:

- Descripción demográfica de los servidores públicos de la Agencia.
- Resultados de la medición del clima laboral 2023.
- Recomendaciones de las entrevistas de retiro período noviembre 2022 – abril 2023.
- Resultados de la encuesta de percepción de impacto PEI 2023 y de necesidades y expectativas de bienestar social para el PEI 2024.
- Lineamientos del Programa Nacional de Bienestar: 2023-2026.

3.1 DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Para orientar las actividades formuladas en el plan de estímulos e incentivos de la vigencia 2024, 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:

3.1.1 CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA

Tabla 1. Distribución según edad

Rango Edad	Hombres	Mujeres	Total
25 – 29 Años	2	2	4
30 – 39 años	7	12	19
40 – 49 años	12	29	41
50 – 59 años	5	6	11
Más de 60 años	5	0	5
TOTAL	31	49	80

Fuente. Elaboración propia

Tabla 2. Distribución según estado civil

ESTADO CIVIL	HOMBRE	MUJRES	TOTAL
Soltero	8	24	32
Casado	13	17	30
Separado	2	4	6
Unión Libre	7	5	12
TOTAL	30	50	80

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3. Distribución por tiempo de servicio en la Entidad

ANTIGÜEDAD	HOMBRE	MUJRES	TOTAL
0-5 AÑOS	19	35	54
6 - 10 AÑOS	8	11	19
11- 20 AÑOS	3	4	7
TOTAL	30	50	80

Fuente: Elaboración propia

3.2 RESULTADOS MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL 2023

De acuerdo al artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. Ahora bien, teniendo en cuenta que la última medición fue realizada en octubre de 2023, la misma sigue vigente.

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. 051/2023 y los componentes que evalúa son los que se presentan en la imagen:

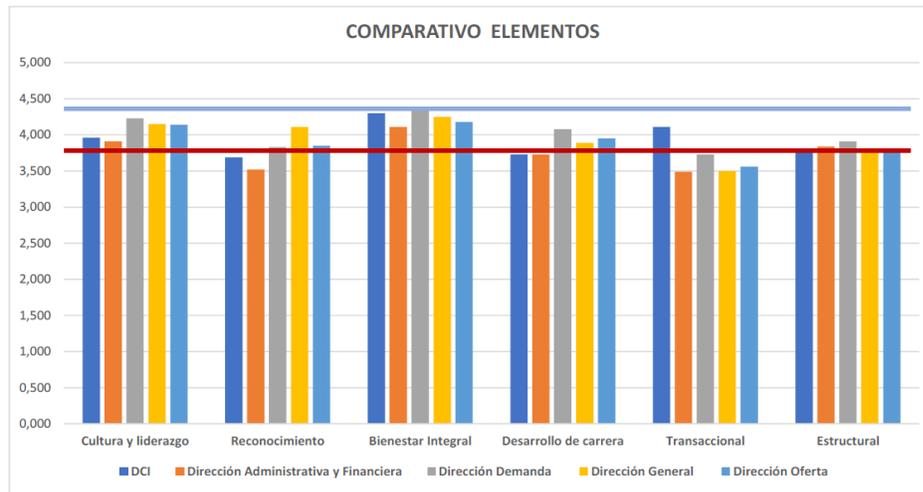
Descripción de conceptos del instrumento:

- **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.
- **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.
- **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.
- **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.
- **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.
- **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.

- **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 o mejorar su actividad laboral. Incluye además las acciones que emprende la compañía para definir los alcances - logros de la retroalimentación brindada a los funcionarios.
- **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.

3.2.1 RESULTADOS GENERALES DE CLIMA

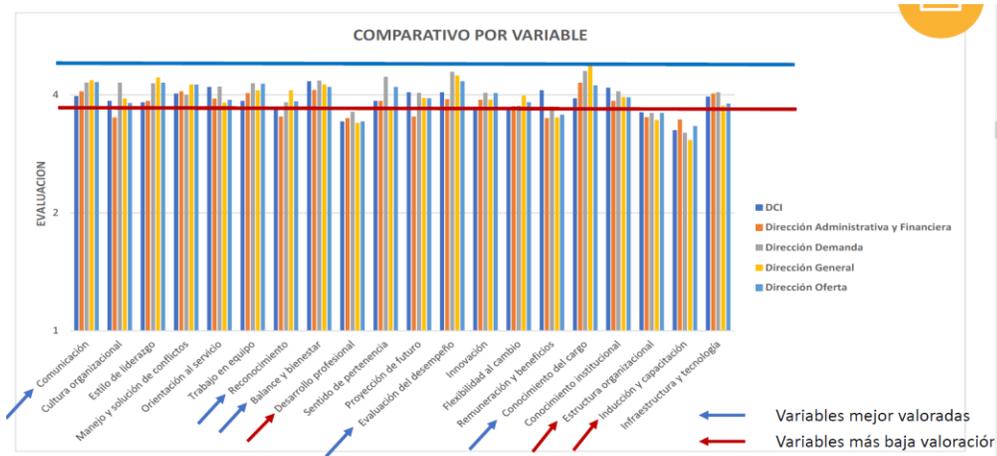
Figura 6. Valoración del Clima Corporativo – 2023



Fuente. COMPENSAR, 2023

Aunque no hay diferencias significativas, los elementos que requieren fortalecimiento son cultura y liderazgo, bienestar integral; y, los de mayor atención son transaccional, estructural y reconocimiento.

Figura 7. Comparativo resultado entre Direcciones por variable



Fuente. COMPENSAR, 2023

Se observa que las variables con más alta valoración son: comunicación, reconocimiento, balance y bienestar, evaluación de desempeño, conocimiento del cargo; y las que tuvieron más baja valoración fueron desarrollo profesional, estructura organizacional, inducción y capacitación.

Recomendaciones Generales

No es significativa la variación de resultados de clima entre las diferentes direcciones. (Max: 4,07 Min: 3,81), esta tendencia se mantiene tanto en los elementos como en los programas.

Al revisar las variaciones tanto del resultado general como de los elementos y variables/programas, no hay variaciones significativas; la recomendación es llevar a cabo programas institucionales con indicadores de gestión para cada dirección.

Se presentan algunas acciones específicas para las direcciones en donde los resultados de favorabilidad con promedio bajos son de alto impacto.

Acciones sugeridas

- Fortalecer las comunicaciones internas y la comunicación de doble vía, identificar las acciones y resaltar las buenas prácticas.
- Fortalecer el modelo.
- Identificar los comportamientos que acompañan el liderazgo, crear el modelo deseado y gestionar el programa de liderazgo.
- Mantener y fortalecer el programa con acciones de incentivos y/o reconocimientos de los resultados sobresalientes.
- Reconocimiento público de los logros.

3.3 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 mes de septiembre de 2023 ante el Comité de Gestión y Desempeño Institucional se presentaron los informes de:

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

La recomendación recibida fue dar continuidad a las actividades y cumplir con el PEI aprobado para la vigencia 2023.

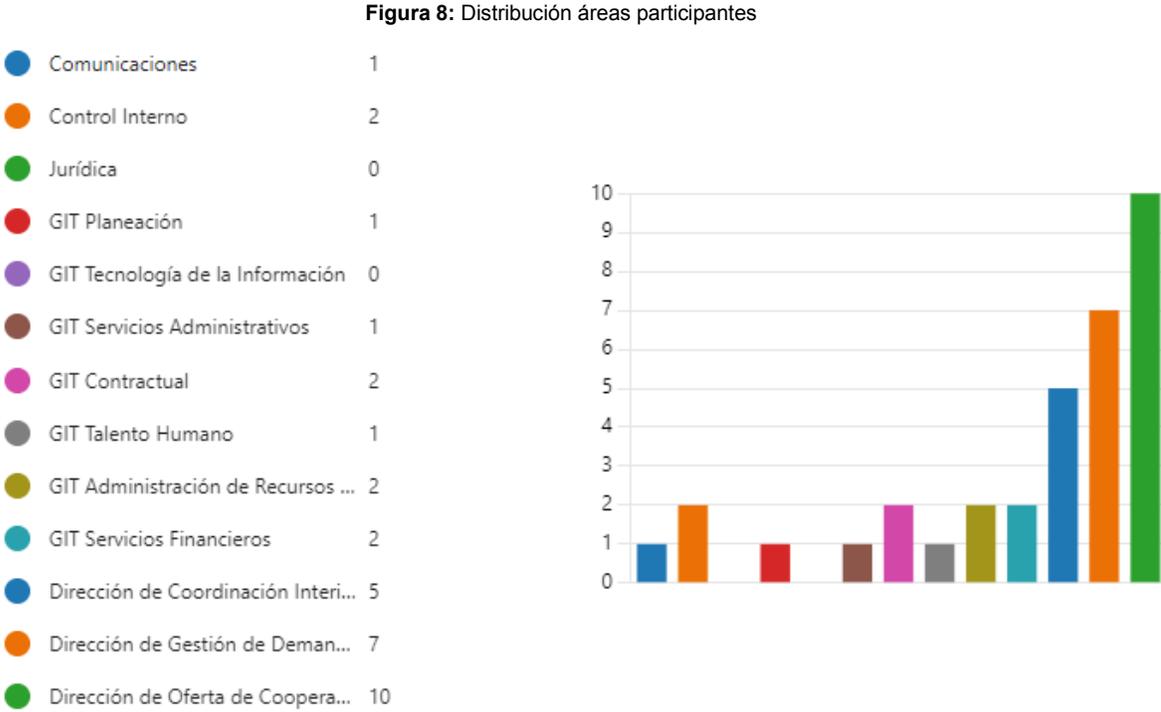
3.3.1 ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2023 Y NECESIDADES 2024

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 2024 a través del formulario virtual de Office 365 denominado “*Percepción del Impacto de las Actividades del Plan de Estímulos e Incentivos –EPI- 2023*”.

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 de GIT, para que en reunión de equipo efectuaran la valoración de la pertinencia y satisfacción de las actividades realizadas en el PEI 2023 y emitieran recomendaciones o nuevas propuestas para el año 2024, 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 2023 hasta el 12 de enero de 2024.

Participación en la encuesta:



Fuente. Elaboración propia

De acuerdo con las respuestas recibidas, participaron las 13 dependencias relacionadas a continuación: Dirección General (Planeación, Control Interno y Jurídica, Comunicaciones), DAF (Tecnologías de la Información, Servicios Administrativos, Contractual, Talento Humano, Administración de Recursos No Reembolsables y Servicios Financieros), DOCI, DCI. Y Dirección de Demanda

3.4 VALORACIÓN DEL PEI 2023 Y PRIORIZACIÓN DE ACTIVIDADES PEI 2024

Teniendo en cuenta que 13 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 8 temáticas con sus correspondientes actividades, es decir, el número de dependencias que valoraron la pertinencia e impacto de las actividades ejecutadas en el PEI durante el año 2023 con el puntaje de 4 y/o 5.

Figura 9. Valoración actividades PEI 2023



Fuente. Elaboración propia

Se observa que las actividades tuvieron una percepción positiva. La actividad con la puntuación más baja fue Bienestar espiritual.

4. CONSOLIDACIÓN DEL PEI 2024

4.1 OBJETIVOS

4.1.1 OBJETIVO GENERAL

Contribuir al cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), a través de la generación de estrategias que contribuyan al bienestar y calidad de vida laboral de los servidores de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia, con el fin de incentivar la promoción de la salud física y mental, fomentando una mejora en el clima organizacional, un fortalecimiento de la cultura institucional y por ende el cumplimiento de los objetivos institucionales.

4.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la participación en las actividades que contribuyan a la mejora de la salud física y mental de los colaboradores.
- Fortalecer la cultura organizacional mediante una sólida estrategia de comunicación interna que fomente la flexibilidad y adaptabilidad frente a los cambios significativos que afronte la entidad.
- Generar espacios de integración de los equipos de trabajo, con el fin de desarrollar y fortalecer el trabajo en equipo y adaptación al cambio.
- Incentivar la excelencia en el desempeño de los funcionarios y equipos de trabajo.

5. COBERTURA DEL PEI

Acorde con lo establecido en el párrafo 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. 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.

7. INVERSIÓN

La inversión total para la ejecución del plan de estímulos e incentivos 2024 de APC Colombia, es por la suma de CIENTO VEINTICINCO MILLONES DE PESOS ML (\$125.000.000), distribuidos así: CIEN MILLONES DE PESOS ML (\$100.000.000) con cargo al rubro de servicios sociales y servicios de esparcimiento, culturales y deportivos; y VEINTICINCO MILLONES DE PESOS ML (\$25.000.000) con cargo al rubro de servicios para el cuidado de la salud humana.

8. POLÍTICAS PARA LA EJECUCIÓN DEL PEI

En el marco del Plan de Estímulos e Incentivos - PEI 2024, se elaborarán las políticas y lineamientos para regular el desarrollo de las actividades que se determinen en el Plan.

9. COMPROMISOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

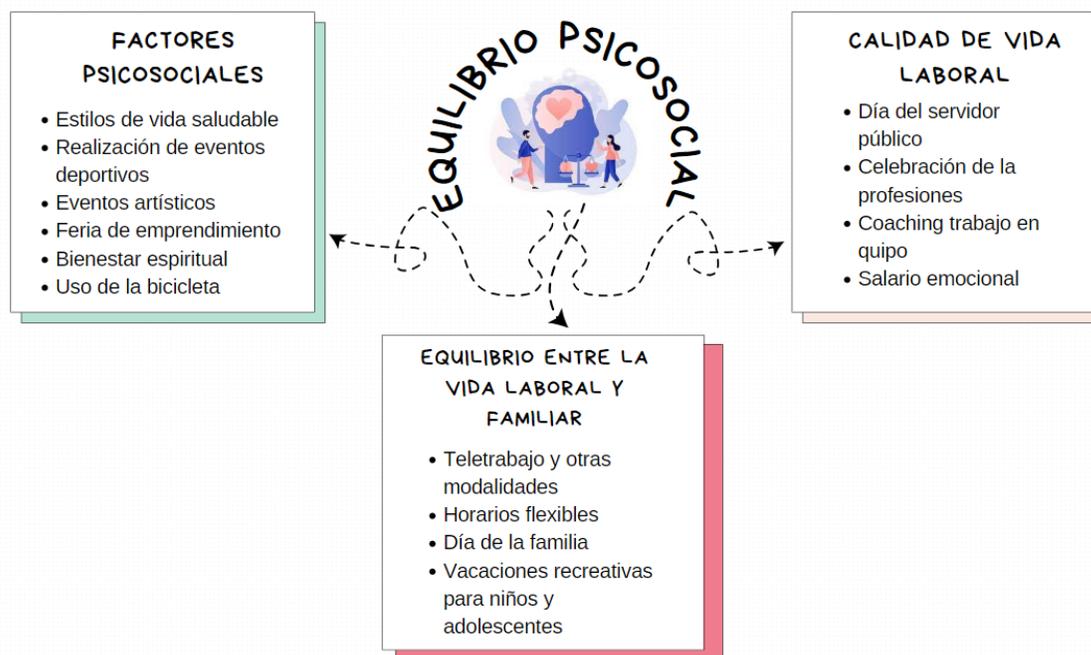
Para la adecuada ejecución del PEI y de los recursos institucionales, los beneficiarios del Plan de Estímulos e Incentivos, se acogerán a lo señalado en el Reglamento Interno de Participación en Actividades de Estímulos e Incentivos - Código: A-OT-051 - Versión: 04.

10. ACTIVIDADES DEL PEI 2024

En cumplimiento a lo señalado en la Ley 909 de 2004, artículo 16, literal h, que señala como una de las funciones de la Comisión de Personal: "*Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento*", el 23 de enero de 2024 se socializó con la Comisión de Personal y el Director Administrativo y Financiero, los resultados de la encuesta del PEI, para lograr la priorización de 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 2024 las actividades que tuvieron mayor impacto positivo para los servidores públicos durante el 2023, 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:

Figura 10. Eje 1 Equilibrio psicosocial



Fuente. Elaboración propia

Figura 11. Eje 2 Salud mental



Fuente. Elaboración propia

Figura 12. Eje 3 Diversidad e inclusión



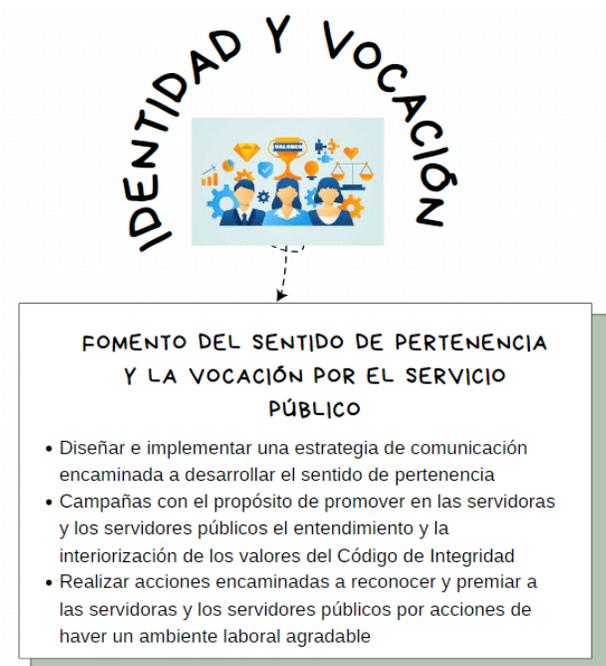
Fuente. Elaboración propia

Figura 14. Eje 4 Transformación digital



Fuente. Elaboración propia

Figura 15. Eje 5 Identidad y vocación por el servicio público



Fuente. Elaboración propia

10.1 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.
- Identificación si es una actividad con costo o sin costo.
- Cronograma de ejecución

10.2 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:

Tabla 4. Indicadores

INDICADORES DE EFICACIA		
No.	ACCIONES PROYECTADAS	INDICADOR
1	% de ejecución del PEI	No de actividades ejecutadas/ Total de actividades programadas
INDICADORES DE EFECTIVIDAD		
No.	ACCIONES PROYECTADAS	INDICADOR
1	Promedio de participación de los servidores	No. de servidores que participaron en las actividades /Total de servidores
INDICADORES DE IMPACTO		
No.	ACCIONES PROYECTADAS	INDICADOR
1	Percepción de impacto	Resultados de la encuesta de percepción de impacto del PEI 2024

Fuente. Elaboración propia

Se firma a los 31 días del mes de enero de 2024.

ELEONORA BETANCUR GONZÁLEZ

Directora General

Aprobó: Yair Alexander Valderrama Parra – Director Administrativo y Financiero

Elaboró: Diana Marcela Arias Modesto – Profesional Especializada del GIT de Gestión de TH *Diana Marcela Arias Modesto*

Revisó: Yvette Araujo Hernández – Coordinadora del GIT de Gestión de TH *Yvette Araujo Hernández*

Edgar Ricardo Arias Modesto – Contratista DAF *Edgar Ricardo Arias Modesto*