



APC Colombia

PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS - PEI - 2025

Proceso Gestión de Talento Humano

**Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de
Colombia, APC-Colombia**

Enero 2025



APC Colombia

Contenido

1	INTRODUCCIÓN.....	2
2	OBJETIVOS	2
2.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
3	PROPÓSITO	3
4	ETAPAS DEL DESARROLLO.....	3
5	MARCO NORMATIVO.....	4
6	MARCO CONCEPTUAL	7
6.1	SISTEMA DE ESTÍMULOS	8
6.1.1	FINALIDADES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS:	9
6.2	PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL	9
7	EJES DE INTERVENCIÓN.....	10
7.1	EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	10
7.2	EJE 2 SALUD MENTAL	11
7.3	EJE 3 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.....	12
7.4	EJE 4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL	13
7.5	EJE 5 IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	14
8	RESULTADOS ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DEL IMPACTO DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024	15
8.1	VALORACIÓN DEL PEI 2024 Y PRIORIZACIÓN DE ACTIVIDADES PEI 2025	17
9	INCENTIVOS	19
9.1	INCENTIVO DÍA POR CUMPLEAÑOS	19
9.2	INCENTIVO DÍA DE LA FAMILIA.....	19
9.3	INCENTIVO USO DE LA BICICLETA.....	19
9.4	INCENTIVO POR QUINQUENIOS.....	19
10	COBERTURA DEL PEI	20
11	COMPROMISOS DE LOS SERVIDORES.....	20
12	CRONOGRAMA	20
13	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	23



APC Colombia

1 INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el Plan de Estímulos e Incentivos de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia, para la vigencia 2025, el cual 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 del mencionado Decreto, se indica 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 de la vigencia 2024, aplicada a los servidores en el mes de diciembre de 2024.

El Plan de Estímulos e Incentivos para la vigencia 2025 tiene como finalidad generar mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo del sentido de pertenencia, participación, desarrollo profesional y mantenimiento de condiciones de trabajo saludables y un clima laboral propicio; a través de programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida y a la vez permita cumplir los objetivos institucionales.

2 OBJETIVOS

Crear, desarrollar y promover las condiciones de bienestar laboral para los servidores de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia, las cuales contribuyen a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, para así elevar los niveles de satisfacción, productividad y dar un cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, a través de la motivación, reconocimiento y desarrollo profesional y personal.



APC Colombia

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar Social e Incentivos, las cuales estén alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores públicos de APC Colombia, que permitan mejorar su calidad de vida y las de sus familias.
- ❖ Fomentar un ambiente de trabajo saludable y positivo que promueva el bienestar físico, emocional y mental de los servidores públicos. A través de la promoción de buenos hábitos saludables.
- ❖ Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio público, con el fin de generar compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad institucional.
- ❖ Llevar a cabo el Plan de Incentivo y Estímulos 2025 con el fin de realizar el reconocimiento a los mejores servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, de los diferentes niveles jerárquicos según lo dispuesto en el Decreto No. 1083 de 2015, expedida por el Departamento Administrativo de Función Pública.

3 PROPÓSITO

Ejecutar las actividades estipuladas en el Plan de Bienestar e Incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores públicos de la Entidad.

4 ETAPAS DEL DESARROLLO

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2025 se llevarán a cabo las siguientes etapas:

- ❖ Evaluación y diagnóstico: A partir de la recopilación de información a través de la encuesta de percepción de satisfacción del plan de Bienestar 2024, se



APC Colombia

identificaron las necesidades y oportunidades de nuevas actividades para la vigencia 2025.

- ❖ **Diseño y formulación:** A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularon las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2025.
- ❖ **Seguimiento y evaluación.** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar e Incentivos 2025.

5 MARCO NORMATIVO

A continuación, se presenta el marco legal aplicable al plan objeto de este documento:

Tabla 1. Marco normativo bienestar e incentivos

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia de 1991	Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el



APC Colombia

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
	descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.
Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado	Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por 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.
Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36	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.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades

Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia

Teléfono: (+57) 601 601 2424 | Línea gratuita: 01 8000 41 37 95 | Código postal: 110221

Dirección: Carrera 10 No. 97A - 13, Torre A, Piso 6 | Bogotá D.C., Colombia

www.apccolombia.gov.co

Página: 5/24



APC Colombia

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
	públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Ley 1857 de 2017	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998	<i>“Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado”.</i>
Resolución No. 2404 de 2019	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.
Ley 2088 de 2021	La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.
Decreto 1227 de 2022	Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único



APC Colombia

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
	Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo.
Programa Nacional de Bienestar 2023-2026	Define, los programas de bienestar como herramientas que deben estar encaminados a contribuir en el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos, con el propósito de mejorar su calidad de vida.

Fuente: Elaboración Propia

6 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: *“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).



APC Colombia

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.

6.1 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.



APC Colombia

6.1.1 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.

6.2 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).



APC Colombia

7 EJES DE INTERVENCIÓN

El Programa Nacional de Bienestar está conformado por 5 ejes fundamentales, los cuales representan los aspectos que van a contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores público. Estos ejes fueron formulados de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del marco laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:

7.1 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.

Tabla 2: Eje equilibrio psicosocial

COMPONENTES	DESCRIPCIÓN
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



APC Colombia

COMPONENTES	DESCRIPCIÓN
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
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 permita desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

Fuente: Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.

7.2 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.



APC Colombia

Tabla 3: Eje salud mental

COMPONENTES	DESCRIPCIÓN
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.
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.

Fuente: Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.

7.3 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).

Tabla 4: Eje diversidad e inclusión

COMPONENTES	DESCRIPCIÓN
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

Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia

Teléfono: (+57) 601 601 2424 | Línea gratuita: 01 8000 41 37 95 | Código postal: 110221

Dirección: Carrera 10 No. 97A - 13, Torre A, Piso 6 | Bogotá D.C., Colombia

www.apccolombia.gov.co

Página: 12/24



APC Colombia

	buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores públicos.
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.

Fuente: Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

7.4 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.

Tabla 5: Eje Transformación digital

COMPONENTE	DESCRIPCIÓN
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



APC Colombia

	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
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.
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.

Fuente: Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

7.5 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

Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia

Teléfono: (+57) 601 601 2424 | Línea gratuita: 01 8000 41 37 95 | Código postal: 110221

Dirección: Carrera 10 No. 97A - 13, Torre A, Piso 6 | Bogotá D.C., Colombia

www.apccolombia.gov.co

Página: 14/24



APC Colombia

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.

Tabla 6: Eje Identidad y vocación por el servicio público

COMPONENTE	DESCRIPCIÓN
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.

Fuente: Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

8 RESULTADOS ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DEL IMPACTO DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS 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- 2024”*.

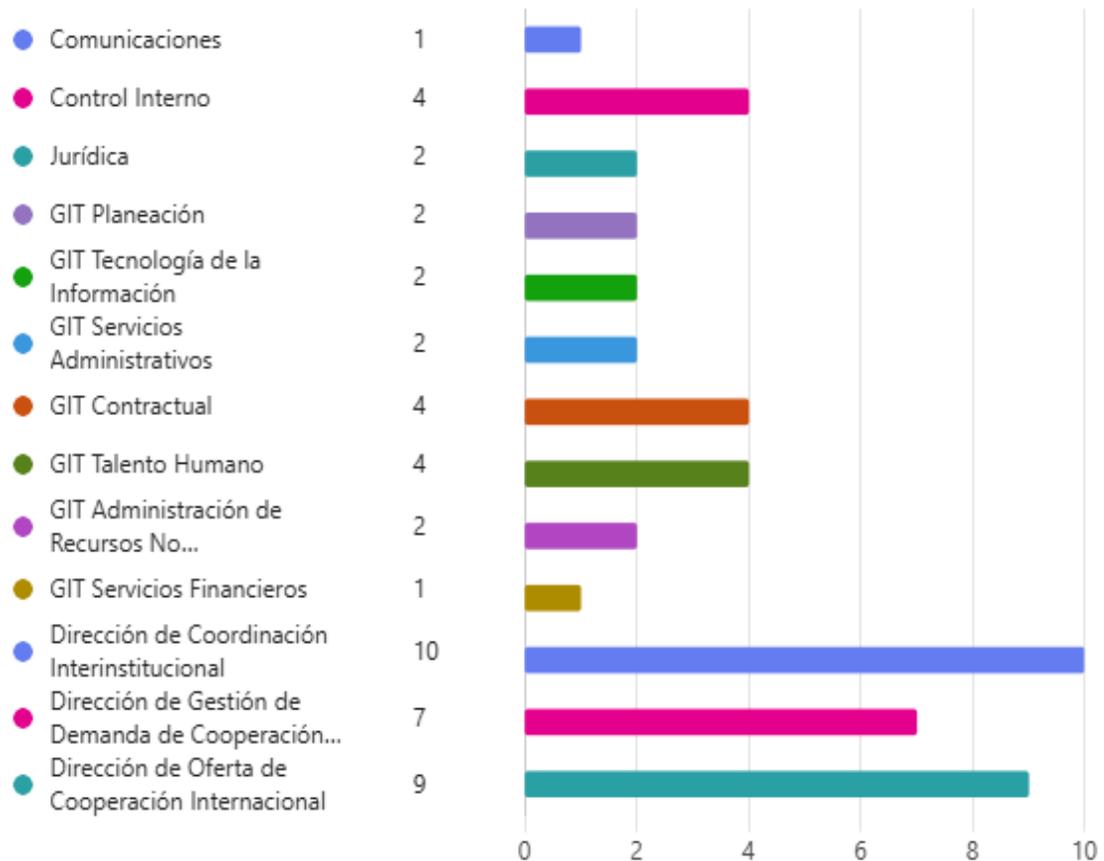


APC Colombia

La encuesta estaba compuesta por 10 preguntas para valorar 10 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 servidores públicos, para que valorarán la pertinencia y satisfacción de las actividades realizadas en el PEI 2024 y emitieran recomendaciones o nuevas propuestas para el año 2025. Esta encuesta se publicó a través de la Intranet - Mi Agencia, así mismo se envió un correo a cada uno de los servidores para su diligenciamiento.

Grafica 1. Distribución áreas participantes



Fuente. Elaboración propia

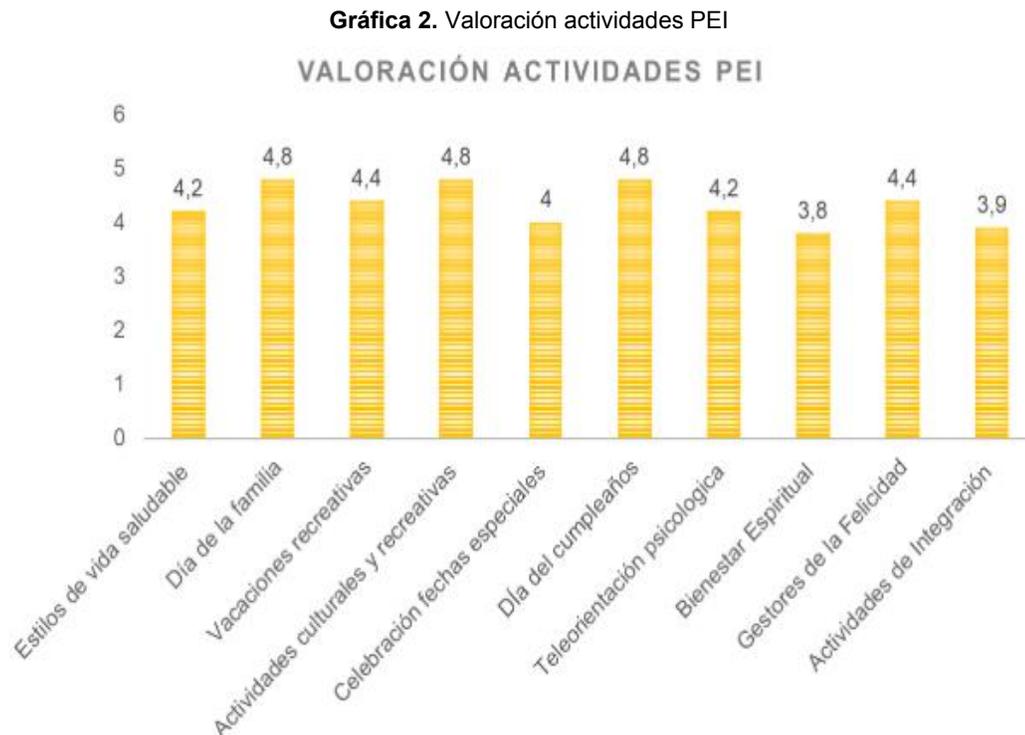


APC Colombia

De acuerdo con las respuestas recibidas, participaron las 13 dependencias relacionadas a continuación: Dirección General (Planeación, Control Interno y Jurídica, Comunicaciones), Dirección Administrativa y Financiera (Tecnologías de la Información, Servicios Administrativos, Contractual, Talento Humano, Administración de Recursos No Reembolsables y Servicios Financieros), Dirección de Oferta de Cooperación Internacional, Dirección de Coordinación Interinstitucional de Cooperación y Dirección de Gestión de Demanda de Cooperación Internacional.

8.1 VALORACIÓN DEL PEI 2024 Y PRIORIZACIÓN DE ACTIVIDADES PEI 2025

A continuación, se ve reflejado el nivel de satisfacción de las 10 actividades macro evaluadas por 49 servidores de la Entidad:



Fuente. Elaboración propia



APC Colombia

Por otro lado, en la encuesta de satisfacción se les preguntó a los servidores que actividades propone para realizar en el 2025 y estas son las actividades que se propusieron:

Promoción de la salud física:

- ❖ Bonos de SPA, masajes.
- ❖ Convenios con gimnasios.
- ❖ Bonos para realizar deportes.
- ❖ Carillas digitales para hacer pausas activas.
- ❖ Cursos libres.
- ❖ Caminatas.
- ❖ Rumbaterapia.

Equilibrio Entre La Vida Laboral Y Familiar

- ❖ Para los servidores cuyas familias residen fuera de Bogotá D.C., se sugirió tener el día viernes o martes cercanos a los fines de semana con puente festivo como compensatorio.
- ❖ Potencializar el teletrabajo como estrategia de bienestar y salario emocional.
- ❖ Actividades que integran a la familia.
- ❖ Analizar la salud mental física de los colaboradores y talleres con las familias.
- ❖ Actividades que incluyan mascotas.
- ❖ Promover espacios en temas como establecimiento de límites, aprender a decir no, priorización de actividades, organización de jornada u horarios.
- ❖ Promover días sin reuniones para dedicar el tiempo a tareas fundamentales.
- ❖ Compensar tiempo para semana de receso de estudiantes en octubre, días laborales con hijos en la oficina.
- ❖ Calidad de vida laboral.
- ❖ Actividades de talentos.
- ❖ Ferias de la salud.
- ❖ Realizar actividad de integración con todos los funcionarios, una vez al año.

Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia

Teléfono: (+57) 601 601 2424 | Línea gratuita: 01 8000 41 37 95 | Código postal: 110221

Dirección: Carrera 10 No. 97A - 13, Torre A, Piso 6 | Bogotá D.C., Colombia

www.apccolombia.gov.co

Página: 18/24



APC Colombia

- ❖ Un recordatorio con el tiempo de antigüedad (superior a un año) de los funcionarios.
- ❖ Actividades para los directivos en cuanto al establecimiento de metas.
- ❖ Capacitaciones o charlas con expertos (temas: diferentes adiciones, miedos - hablar en público, entre otros).

9 INCENTIVOS

9.1 INCENTIVO DÍA POR CUMPLEAÑOS

A los servidores públicos de La Agencia Presidencial de Colombia APC Colombia se les concederá un día de permiso remunerado con ocasión del cumpleaños, con el objetivo de incentivar la integración familiar. Este permiso remunerado puede hacerse efectivo desde la fecha de cumpleaños y hasta un mes después.

9.2 INCENTIVO DÍA DE LA FAMILIA

A los servidores públicos de la APC Colombia se les concederá un día de permiso remunerado cada semestre, con el objetivo de incentivar la integración familiar.

9.3 INCENTIVO USO DE LA BICICLETA

Se concederá medio día libre por cada treinta (30) días que el servidor certifique haber llegado a trabajar en bicicleta, de conformidad con los lineamientos que se adopten para su verificación.

9.4 INCENTIVO POR QUINQUENIOS

A los servidores públicos de la APC Colombia que cumplan 5 años de servicios se les concederá un día de permiso remunerado el cual podrá ser tomado en cualquier día del año.



APC Colombia

10 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.

11 COMPROMISOS DE LOS SERVIDORES

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: 05.

12 CRONOGRAMA

A continuación, se presente el cronograma de actividades de acuerdo con las necesidades y expectativas de nuestros funcionarios, para la vigencia 2025. el cual podrá ser modificado durante la vigencia teniendo en cuenta la aprobación de la Directora General de la Entidad:

Tabla 7. Cronograma

No.	TEMATICAS	ACTIVIDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	Diversidad e Inclusión	Charlas sobre inclusión laboral												
		Lenguaje de señas												
		Charlas sobre prevención de acoso laboral, sexual y abuso de poder												
2	Fechas especiales	Conmemoración día de la Mujer												
		Celebración día de hombre												
		Conmemoración día de la Secretaria												



APC Colombia

No.	TEMATICAS	ACTIVIDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
		Conmemoración día de la madre													
		Conmemoración día del padre													
		Conmemoración día del Servidor Público													
		Conmemoración día de amor y amistad													
		Conmemoración aniversario													
3	Feria de Servicios	Feria de servicios por parte de la Caja de Compensación Familiar Compensar													
4	Promoción y Difusión de Campañas	Divulgación cumpleaños													
		Divulgación día de la profesión													
		Divulgación horarios flexibles													
		Divulgación teletrabajo													
		Divulgación día de la familia													
		Divulgación turnos compensados													
5	Factores psicosociales	Estilos de vida saludable, cargue de dinero en la tarjeta de compensar para actividades de bienestar y salud tanto para servidores como para su familia													
		Charlas sobre prevención del riesgo psicosocial													
		Aplicación evaluación clima organizacional													



APC Colombia

No.	TEMATICAS	ACTIVIDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
		Tele orientación psicológica												
6	Actividades de integración	Actividades de integración institucional viernes												
		Entrega bonos de cine y/o restaurante												
		Entrega bonos Sodexo regalos navidad niños menores de 12 años												
		Actividad de integración con la mascota												
7	Plan Anual de Incentivos	Equipos de trabajo												
		Mejores servidores de carrera												
		Mejor espacio de conocimiento												
8	Transformación Digital	Charla sobre transformación digital												
9	Pre pensionados	Taller desvinculación asistida												
10	Cierre de Gestión	Ceremonia entrega de resultados vigencia 2025												
11	Prevención nuevos riesgos de salud	Exámenes periódicos												
		Talleres o charlas sobre estilos de vida saludables												
		Rumba terapia/ Caminata ecológica												
12	Identidad y vocación por el servicio	Actividades desarrolladas de acuerdo a los diferentes valores del código de integridad												

Fuente. Elaboración propia



APC Colombia

13 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación de la ejecución del plan de estímulos e incentivos de APC Colombia, no es una etapa al final, sino que es una acción que acompaña permanentemente el desarrollo de las acciones asociadas al mismo.

Para obtener retroalimentación sobre la ejecución del PEI, se procederá a realizar el seguimiento de forma semestral en el aplicativo Brújula o los medios que disponga la entidad, a través de los siguientes indicadores:

Tabla 8. Indicadores

INDICADORES DE EFICACIA		
No.	ACCIONES PROYECTADAS	INDICADOR
1	% de ejecución del PEI	No. de actividades ejecutadas / No. 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 2025

Fuente. Elaboración propia

Se firma a los veintinueve (29) días del mes de enero de 2025.

YAIR ALEXANDER VALDERRAMA PARRA

Director Administrativo y Financiero encargado de las funciones del Despacho de la Dirección General

Elaboró: Diana Marcela Arias – PE del GIT de Gestión de TH

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

Edgar Ricardo Arias Modesto – Contratista DAF

Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia

Teléfono: (+57) 601 601 2424 | Línea gratuita: 01 8000 41 37 95 | Código postal: 110221

Dirección: Carrera 10 No. 97A - 13, Torre A, Piso 6 | Bogotá D.C., Colombia

www.apccolombia.gov.co

Página: 23/24