



APC Colombia

PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS - PEI - 2026

Proceso Gestión de Talento Humano

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

Enero 2026



APC Colombia

Contenido

1	INTRODUCCIÓN.....	2
2	OBJETIVOS.....	2
2.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
3	PROPÓSITO	3
4	ETAPAS DEL DESARROLLO.....	4
5	MARCO NORMATIVO	4
6	MARCO CONCEPTUAL	6
6.1	SISTEMA DE ESTÍMULOS.....	7
6.1.1	FINALIDADES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS.....	8
6.2	PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL	8
7	EJES DE INTERVENCIÓN	9
7.1	EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	9
7.2	EJE 2. SALUD MENTAL	10
7.3	EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.....	11
7.4	EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	11
7.5	EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	12
8	RESULTADOS ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DEL IMPACTO DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025.....	13
8.1	VALORACIÓN DEL PEI 2025 Y PRIORIZACIÓN DE ACTIVIDADES PEI 2026	14
9	INCENTIVOS.....	16
9.1	DÍA DE PERMISO REMUNERADO POR CUMPLEAÑOS.....	16
9.2	DÍA DE LA FAMILIA	16
9.3	CUATRO HORAS DE PERMISO POR USO DE LA BICICLETA	16
9.4	DÍA DE PERMISO REMUNERADO POR CUERPOS COLEGIADOS	16
9.5	DÍA DE PERMISO REMUNERADO POR PARTICIPAR EN ACTIVIDADES DEL PEI, PIC Y SGSST	¡Error! Marcador no definido.
9.6	DÍA DE PERMISO REMUNERADO POR ANTIGÜEDAD	17
10	COBERTURA DEL PEI	21
11	COMPROMISOS DE LOS SERVIDORES	21
12	CRONOGRAMA.....	22
13	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	24

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: 1/26



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 2026, 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 de este 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 2025, aplicada a los servidores en el mes de diciembre de 2025.

El Plan de Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026 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 públicos de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de

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: 2/26



APC Colombia

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.

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 la 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 Anual de Incentivos Institucionales 2026 con el fin de realizar el reconocimiento a los mejores servidores de carrera administrativa, 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 Estímulos e Incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores públicos de la Entidad.



APC Colombia

4 ETAPAS DEL DESARROLLO

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del Plan de Estímulos e Incentivos, para la vigencia 2026 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 Estímulos e Incentivos 2025, se identificaron las necesidades y oportunidades de nuevas actividades para la vigencia 2026.
- ❖ **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 2026.
- ❖ **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 Estímulos e Incentivos 2026.

5 MARCO NORMATIVO

A continuación, se presenta el marco legal aplicable al Plan de Estímulos e Incentivos de la vigencia 2026:

Tabla 1. Marco normativo

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia	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 descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. (...)



APC Colombia

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 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.



APC Colombia

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 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)

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: 8/26



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

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.

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.



APC Colombia

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 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

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: 11/26



APC Colombia

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 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.
Análítica 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 2023-2026, 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

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: 12/26



APC Colombia

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.

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 2025

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 la APC Colombia consideró pertinente efectuar la recolección de las necesidades de bienestar, estímulos e incentivos para la vigencia 2026 a través del formulario virtual de Office 365 denominado “*Encuesta de Evaluación del Plan de Estímulos e Incentivos – Vigencia 2026*”.

La encuesta estaba compuesta por 10 preguntas para valorar 10 actividades, en la que cada pregunta contaba con una escala de calificación de 1 a 4 dispuesto de la siguiente manera: Por mejorar, aceptable, adecuado y satisfactorio; siendo 1 el puntaje más bajo “*Por mejorar*”, el cual hace referencia a que la actividad no cumplió con las expectativas o no fue adecuada para las necesidades de los servidores públicos, requiere ajustes significativos en su diseño o ejecución; y 4 “*satisfactorio*”, puntaje que hace referencia a que la actividad superó las expectativas, fue altamente pertinente, bien ejecutada y generó un impacto positivo en el bienestar de los servidores.



APC Colombia

Este instrumento se envió a los servidores públicos, para que valorarán la pertinencia y satisfacción de las actividades realizadas en el PEI 2025 y emitieran recomendaciones o nuevas propuestas para el año 2026. 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

De acuerdo con las respuestas recibidas, participaron las 5 direcciones relacionadas a continuación: Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Oferta de Cooperación Internacional, Dirección de Coordinación Interinstitucional de Cooperación y Dirección de Gestión de Demanda de Cooperación Internacional.

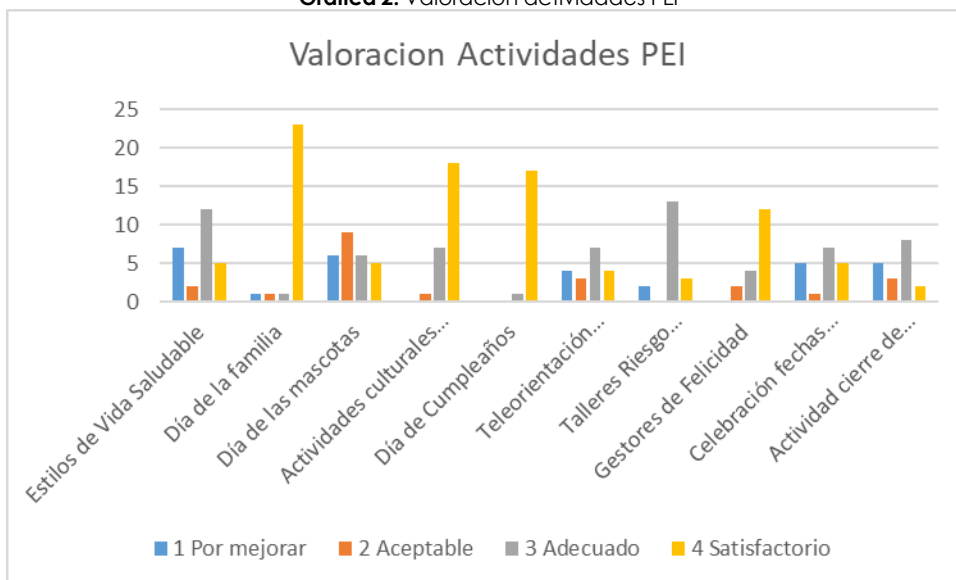
8.1 VALORACIÓN DEL PEI 2025 Y PRIORIZACIÓN DE ACTIVIDADES PEI 2026

A continuación, se ve reflejado el nivel de satisfacción de las 10 actividades macro evaluadas por 26 servidores de la Entidad:



APC Colombia

Gráfica 2. Valoración actividades PEI



Fuente. Elaboración propia

Por otro lado, en la encuesta de satisfacción se les preguntó a los servidores que actividades proponen para realizar en el 2026 y estas son las actividades que se propusieron:

Promoción de la salud física y emocional:

- ❖ Caminatas Ecológicas.
- ❖ Clases de yoga y manejo de la respiración.
- ❖ Compartir un Café mensual y contar con la guía de rutas de atención emocional.
- ❖ Semana del bienestar emocional.

Equilibrio entre la vida laboral y familiar

- ❖ Talleres de autocuidado y establecimiento de límites.
- ❖ Salidas Culturales: museos, teatro.
- ❖ Potencializar el teletrabajo como estrategia de bienestar y salario emocional.
- ❖ Actividades que integran a la familia.
- ❖ Gestión del agotamiento digital y uso adecuado de dispositivos tecnológicos.

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: 15/26



APC Colombia

- ❖ Analizar la salud mental física de los colaboradores y talleres con las familias.
- ❖ Calidad de vida laboral.
- ❖ Actividades de talentos.
- ❖ Ferias de la salud.
- ❖ Realizar actividad de integración con todos los servidores públicos, una vez al año.
- ❖ Bonos de bienestar: Para los servidores públicos y sus familias.

9 INCENTIVOS

9.1 DÍA DE PERMISO REMUNERADO POR CUMPLEAÑOS

A los servidores públicos de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional 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, de conformidad con lo dispuesto en la Resolución No. 229 del 05 de junio de 2023.

9.2 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 CUATRO HORAS DE PERMISO POR 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 establecidos en la Circular Interna No. 20182000000166 del 10 de mayo de 2018, o aquella que la modifique, adicione o sustituya.

9.4 DÍA DE PERMISO REMUNERADO POR CUERPOS COLEGIADOS

Mediante Resolución No. 309 del 31 de julio de 2023, modificada por Resolución No. 027 del 26 de enero de 2026, se concedió a los servidores públicos de la Agencia

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: 16/26



APC Colombia

Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia, pertenecientes al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, Comité de Convivencia, Comisión de personal y Brigada de Emergencias, un (01) día hábil de permiso remunerado por semestre, el cual podrá ser utilizado una vez cumplan seis (06) meses de antigüedad en el respectivo cuerpo colegiado.

9.5 DÍA DE PERMISO REMUNERADO POR ANTIGÜEDAD

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 a partir del cumplimiento del quinquenio (5, 10 y 15 años), sin sobrepasar la vigencia 2026.

Ahora bien, el Acuerdo Colectivo Laboral del Sector Presidencia 2025-2027, señala respecto al reconocimiento por antigüedad lo siguiente: *“Las entidades del sector en el marco de su autonomía y atendiendo la dinámica propia de su misionalidad se comprometen, a partir de la vigencia 2026, a incluir dentro del programa anual de bienestar social y estímulos una política de salario emocional que reconozca y valore la antigüedad y permanencia en el servicio, a través de días de permiso remunerado, incentivos pecuniarios y no pecuniarios, entre otros. Con el objeto de contribuir a fortalecer el equilibrio psicosocial del servidor público y el vínculo con sus familias, de conformidad con la normativa vigente.*

parágrafo 1. *Las entidades del sector que hayan incorporado el reconocimiento a la antigüedad de las y los empleados públicos, mejorarán los beneficios adoptados, con base en lo establecido en el presente artículo.*

parágrafo 2. *La política mejorará los beneficios con base en la antigüedad de las y los empleados públicos, teniendo en cuenta los siguientes rangos de antigüedad y permanencia en las Entidades del sector:*

De 2 a 4 años

De 5 a 7 años

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: 17/26



APC Colombia

De 8 a 10 años

De 11 años en adelante

parágrafo 3. Las acciones establecidas del presente artículo aplican sin perjuicio de lo acordado en cada entidad en los acuerdos singulares y estará sujeto a disponibilidad presupuestal de cada Entidad."

En virtud del Acuerdo Colectivo Laboral del Sector Presidencia 2025-2027, para valorar la antigüedad y permanencia en el servicio, se les concederá un día de permiso remunerado a los servidores públicos que cumplan 2, 4, 7, 8 y 11 años en adelante, el cual podrá ser disfrutado a partir del cumplimiento de las anualidades antes señaladas, sin sobrepasar la vigencia 2026.

9.6 GESTORES DE FELICIDAD

Con la finalidad de fortalecer las estrategias para promover el bienestar de los servidores públicos de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia, especialmente propendiendo por un ambiente laboral positivo que fomente la motivación y el compromiso de los funcionarios, por medio de la Circular Interna No. OFI25-00004005 del 08 de agosto de 2025, se adoptan los lineamientos para el uso del incentivo gestores de felicidad, a saber:

1. Esta actividad tiene como propósito fortalecer los lazos entre compañeros de una misma dirección o grupo interno de trabajo, permitiendo espacios de esparcimiento, celebración de cumpleaños, juegos, desarrollo de competencias blandas y desconexión de la rutina laboral.

2. Cada dirección y/o grupo interno de trabajo podrá usar dos (2) horas al mes para la realización de pausas lúdicas y/o sociales, dentro o fuera de las instalaciones de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia APC-Colombia. El número de horas para cada mes no son acumulables con gestores de felicidad dejados de realizar.

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: 18/26



APC Colombia

3. Esta actividad podrá llevarse a cabo fuera de las instalaciones de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia APC-Colombia, siempre que se notifique con al menos dos (2) días de antelación al Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano, a través de correo electrónico, incluyendo la siguiente información:

- Fecha y hora de la actividad.
- Dirección del lugar donde se realizará.
- Nombres completos de los participantes.
- Número de documento de identificación de cada participante.

4. Se deberá remitir al Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano las evidencias de la actividad, tales como lista de asistencia y fotografías.

9.7 VIERNES INSTITUCIONAL

De acuerdo con lo dispuesto en la Resolución No. 081 del 08 de marzo de 2019, el último viernes de cada mes se labora en jornada continua de 07:00 a.m. a 03:00 p.m., con un receso de 15 minutos; con la finalidad de equilibrar la vida laboral y familiar.

9.8 TURNOS COMPENSADOS DE SEMANA SANTA Y FESTIVIDADES DE FIN DE AÑO

Mediante Circular Interna No. OFI26-00000089 del 07 de enero de 2026, con asunto "PROGRAMACIÓN DE TURNOS DE SEMANA SANTA Y FESTIVIDADES DE FIN DE AÑO DE LA VIGENCIA 2026 Y LINEAMIENTOS PARA SU DISFRUTE", la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia, entendiendo que la calidad de vida laboral es fundamental para el desarrollo de una vida equilibrada entre el trabajo y la familia y, de conformidad con el Plan de Estímulos e Incentivos de la vigencia 2026, autorizó turnos compensados para semana santa y festividades de fin de año, que podrán tomar únicamente los servidores públicos

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: 19/26



APC Colombia

voluntariamente, de conformidad con lo señalado en el artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 648 de 2017.

9.9 TELETRABAJO EN VACACIONES DE MITAD DE AÑO Y RECESO DE OCTUBRE

El Acuerdo Colectivo Laboral del Sector Presidencia 2025-2027, señala: “**Modalidad de trabajo en casa o teletrabajo durante periodos de receso escolar para servidores con responsabilidades familiares.** A partir de la firma del presente acuerdo, las entidades del sector Presidencia de la República permitirán que las y los servidores públicos con hijas o hijos menores de dieciocho (18) años y/o con discapacidad certificada, puedan desarrollar sus funciones bajo la modalidad de trabajo en casa, trabajo remoto o teletrabajo durante los siguientes periodos académicos establecidos **por el calendario escolar (A o B):**

- a) Semana de receso escolar en el mes de octubre, conforme al Decreto 1373 de 2007.
- b) Periodos de **vacaciones de mitad de año escolar calendario A o B.**

El disfrute de este beneficio será de carácter voluntario y estará sujeto a las siguientes condiciones:

1. La solicitud deberá ser presentada por el servidor interesado.
2. Será **previamente concertada** con el jefe inmediato.
3. Se deberá garantizar la adecuada prestación del servicio y el cumplimiento de las funciones asignadas.
4. Cualquier ajuste operacional deberá realizarse de común acuerdo entre las partes.

Esta disposición se adopta en el marco de la normatividad aplicable vigente y del **Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, relativo a la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores con responsabilidades familiares, y tiene como objetivo promover acciones orientadas al fortalecimiento del cuidado y protección de la niñez y la adolescencia.



APC Colombia

Parágrafo 1. *En caso de no llegar a una concertación con el jefe inmediato, esta deberá ser debidamente motivada y justificada.*

Parágrafo 2. *Las acciones establecidas en el presente artículo serán complementarias a los beneficios ya establecidos en las entidades que hacen parte de esta mesa de negociación.*

Parágrafo 3. *La aplicación del presente artículo estará sujeta a que el empleo correspondiente sea tele-trabajable de acuerdo con la normatividad vigente, sin perjuicio de las necesidades del servicio debidamente justificadas y la satisfacción del interés general, en los términos establecidos por la Ley 909 de 2004 y la jurisprudencia constitucional aplicable."*

En cumplimiento del Acuerdo Colectivo Laboral del Sector Presidencia 2025-2027, se habilitará teletrabajo a los servidores públicos con hijos menores de dieciocho (18) años y/o con discapacidad certificada, durante las vacaciones de mitad de año y el receso de octubre, previo agotamiento de los requisitos dispuestos en la Resolución No. 79 del 07 de febrero de 2022, o aquella que la modifique, adicione o sustituya, así como la circular interna que para tal efecto se expida.

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

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: 21/26



APC Colombia

Reglamento Interno de Participación en Actividades de Estímulos e Incentivos -
Código: A-OT-051 - Versión: 05, o aquel que le modifique, adicione o sustituya.

12 CRONOGRAMA

A continuación, se presente el cronograma de actividades de acuerdo con las necesidades y expectativas de los servidores públicos de la APC Colombia, para la vigencia 2026, el cual podrá ser modificado durante la vigencia previa aprobación de la Directora General, sin necesidad de modificar este documento:

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												
		Actividad de diversidad cultural (artística, testimonial)												
		Charlas sobre prevención de acoso laboral, sexual y abuso de poder												
2	Fechas especiales	Conmoración día de la Mujer												
		Celebración día de hombre												
		Conmemoración día de la secretaria												
		Conmemoración día de la madre												
		Conmemoración día del padre												
		Conmemoración día del Servidor Público												
		Conmemoración día de amor y amistad												
		Conmemoración aniversario de la APC Colombia												
		Cierre de gestión 2026												
3	Servicios	Feria de servicios por parte de la Caja de Compensación Familiar Compensar												



APC Colombia

No.	TEMATICAS	ACTIVIDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
4	Promoción y Campañas de Difusión	Divulgación cumpleaños												
		Divulgación día de la profesión												
		Divulgación horarios flexibles												
		Divulgación teletrabajo												
		Divulgación día de la familia												
		Divulgación turnos compensados												
No.	TEMATICAS	ACTIVIDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
5	Estilos de Vida Saludable	Estilos de vida saludable, cargue de dinero en la tarjeta de compensar para actividades de bienestar y salud tanto o bonos de consumo												
6	Factores psicosociales	Café mensual guía de rutas de atención emocional												
		Charlas sobre prevención del riesgo psicosocial												
		Aplicación evaluación clima organizacional												
		Tele orientación psicológica												
6	Actividades de integración	Actividades de integración viernes institucional												
		Entrega bonos de cine y/o restaurante												
		Feria de emprendimiento por parte de los servidores y colaboradores de la APC Colombia												
		Entrega bonos Sodexo regalos navidad niños menores de 12 años												

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: 23/26



APC Colombia

No.	TEMATICAS	ACTIVIDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
7	Plan Anual de Incentivos	Cargue Bono víveres para los funcionarios												
		Actividad de integración con la mascota												
		Mejores servidores de carrera Bonos turismo												
		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 2026												
11	Prevención nuevos riesgos de salud	Exámenes periódicos												
		Talleres o charlas sobre estilos de vida saludables												
		Batería de Riesgo Psicosocial												
		Rumba terapia/ Caminata ecológica / Siembra de arboles												
12	Identidad y Vocación por el servicio	Actividades desarrolladas de acuerdo con los diferentes valores del código de integridad												

Fuente. Elaboración propia

13 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación de la ejecución del plan de estímulos e incentivos de la APC Colombia es una acción que acompaña permanentemente el desarrollo de las

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: 24/26



APC Colombia

acciones asociadas al mismo.

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

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 treinta (30) días del mes de enero de 2026.

ELEONORA BETANCUR GONZÁLEZ

Directora General

Aprobó: Yair Alexander Valderrama Parra – Director Administrativo y Financiero - DAF

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

Elaboró: Sinndy Andrea Blandón Rojas – PE del GIT de Gestión de TH 