

Procesos de Gestión de Talento Humano

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Para Servidores Públicos y Socios de AMDELCA



ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DEL DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ - AMDELCA

Albania – Cartagena del Chairá – Curillo – El Doncello – El Paujil – Milán – Puerto Rico – San José del Fragua – San Vicente del Caguán – Solano – Solita – Valparaíso – Florencia – Belén de los Andaquíes – Morelia – Montañita

Florencia, Caquetá
Febrero de 2026

Versión 1.0

Versión	Fecha de Versión	Descripción del cambio
1	2026-02-15	Creación del Documento



ÍNDICE DE CONTENIDO

I. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	6
1. INTRODUCCIÓN	6
2. GLOSARIO	6
3. PROPÓSITO:	8
4. OBJETIVO GENERAL	8
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
6. ALCANCE	9
7. MARCO NORMATIVO	9
8. RESULTADOS ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN	10
8.1 DATOS PERSONALES Y NÚCLEO FAMILIAR.....	11
8.2 ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR.....	15
9. EJES DE INTERVENCIÓN DEL PLAN	17
10. RESULTADOS DE LA ENCUESTA POR EJE Y ÁMBITO	17
10.1. EJE 1. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN Y EQUILIBRIO PSICOSOCIAL – ÁMBITO DEPORTIVO	17
10.1.1. <i>Componente 1: Equilibrio Psicosocial</i>	18
10.1.1.1. <i>Actividades Factores Psicosociales</i>	18
10.1.2. <i>Componente 2: Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral</i>	22
10.1.3. <i>Componente 3: Calidad de vida laboral</i>	25
10.1.3.1. <i>Actividades Calidad de vida laboral:</i>	25
10.2. EJE 2. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL – ÁMBITO CULTURAL	27
10.2.1. <i>Componente 1: Equilibrio Psicosocial e Integración Sociocultural:</i>	27
10.2.2. <i>Componente 2: Prevención de nuevos riesgos a la salud:</i>	28
10.3. EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.....	29
10.3.1. <i>Componente 1: Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:</i>	29
10.3.1.1. <i>Actividades</i>	29
10.4. EJE 4. SALUD MENTAL Y EQUILIBRIO PSICOSOCIAL – TRANSFORMACIÓN DIGITAL ÁMBITO FORMATIVO	29
10.5. EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	30
10.5.1. <i>Componente 1: Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público</i>	30
10.5.2. <i>Cronograma de actividades de fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad</i>	30
11. ENTIDADES DE APOYO.....	31
12. CRONOGRAMA.....	32
II. INCENTIVOS.....	34
13. INTRODUCCIÓN	34
14. OBJETIVO GENERAL.....	34
15. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	34

1. EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, POR PERIODO FIJO Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DE CADA NIVEL JERÁRQUICO, CUYOS RESULTADOS DE DESEMPEÑO SE ENCUENTREN EN NIVELES DE EXCELENCIA..... 35



Índice de Tablas

TABLA 1 – MARCO NORMATIVO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS. EJEMPLO DE TABLA	9
TABLA 2 – PLANTA DE PERSONAL CON CORTE AL 31 DE ENERO DE 2026	11
TABLA 3 – PARTICIPANTES ENCUESTA DE NECESIDADES VIGENCIA 2026	11
TABLA 4 – EJES TEMÁTICOS PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023 – 2030	17
TABLA 5 – VALERIA DE SALARIO EMOCIONAL	19
TABLA 6 – ACTIVIDADES EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	23
TABLA 7– ESTRATEGIA SALA DE LA FAMILIA LACTANTE.....	24
TABLA 8 – JORNADAS ESPECIALES.....	25
TABLA 9 – DÍAS ESPECIALES.....	26
TABLA 10 – ACOMPAÑAMIENTOS, RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS	27
TABLA 11 – RECONOCIMIENTO POR SERVICIO	31
TABLA 12 – BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	32

Índice de Gráficos

GRÁFICO 1 -- GÉNERO.....	11
GRÁFICO 2 - ESTADO CIVIL.....	12
GRÁFICO 3 - TIPO DE VINCULACIÓN	12
GRÁFICO 4 – CARGO.....	12
GRÁFICO 5 – DEPENDENCIAS.....	13
GRÁFICO 6 – TIENE HIJAS/OS	13
GRÁFICO 7 – CUÁNTOS HIJAS/OS TIENE.....	13
GRÁFICO 8 – SEXO DE LOS HIJAS/OS	14
GRÁFICO 9 – HIJAS/OS QUE PRESENTAN DISCAPACIDAD.....	14
GRÁFICO 10 – TIENE MASCOTAS.....	14
GRÁFICO 11 – MOTIVOS PARTICIPACIÓN ACTIVIDADES PROYECTADAS PLAN DE BIENESTAR 2026	15
GRÁFICO 12 – ACTIVIDADES QUE DEBEN SER PRIORIZADAS EN EL PLAN DE BIENESTAR 2026	15
GRÁFICO 13 – MEDIOS DE SOCIALIZACIÓN DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR 2026.....	16
GRÁFICO 14 – HORARIO PARA REALIZAR LAS ACTIVIDADES.....	16
GRÁFICO 15 – UTILIZACIÓN DE SERVICIOS DE CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.....	16
GRÁFICO 16 - EJE 1- DIVERSIDAD E INCLUSIÓN Y EQUILIBRIO PSICOSOCIAL – ÁMBITO DEPORTIVO.....	18
GRÁFICO 17 - EJE 2- EQUILIBRIO PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL – ÁMBITO CULTURAL	27
GRÁFICO 18 - EJE 3- EQUILIBRIO PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL – ÁMBITO RECREATIVO, CULTURAL Y DEPORTIVO.....	28
GRÁFICO 19 - EJE 3- EQUILIBRIO PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL – ÁMBITO RECREATIVO, CULTURAL Y DEPORTIVO.....	28
GRÁFICO 20 - EJE 2- SALUD MENTAL Y EQUILIBRIO PSICOSOCIAL – TRANSFORMACIÓN DIGITAL ÁMBITO FORMATIVO.....	29

I. Plan de Bienestar Social

1. Introducción

En la Asociación de Municipios del Caquetá (AMDELCA), tenemos la firme convicción de que el motor que impulsa el desarrollo de nuestro territorio no son solo los procesos, sino las personas. Nuestro activo más valioso es el talento humano: hombres y mujeres comprometidos que, con su esfuerzo diario, fortalecen la gestión de los municipios de nuestra región.

Conscientes de que el éxito de nuestra Asociación depende del bienestar de quienes la integran (Servidores Públicos y Socios de AMDELCA), presentamos el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026. Este documento no es solo un requisito legal; es una hoja de ruta diseñada para impactar positivamente el SER, el ESTAR y el HACER de cada uno de nuestros colaboradores. Queremos que AMDELCA sea un lugar donde el talento se sienta motivado, valorado y orgulloso de servir al Caquetá.

Este plan ha sido construido escuchando las voces de nuestro equipo, identificando sus necesidades y expectativas reales a través de diagnósticos participativos. Además, se encuentra plenamente alineado con el Programa Nacional de Bienestar del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Plan Nacional de Desarrollo, adoptando los principios de integridad, transparencia y vocación de servicio.

Buscamos crear un entorno laboral que fomente la creatividad, la innovación y la felicidad, donde el bienestar sea el pilar para alcanzar resultados excepcionales de manera colectiva. Al fortalecer a nuestra gente, garantizamos una AMDELCA más eficiente, sólida y preparada para asumir los retos sociales y políticos de nuestro país.

Finalmente, este Plan es un compromiso mutuo. Es una invitación a seguir construyendo una cultura organizacional de excelencia, donde el crecimiento personal y profesional caminen de la mano con el cumplimiento de nuestras metas institucionales. Porque si nuestro equipo está bien, el Caquetá progresa.

2. Glosario¹

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “*ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios*”. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

¹ Función Pública, Plan de Bienestar Social e Incentivos Proceso Gestión del Talento Humano, Versión 01 Enero 2025, [Plan de Bienestar Social e Incentivos](#)

Necesidades: A sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

Bienestar: Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

- Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, reacción, ocio, identidad y libertad.
- Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

Felicidad: *“La premisa de la psicología positiva es que el bienestar se puede definir, medir y enseñar. El bienestar incluye emociones positivas, compromiso intenso, buenas relaciones, significado y realización (PERMA). Los cuestionarios pueden medirlo. Los capacitadores pueden enseñarlo. Alcanzarlo no solo hace que las personas se sientan más realizadas, sino que también hace que las empresas sean más productivas, los soldados más resilientes, los estudiantes más comprometidos y los matrimonios más felices. Seligman incluso ideó una fórmula: $H = S + C + V$. La felicidad es igual a tu punto de ajuste genético más las circunstancias de tu vida más los factores bajo control voluntario”.* (Pedro Gibbon, HUMANIDADES, Verano 2020, Volumen 41, Número 3, National Endowment for the Humanities, <https://acortar.link/ThX608>)

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo

y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

Calidad de vida: *“Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. 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, Rubén Calidad de vida: una definición integradora Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 35, núm. 2, 2003, pp. 161-164 Fundación Universitaria Konrad Lorenz Bogotá, Colombia).

Salario Emocional: *“(…) como el conjunto de beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y finalmente para generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización (…)”* (Montalvo Poveda, M. E., 2018).

3. Propósito:

Implementar y desarrollar de manera integral las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos de AMDELCA, adaptándolas a las necesidades, intereses y realidades de nuestro talento humano y en total armonía con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar; con el fin de consolidar un entorno laboral saludable, motivador y productivo que fortalezca la vocación de servicio hacia la entidad.

4. Objetivo General

Diseñar e implementar estrategias integrales de bienestar en la Asociación de Municipios del Caquetá (AMDELCA), que promuevan un equilibrio armónico entre la vida personal y laboral de nuestros servidores, fomentando espacios de motivación y reconocimiento que permitan elevar el desempeño institucional y fortalecer la vocación de servicio público en beneficio del desarrollo de nuestro territorio.

5. Objetivos Específicos

1. Ejecutar un programa de bienestar social que atienda las necesidades reales de los colaboradores de AMDELCA y sus familias, promoviendo de manera prioritaria la salud física y mental, el equilibrio familia-trabajo y la sostenibilidad ambiental en nuestras prácticas diarias.
2. Fortalecer la cultura organizacional mediante la apropiación de los valores de la Asociación, incentivando el sentido de pertenencia y la adaptación a las herramientas digitales para mejorar el compromiso con el servicio a la Asociación y a nuestros municipios.
3. Consolidar un ambiente de trabajo satisfactorio, diverso e incluyente que respete la

pluralidad de nuestro equipo y garantice que todas las servidoras y servidores se sientan valorados y motivados en su entorno laboral.

4. Armonizar las actividades de bienestar y optimizar el uso del presupuesto asignado, asegurando una distribución equitativa de los beneficios que impacte directamente en el cumplimiento de los objetivos y proyecciones de AMDELCA.

6. Alcance

Este Plan de Bienestar e Incentivos se constituye como el marco de protección y estímulo que AMDELCA ofrece a cada una de las personas que integran su equipo de trabajo. Bajo el amparo legal del Decreto 1567 de 1998, definimos que la cobertura de estas acciones alcanza no solo a nuestros servidores públicos (incluyendo a los socios de la entidad), sino también a sus familias, reconociéndolos como el núcleo esencial que sostiene su labor diaria.

Más que cumplir con la gestión administrativa; buscamos consolidar un entorno donde el bienestar sea la base de nuestra cultura organizacional. Por ello, este plan se proyecta como una herramienta para nutrir el desarrollo humano, fortalecer los vínculos afectivos en el hogar y garantizar que la experiencia de trabajar por AMDELCA y los municipios del Caquetá sea sinónimo de plenitud, equilibrio y realización profesional.

7. Marco Normativo

Tabla 1 – Marco Normativo Bienestar Social e Incentivos.

Norma	Descripción
Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.	<i>“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36. la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.</i> 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 1010 de 2006	<i>“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.</i> Por la cual da los lineamientos para definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de violencia contra la dignidad humana.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1618 de 2013	Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
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	“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”.
Ley 2088 de 2021	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 Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado	“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el 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.
Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Título 10, Sistema de Estímulos, los artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17, definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos. 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.
Decreto 1499 de 2017	Que modificó el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
Decreto 51 de 2018	“Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”. Artículo 4, en lo relativo a los beneficiarios del Plan de Bienestar Social.
Resolución 633 de 2016	“Por la cual se establecen horarios laborales flexibles para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública”.
Directiva 001 del 15 de enero de 2025	“Por la cual se concede el trabajo virtual en casa para mujeres y personas Menstruantes del Departamento Administrativo de la Función pública”.

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

8. Resultados Encuesta de Caracterización

En cumplimiento de las fases de planeación institucional, durante febrero de 2026 se implementó el instrumento de diagnóstico denominado “Necesidades del Plan de Bienestar Social e Incentivos de AMDELCA”. Esta herramienta técnica se diseñó con el propósito de recolectar información primaria, oportuna y actualizada, facilitando la construcción de una Gestión Estratégica del Talento Humano alineada con la realidad de la Asociación.

El instrumento permitió indagar de manera directa sobre las necesidades, intereses y expectativas de nuestros colaboradores, enfocándose en dimensiones críticas como los requerimientos de capacitación, la calidad de vida laboral y el fortalecimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y

Salud en el Trabajo (SG-SST).

Al cierre del periodo de recolección (febrero de 2026), el universo poblacional de la Asociación estaba conformado por un (1) servidor activo, quien diligenció el instrumento en su totalidad. Lo anterior arroja un índice de participación del 100%, lo que garantiza que la planeación del presente Plan cuenta con la representatividad absoluta y la validación técnica del talento humano de la entidad.

Tabla 2 – Planta de personal con corte al 31 de enero de 2026

Carrera Administrativa	Periodo de Prueba	Libre Nombramiento y Remoción	Provisionalidad	Planta de Personal
0	0	1	0	1

El cuadro relacionado anteriormente, refleja la población vinculada activa a la planta de personal.

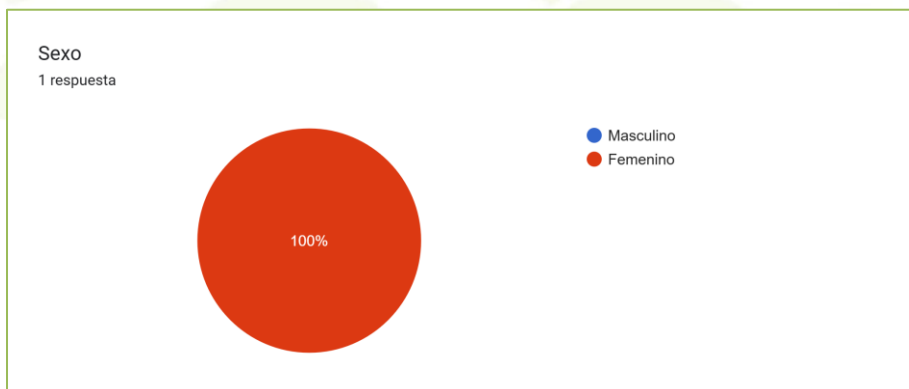
Tabla 3 – Participantes Encuesta de necesidades vigencia 2026

Carrera Administrativa	Periodo de Prueba	Libre Nombramiento y Remoción	Provisionalidad	Planta de Personal
0	0	1	0	1

El cuadro relacionado anteriormente, refleja la población vinculada activa a la planta de personal que participó en la Encuesta de Necesidades.

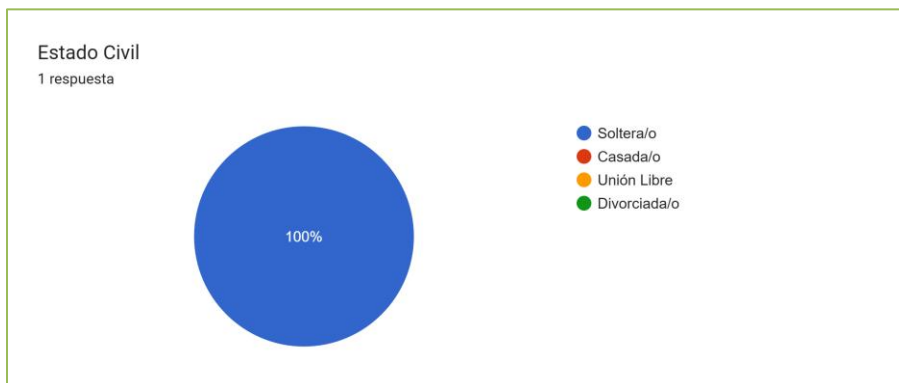
8.1 Datos personales y núcleo familiar

Gráfico 1 -- Género



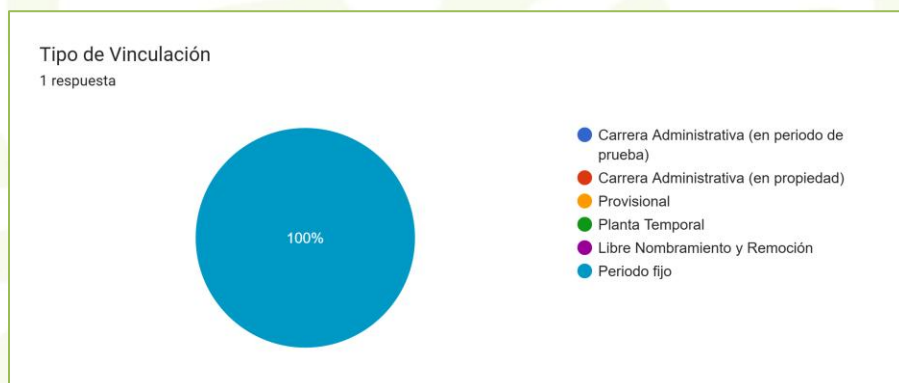
La información suministrada por la Encuesta precisa que una (1) servidora (100%) se identifica con sexo mujer.

Gráfico 2 - Estado Civil



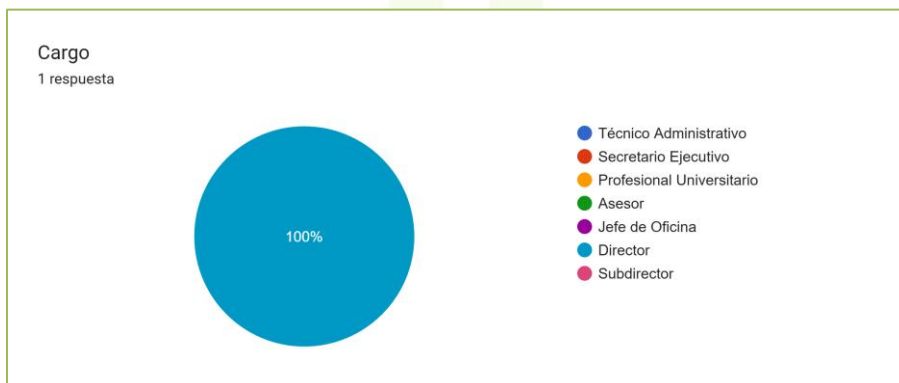
El estado civil del reporte evidencia que 1servidora es soltera, correspondiente al 100% de la población que respondió la encuesta.

Gráfico 3 - Tipo de Vinculación



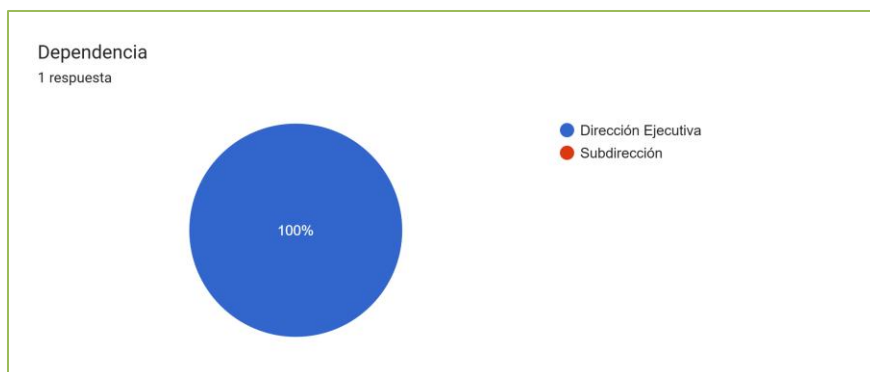
El tipo de vinculación suministrado por la Encuesta evidencia que un servidor participante se encuentra en Periodo Fijo (100%).

Gráfico 4 – Cargo



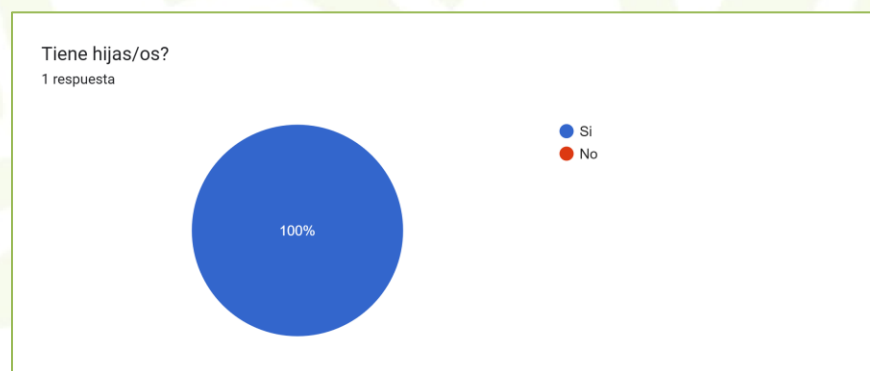
La muestra evidencia que un (1) servidor(a) ostentan el Cargo de Directiva (100%).

Gráfico 5 – Dependencias



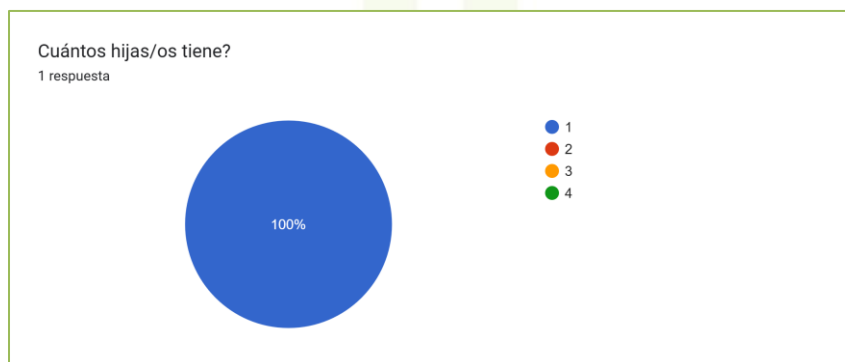
La información suministrada por la Encuesta precisa que la participante se encuentra en la Dirección Ejecutiva (100%).

Gráfico 6 – Tiene Hijas/os



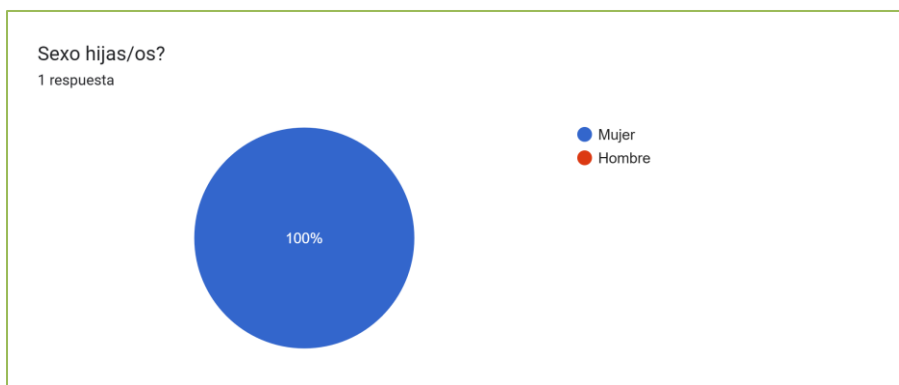
Los resultados indican que un (100%) servidoras/es de la muestra tiene hijo.

Gráfico 7 – Cuántos Hijas/os tiene



De una (1) servidoras, el 100% tiene una hija.

Gráfico 8 – Sexo de las Hijas/os



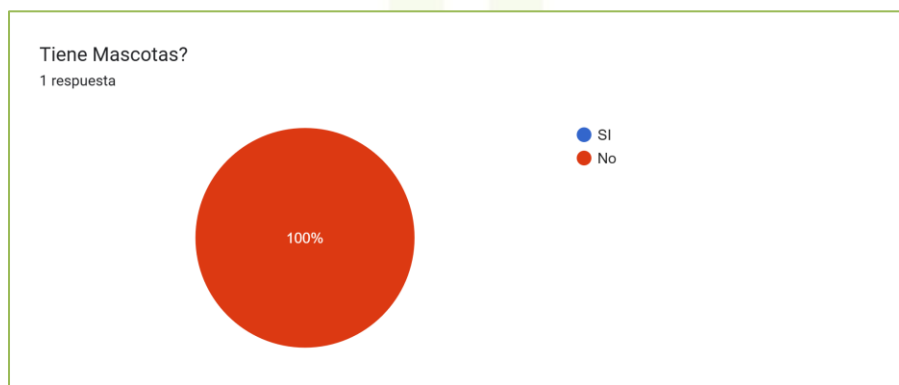
De una (1) hija menor de edad reportado, el 100% es de sexo mujer.

Gráfico 9 – Hijas/os que presentan Discapacidad



Los resultados evidencian que ningún hijo de las/os servidoras/es presentan discapacidad.

Gráfico 10 – Tiene Mascotas

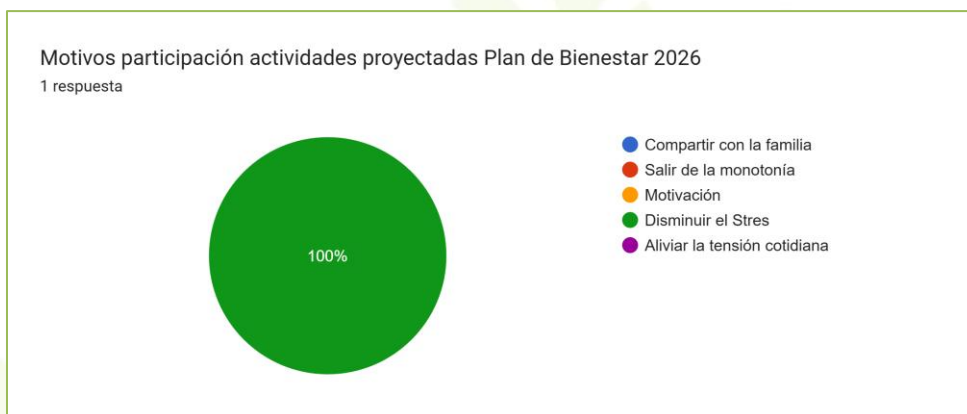


La población que participó diligenciando el instrumento indica que no cuenta con mascota.

8.2 Análisis de la participación en las Actividades de Bienestar

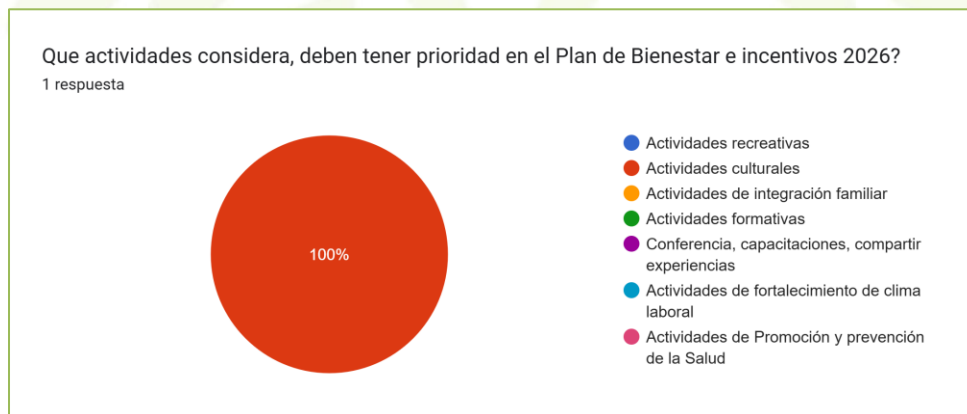
Esta información nos brinda una valiosa perspectiva sobre las motivaciones de las/os servidoras/es, lo que nos permitirá optimizar los canales de comunicación y diseñar actividades de bienestar más atractivas y personalizadas, aumentando así la participación y el bienestar general de nuestra Entidad.

Gráfico 11 – Motivos participación actividades proyectadas Plan de Bienestar 2026



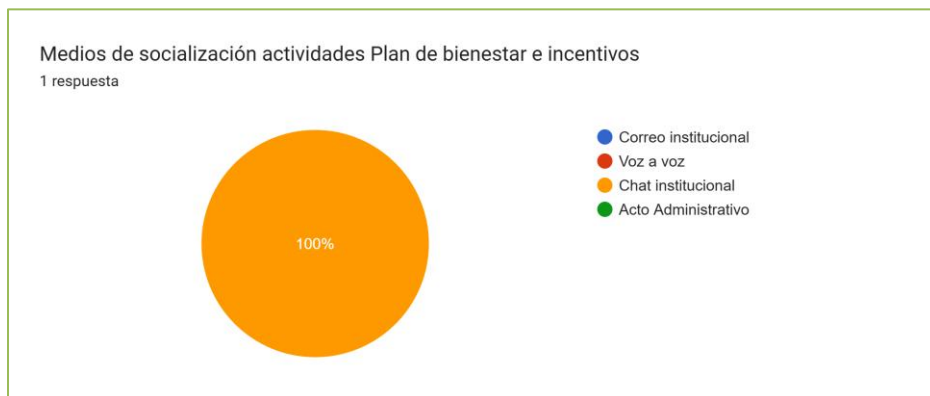
De la muestra encuestada el mayor porcentaje otorga importancia a “Disminuir el stress” correspondiente al 100%. Asimismo, se resalta el interés de participar en actividades que busquen “Aliviar la tensión cotidiana” y la “Motivación”.

Gráfico 12 – Actividades que deben ser priorizadas en el Plan de Bienestar 2026



Los resultados evidencian que las actividades culturales son prioridad en la entidad con un 100%, seguido de las actividades de conferencia, capacitación y compartir de experiencia; recreativas y formativas.

Gráfico 13 – Medios de socialización de actividades Plan de Bienestar 2026

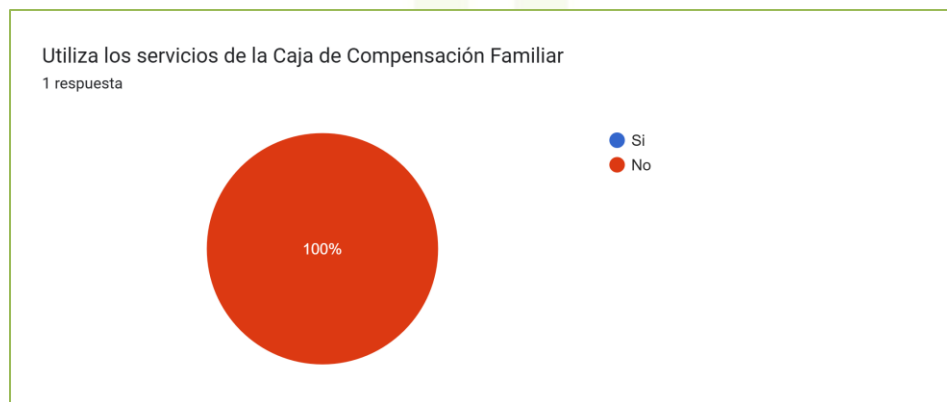


El medio de mayor efectividad de socialización de las diferentes actividades propuestas dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos corresponde a través del chat institucional el 21%.

Gráfico 14 – Horario para realizar las actividades



Gráfico 15 – Utilización de servicios de Caja de Compensación Familiar



9. Ejes de Intervención del Plan

Tabla 4 – Ejes temáticos Programa nacional de Bienestar 2023 – 2030

Eje	Contenidos en el Plan de bienestar e Incentivos
Equilibrio Psicosocial	Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
Salud Mental	Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y 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.
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.
Transformación Digital	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 las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y 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.

Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023

10. Resultados de la Encuesta por eje y ámbito

10.1. EJE 1. Diversidad e Inclusión y Equilibrio Psicosocial – Ámbito Deportivo

El eje de Diversidad e Inclusión es transversal a todas las actividades desarrolladas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.

Gráfico 16 - Eje 1- Diversidad e Inclusión y Equilibrio Psicosocial – Ámbito Deportivo



10.1.1. Componente 1: Equilibrio Psicosocial

Este componente se orienta a la ejecución de acciones integrales que garanticen la preservación de la salud física, mental y social de los servidores de AMDELCA. Su propósito fundamental es mitigar los riesgos laborales y promover la humanización del entorno de trabajo, integrando esquemas de "Salario Emocional" que trasciendan la remuneración económica.

Estas iniciativas están diseñadas para generar un impacto positivo en el clima organizacional, elevando los niveles de productividad institucional y reduciendo los índices de ausentismo por causas de salud. Asimismo, se constituyen como una herramienta clave para la fidelización y retención del talento humano, asegurando que el servidor encuentre en la Asociación un espacio de equilibrio y realización personal. Para alcanzar estos fines, el componente se desarrolla a través de las siguientes líneas de acción:

10.1.1.1. Actividades Factores Psicosociales

- **Esquema de puntos:** A través del cual las servidoras y los servidores públicos pueden tener beneficio otorgando puntos como incentivos
- **Programa de Cuidado emocional:** Cuidado Emocional Integral (Actividad que se ejecuta en articulación con Seguridad y Salud en el Trabajo)

Adicional a estas actividades, en el marco de este componente se cuenta con los siguientes beneficios:

Valera de Salario Emocional

AMDELCA, diseña una valera de salario emocional para sus servidores(as) públicos(as), donde además de recibir su salario y las prestaciones de ley, reciban incentivos en muchos casos de tipo no económico que los fidelice, y que llene moralmente sus expectativas; con ello retener el mejor talento humano que requiere la entidad.

Durante la vigencia 2026, podrá ofrecer este tipo de beneficios, conforme con las necesidades del servicio que, entre otros, serán los siguientes:

Tabla 5 – Valeria de salario emocional

ID	Beneficio Valera emocional:	Descripción	Requisitos para el disfrute
1	Jornada Semestral laboral	Conforme con las medidas de protección de la familia establecidas en la Ley 1857 de 2017, se otorgará a cada servidor(a) de la entidad un (1) día de permiso remunerado por cada semestre para que puedan compartir con su familia. Este día podrá ser acumulado con permisos, licencias u otro beneficio de la valera de salario emocional, previa autorización del jefe inmediato del (la) servidor (a), teniendo en cuenta las necesidades del servicio.	La solicitud deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato o instrumento diseñado para tal fin, previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato, en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, una vez sea autorizado, con mínimo tres (3) días de anticipación a su disfrute, para que repose en la Historia Laboral.
2	Día de Cumpleaños	Los servidores y servidoras tendrán Un (1) día de permiso remunerado dentro de la vigencia del plan, como beneficio con motivo de la celebración de su cumpleaños, el cual será concedido por el superior jerárquico, garantizando la prestación del servicio.	
3	Día de Grado	Para los(as) servidores(as) de AMDELCA, que reciban grado de: bachiller, pregrado o postgrado, podrán disfrutar de ese día remunerado. Así mismo, se extiende el beneficio de permiso de grado a los familiares, así: cónyuge o compañero (a) permanente del servidor (a) o sus familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, que se gradúen de programas de bachillerato, pregrado y posgrado tendrán derecho a ese día de permiso remunerado, correspondiente al día del grado.	En el caso del Director Ejecutivo queda autorizado y sólo deberá informar al Presidente
4	Tres días por matrimonio	Todo(a) servidor(a) que contraiga matrimonio tiene derecho a tres (3) días hábiles continuos de permiso remunerado. Este permiso se puede utilizar, a elección del servidor(a) en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores a su celebración.	

5	Reuniones escolares de los(as) hijos(as)	La entidad concede a los(as) servidores(as) públicos(as) hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre por cada uno de sus hijos (as), a quienes lo requieran para asistir a reuniones de padres convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos(as).	
6	Tarde de Juego	Se otorgará a los(as) servidores(as) de la entidad que tengan hijos entre 0 y 14 años de edad, una "tarde de juego" de cuatro (4) horas remuneradas, para que puedan compartir con sus hijos(as) y afianzar lazos afectivos con los menores. Para aquellos servidores(as) que tengan hijos(as) menores de 5 años o con discapacidad, la Entidad emitirá los lineamientos a los jefes de las dependencias con el fin de que dichos servidores puedan teletrabajar dos días adicionales en esta semana. Esta tarde se concederá en el mes de octubre, en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar.	
7	Día Adicional Licencia de Luto	La entidad concede un (1) día adicional a la licencia de luto, a aquellos servidores (as), que presenten el lamentable fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, cuyas exequias se realicen por fuera de la sede principal de la oficina, siempre que se presenten los soportes que justifiquen cada situación.	
8	Acompañamiento citas médicas hijos y/o padres	Con el objetivo de proteger la dimensión familiar, AMDELCA otorgará a los(as) servidores(as) públicos(as), permiso hasta por cuatro (4) horas de su jornada laboral para acompañar a las citas médicas a sus hijos y/o padres.	<p>La solicitud deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato o instrumento diseñado para tal fin, previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, para que repose en la Historia Laboral.</p> <p>Una vez disfrutado el beneficio, el (la) servidor (a) deberá presentar ante su jefe inmediato, el soporte que demuestre la asistencia a la cita médica, expedido por el centro médico correspondiente.</p> <p>En el caso del Director Ejecutivo queda autorizado y sólo deberá informar al</p>

			Presidente
9	Cuidado especial de Animales de compañía	Reconociendo las familias interespecie donde se integran animales de compañía, AMDELCA concederá permiso remunerado hasta por un día, cuando estos enfermen o requieran cuidado especial, siempre que se presenten los soportes que justifiquen la situación	<p>La solicitud deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato o instrumento diseñado para tal fin, previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato, en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, una vez sea autorizado, con mínimo tres (3) días de anticipación a su disfrute, para que repose en la Historia Laboral. En el caso del Director Ejecutivo queda autorizado y sólo deberá informar al Presidente</p> <p>Para el disfrute de estos beneficios, el animal de compañía debe estar reportado en el censo realizado por la Dirección de Talento Humano.</p>
10	Fallecimiento animal de Compañía	Teniendo en cuenta que las personas menstruantes pueden presentar periodos dolorosos de calambres menstruales severos, molestias o cólicos en la parte baja del abdomen, que no son incapacitantes pero la presencialidad en su sitio habitual de trabajo genera mayores incomodidades, la entidad otorgará hasta un (1) día de trabajo en casa al mes, cuando a juicio de la servidora sea absolutamente necesario y garantice la prestación del servicio en su domicilio. Este beneficio físico y emocional no podrá ser acumulado con permisos, licencias u otro beneficio de la valera de salario emocional.	<p>La solicitud deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato o instrumento diseñado para tal fin, previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato, en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, una vez sea autorizado, con mínimo tres (3) días de anticipación a su disfrute, para que repose en la Historia Laboral.</p> <p>En el caso del Director Ejecutivo queda autorizado y sólo deberá informar al Presidente</p>
11	Día Rosa	Teniendo en cuenta que las personas menstruantes pueden presentar periodos dolorosos de calambres menstruales severos, molestias o cólicos en la parte baja del abdomen, que no son incapacitantes pero la presencialidad en su sitio habitual de trabajo genera mayores incomodidades, la entidad otorgará hasta un (1) día de trabajo en casa al mes, cuando a juicio de la	La solicitud deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato o instrumento diseñado para tal fin, previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato, en aras de garantizar la continuidad en la

		servidora sea absolutamente necesario y garantice la prestación del servicio en su domicilio. Este beneficio físico y emocional no podrá ser acumulado con permisos, licencias u otro beneficio de la valera de salario emocional.	prestación del servicio, una vez sea autorizado, con mínimo tres (3) días de anticipación a su disfrute, para que repose en la Historia Laboral. En el caso del Director Ejecutivo queda autorizado y sólo deberá informar al Presidente
12	Incentivo uso de la bicicleta	Los(as) servidores(as) recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, cumpliendo el horario establecido por la entidad, así: <ul style="list-style-type: none"> • Cada año calendario se reiniciará en ceros el conteo de llegadas en bicicleta. • Solo se podrá acumular una (1) llegada diaria al día, así ingrese varias veces a la entidad durante el mismo día. • Los(as) funcionarios(as) beneficiarios del incentivo del uso de la bicicleta podrán recibir hasta ocho (8) medios días remunerados al año. • Así mismo, este beneficio se hará extensivo para los (as) servidores (as) que asistan a laborar, en las mismas condiciones de que trata la Ley 811 de 2016 en: bicicletas con pedaleo asistido, patinetas eléctricas y vehículos autoequilibrados. 	La solicitud deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato o instrumento diseñado para tal fin, previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato, en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, una vez sea autorizado, con mínimo tres (3) días de anticipación a su disfrute, para que repose en la Historia Laboral. En el caso del Director Ejecutivo queda autorizado y sólo deberá informar al Presidente

Fuente: Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 Bogotá (con cambios realizados por AMDELCA)

10.1.2. Componente 2: Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

- **Programa “Conexión familiar”:** Talleres de equilibrio Vida – Trabajo. Actividades de integración que
- incluyan a la familia de los servidores, para que entiendan la importante labor que sus padres hacen por el Caquetá. Beneficio técnico: Armonización de la Esfera Personal y Laboral. Cuando la familia apoya y entiende el trabajo del servidor, el clima laboral mejora automáticamente.
- **Comparte en Familia:** Espacios y actividades fuera del ámbito laboral que aporten a la unión e integración familiar
- **Vacaciones recreativas:** Actividad para los hijos de los (as) servidores (as) con edades comprendidas entre 5 a 16 años, se incluirá y permitirá la asistencia con acompañante de hijos(as) con edades entre los 5 y 16 años que tengan discapacidad.

Adicional a estas actividades, en el marco de este componente se cuenta con los siguientes

beneficios:

Tabla 6 – Actividades Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

ID	Beneficio	Descripción
1	Política del Teletrabajo	Bajo la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 1227 de 2022, el teletrabajo en AMDELCA favorece el equilibrio entre la vida personal y laboral, eliminando tiempos de desplazamiento y reduciendo el estrés. Este beneficio impacta directamente en la calidad de vida y el bienestar del servidor y su familia. A nivel administrativo, potencia la productividad mediante una gestión orientada a resultados y el uso eficiente de herramientas digitales. Es un incentivo clave para mantener al equipo motivado y comprometido con el desarrollo de la entidad.
2	Horarios flexibles y Horarios laborales escalonados	Con fundamento en el Decreto Nacionales 1083 de 2015 (modificado por el Decreto 648 de 2017), la Asociación de Municipios del Caquetá (AMDELCA) adopta esquemas de horarios flexibles y jornadas escalonadas . Esta medida permite que los servidores públicos acuerden diferentes horarios de ingreso y salida, siempre que se cumpla con la jornada laboral semanal legalmente establecida. Este beneficio busca armonizar las responsabilidades profesionales con las necesidades personales y familiares del equipo, reduciendo el agotamiento y promoviendo un equilibrio saludable entre el hogar y la oficina. La implementación de turnos laborales escalonados permite además que AMDELCA diversifique sus tiempos de atención y optimice sus procesos administrativos. Al otorgar mayor autonomía en la gestión del tiempo, se fortalece un clima laboral basado en la confianza y el compromiso por el cumplimiento de objetivos institucionales, consolidando una cultura organizacional moderna y humana para el desarrollo de la Asociación.
3	Política de Desconexión Laboral	Artículo 3 de la Ley 2191 de 2022: Entendiendo la desconexión aboral como “el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. // Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral”.
4	Descanso Compensado	AMDELCA concede jornadas de descanso para Semana Santa y festividades de fin de año, siempre que el servidor realice la compensación previa del tiempo laboral equivalente. Para garantizar la continuidad del servicio, la Dirección Ejecutiva emitirá oportunamente una circular con los lineamientos, parámetros y cronogramas específicos para el cumplimiento de estas jornadas. Adicionalmente, la Asociación validará los tiempos laborados en jornadas adicionales o sábados cuando las necesidades del servicio así lo requieran de forma excepcional. Todo tiempo compensado deberá contar con el mutuo acuerdo del jefe inmediato y ser registrado rigurosamente en el instrumento institucional dispuesto para el reporte ante la gestión del talento humano. Dado el caso de que un (a) servidor (a) beneficiario de permiso académico compensado se acogiera a la compensación de Semana Santa y/o festividades de fin de año, a manera de estímulo, en los días de estudio que coincidan con los días de la programación de compensación, se entenderá que hubo compensación de las horas que estipule la Entidad, el cual debe ser validado por el jefe inmediato ante la Dirección de Talento Humano.

Fuente: Elaboración propia

Estrategia Sala de la Familia Lactante

En cumplimiento de la **Ley 1823 de 2017**, la Asociación de Municipios del Caquetá (**AMDELCA**) adopta la estrategia "Salas Amigas de la Familia Lactante" para garantizar a sus servidoras condiciones dignas, privadas y técnico-sanitarias que permitan la extracción y conservación de la leche materna durante la jornada laboral. Esta iniciativa busca proteger el derecho a la lactancia materna exclusiva y complementaria, promoviendo la salud del lactante y el bienestar integral de la madre en un entorno de armonía institucional.

Para fortalecer este beneficio, la Asociación dispondrá de un espacio con el propósito de que las servidoras lactantes que prestan sus servicios en las instalaciones de la Entidad, puedan hacer uso de estos espacios y con ello continuar la promoción de la lactancia materna exclusiva durante los primeros meses de vida y acompañada con alimentación complementaria en los primeros años de vida.

En el marco de esta estrategia, se tendrán los siguientes beneficios:

Tabla 7– Estrategia sala de la familia lactante

ID	Estrategia	Descripción
1	Bienestar Gestante	<p>En cumplimiento del derecho constitucional de especial asistencia y protección a la mujer durante el embarazo y el periodo de lactancia (Artículo 43 de la Constitución Política), AMDELCA establece para sus servidoras en dicha condición un esquema de horario flexible especial. Este beneficio permite la salida de la oficina treinta (30) minutos antes de finalizar la jornada laboral habitual, como medida de apoyo a su bienestar y salud.</p> <p>Para acceder a este incentivo, la servidora deberá concertar previamente con su jefe inmediato el manejo de este tiempo, asegurando que no se afecte la prestación de los servicios de la Asociación. Una vez acordado, se deberá notificar formalmente a la Dirección Ejecutiva (o al área encargada de Talento Humano) mediante comunicación escrita o correo institucional, con el fin de que el soporte repose en su historia laboral y se realice el debido registro en el control de tiempos de la Entidad.</p>
2	Vínculo y crianza	<p>En cumplimiento de la Ley 2306 de 2023, AMDELCA garantiza a sus servidoras un permiso de dos (2) horas diarias durante el primer año de vida del menor para el ejercicio de la lactancia. Posteriormente, se concederá un descanso de treinta (30) minutos diarios hasta que el menor cumpla los dos (2) años de edad, siempre que se mantenga y manifieste una lactancia materna continua.</p> <p>La distribución de este tiempo será concertada con el jefe inmediato, priorizando el bienestar de la madre y el infante sin afectar la prestación del servicio. Dicho acuerdo deberá notificarse por escrito a la Dirección Ejecutiva para su registro en la historia laboral de la servidora.</p>
3	Paternidad y Maternidad Activa	<p>En AMDELCA, reconocemos la importancia del vínculo familiar en los primeros días de vida o integración de un nuevo miembro al hogar. Por ello, a las licencias legales de paternidad y maternidad, la Asociación adicionará dos (2) días hábiles de permiso remunerado.</p> <p>Este beneficio aplica igualmente para casos de adopción de niños, niñas o adolescentes, garantizando la equidad para todos los tipos de familias que integran nuestro equipo.</p> <p>Este incentivo se otorgará de manera automática una vez el servidor o servidora</p>

		entregue los soportes legales correspondientes (registro civil o acta de entrega de adopción) ante la Dirección Ejecutiva , asegurando que este tiempo de calidad fortalezca el bienestar del núcleo familiar.
--	--	---

Fuente: Elaboración propia

Jornadas Especiales

De igual manera, AMDELCA ofrece flexibilidad temporal en el cumplimiento de la jornada laboral, en fechas especiales, cuando estos sean días hábiles:

Tabla 8 – Jornadas Especiales

ID	Días	Descripción
1	31 de octubre	AMDELCA implementará una jornada especial continua hasta las 3:00 pm para todos (as) los (as) servidores (as).
2	7 de diciembre	AMDELCA implementará una jornada continua hasta las 3:00 pm.
3	24 y 31 de diciembre	AMDELCA implementará una jornada especial continua hasta la 1:00 p.m., para todos los (as) servidores (as).

Fuente: Elaboración propia

10.1.3. Componente 3: Calidad de vida laboral

Este componente integra el conjunto de acciones estratégicas orientadas a optimizar las condiciones del entorno de trabajo en **AMDELCA**, garantizando que el ejercicio de la labor pública sea una fuente de satisfacción y crecimiento personal, profesional y organizacional. Su propósito fundamental es armonizar las expectativas del servidor con las metas de la Asociación, consolidando un clima laboral que potencie el bienestar y el compromiso institucional.

Asimismo, se enfoca en la exaltación del mérito y el reconocimiento del desempeño excepcional, promoviendo espacios que faciliten el descubrimiento y fortalecimiento de competencias, habilidades y destrezas.

Al invertir en el desarrollo humano, **AMDELCA** asegura que su talento cuente con las capacidades necesarias para responder con excelencia a los retos de la entidad, del territorio y los municipios del Caquetá.

10.1.3.1. Actividades Calidad de vida laboral:

- **Halloween:** Se organizarán actividades que promuevan el mejoramiento de la convivencia e integración, de los servidores(as) de la Entidad, en donde la familia también tiene un espacio importante.
- **Evento de Clima y Cultura – Cierre de Gestión**
- **Navidad y Año Nuevo**
- **Actividades con la Caja de Compensación Familiar**

- **Concurso de innovación y transformación:** tiene como objetivo general, fortalecer y potenciar en los (as) servidores (as) de la Entidad, el desarrollo de la creatividad y la ideación para el diseño de soluciones que se ajusten a las necesidades, problemas de la administración pública y derechos de los grupos de valor. ✓ **Fomento de habilidades para la vida** (Trabajo en equipo, comunicación asertiva, manejo del estrés y resolución de conflictos)
- **Programa de Cuidado emocional:** Cuidado Emocional Integral
 - * Actividad que se ejecuta en articulación con Seguridad y Salud en el Trabajo Adicional a estas actividades, en el marco de este componente se cuenta con los siguientes beneficios:

Adicional a estas actividades, en el marco de este componente se cuenta con los siguientes beneficios:

Apoyo a la Recreación y Desarrollo Integral de la Infancia

Como parte de los programas de Protección y Servicios Sociales de **AMDELCA**, se otorgará un incentivo no pecuniario (bono o tarjeta de intercambio para artículos recreativos) por cada hijo e hija de los servidores públicos vinculados a la planta de personal. Este beneficio está dirigido exclusivamente a los menores que, al 31 de diciembre de la respectiva vigencia, tengan una edad inferior a los catorce (14) años, con el propósito de fomentar espacios de recreación, sano esparcimiento e integración familiar durante la época decembrina.

El monto asignado por cada menor beneficiario será el equivalente al **veinticinco por ciento (25%) de un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV)**.

La entrega de este incentivo estará sujeta a la disponibilidad presupuestal de la Asociación y a la reglamentación que para tal fin expida la Dirección Ejecutiva, garantizando que este recurso impacte positivamente en el bienestar y la cultura de los núcleos familiares de nuestro equipo humano.

Celebraciones – Días Especiales

Tabla 9 – Días especiales

Días especiales	Ener	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Sep	Oct	Nov	Dic
Semana de la Mujer												
Día del hombre												
Día del niño												
Día de la Familia												
Día del Servidor Público												
Día de la Madre												
Día del Padre												
Día del Alcalde												

Acompañamientos, reconocimientos e incentivos

Tabla 10 – Acompañamientos, reconocimientos e incentivos

Acompañamientos	Descripción
Tarjetas de cumpleaños virtuales	AMDELCA se unirá a la celebración de los natalicios de sus servidores y socios mediante el envío de una tarjeta digital. Este espacio de participación institucional tiene como objetivo resaltar el valor individual de cada integrante y promover el bienestar emocional en el entorno de trabajo en su día especial.
Avisos de fallecimiento	AMDELCA manifestará su solidaridad ante el fallecimiento de un servidor, de los asociados o de sus familiares en primer grado (consanguinidad, afinidad o civil), mediante una nota virtual de acompañamiento y un detalle institucional de condolencias.
Día del Alcalde	Se celebrará y entregará reconocimiento e incentivos por la labor de los Alcaldes como Representantes de los municipios socios de AMDELCA.

Fuente: construcción propia

10.2. EJE 2. Equilibrio Psicosocial y Salud Mental – Ámbito Cultural

Gráfico 17 - Eje 2- Equilibrio Psicosocial y Salud Mental – Ámbito Cultural



Los resultados evidencian que el 100% de la muestra, presenta favorabilidad por el Stand up Comedy, seguida de conciertos musicales, cine y obras de teatro.

10.2.1. Componente 1: Equilibrio Psicosocial e Integración Sociocultural:

Este componente integra las estrategias orientadas a salvaguardar la salud mental y la estabilidad emocional del talento humano de **AMDELCA**. Su propósito es fomentar una interacción armónica entre el servidor y su entorno social y cultural, promoviendo entornos de trabajo saludables que garanticen el bienestar integral y el fortalecimiento sistemático de la calidad de vida de quienes impulsan el desarrollo de la entidad.

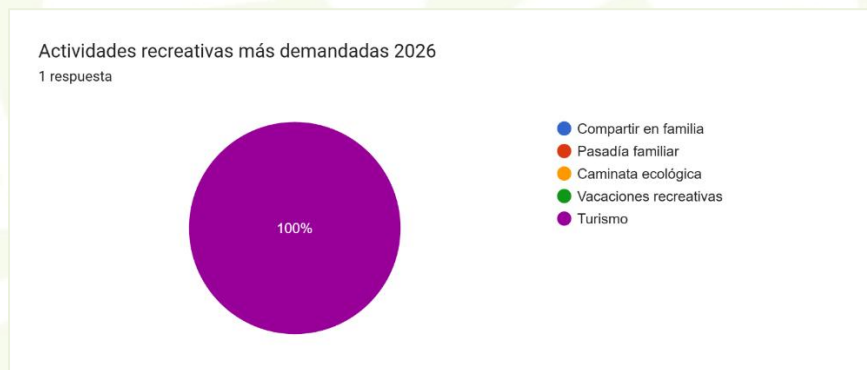
10.2.2. Componente 2: Prevención de nuevos riesgos a la salud:

Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.

Por consiguiente, este componente lo integran las siguientes iniciativas:

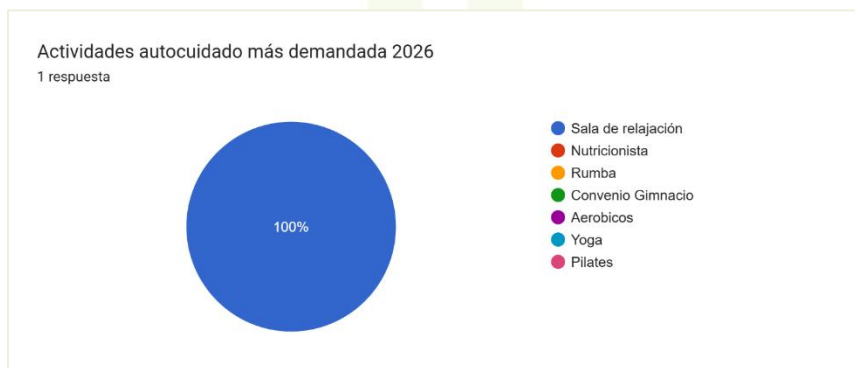
- Gimnasio
 - Eventos culturales prioritariamente Stan up Comedy
 - **Programa de Cuidado Emocional Integral:** Descargas Emocionales
 - **Programa de Cuidado Emocional Integral:** Senderos del Bienestar
 - Programa de promoción de la salud y prevención de la enfermedad
 - Programas gestión de riesgos seguridad e higiene industrial
- * Actividad que se ejecuta en articulación con Seguridad y Salud en el Trabajo

Gráfico 18 - Eje 3- Equilibrio Psicosocial y Salud Mental – Ámbito Recreativo, Cultural y Deportivo



De acuerdo con los resultados de la encuesta, se identifica que el 100% de las servidoras que respondieron prefieren el Turismo, seguido de las Caminatas Ecológicas y vacaciones recreativas.

Gráfico 19 - Eje 3- Equilibrio Psicosocial y Salud Mental – Ámbito Recreativo, Cultural y Deportivo



De acuerdo con los resultados de la encuesta, se identifica que el 100% de las servidoras que respondieron prefieren la sala de relajación.

Por consiguiente, este componente lo integran las siguientes iniciativas:

- **Turismo hacia los municipios socios para conocer las potencialidades del sector en el territorio.**
- **Camitas ecológicas**
- **Vacaciones recreativas**
- **Sala de Relajación**
- **Convenio Gimnasio**

10.3. EJE 3. Diversidad e inclusión

10.3.1. Componente 1: Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:

Comprende las 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 las servidoras y los servidores públicos. este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias.

10.3.1.1. Actividades

- Construcción de Ambientes Laborales Diversos Amorosos y Seguros
- Ambientes Laborales Inclusivos

10.4. EJE 4. Salud Mental y Equilibrio Psicosocial – Transformación Digital Ámbito Formativo

Gráfico 20 - Eje 2- Salud Mental y Equilibrio Psicosocial – Transformación Digital Ámbito Formativo



Los resultados evidencian que el 100% de la población que respondió la encuesta le gustaría

participar en taller de liderazgo entre los otros talleres seguido de adaptación al cambio, continuando con los Cursos de Repostería y/o Cocina.

Las acciones integradas en este eje se articularán de manera directa con el **Plan Institucional de Capacitación (PIC)**, asegurando un aprendizaje continuo y aplicado. Asimismo, la ejecución de estas estrategias se potenciará a través del ecosistema digital de **AMDELCA**, aprovechando soluciones tecnológicas como la suite **Microsoft Office 365**. El uso estratégico de plataformas como Teams, SharePoint, Planner, Forms, Open Project, ARP, Inteligencias artificiales y herramientas que se diseñen e implementen, permitirá consolidar una cultura de colaboración en tiempo real, optimizando la productividad y facilitando el cumplimiento de los objetivos institucionales mediante una gestión del trabajo más ágil, interconectada y eficiente.

10.5. EJE 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público

10.5.1. Componente 1: Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

11.1. Componente 1: Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

Este componente integra el conjunto de estrategias orientadas a consolidar la Identidad Institucional “SOY CAQUETA” y a fortalecer el sentido de pertenencia de nuestro talento humano. El propósito fundamental es lograr que cada servidor y servidora de AMDELCA se apropie de la misión, la visión y los objetivos estratégicos de la Asociación, derivando en un compromiso genuino con la excelencia administrativa.

Al fomentar la identificación plena con la entidad, aseguramos que nuestro equipo comprenda la importancia trascendental de su labor individual. Esto garantiza la prestación de un servicio eficiente, transparente y de alta calidad técnica, diseñado para superar las expectativas de los municipios asociados y de todos nuestros grupos de interés.

10.5.2. Cronograma de actividades de fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad

- Ética e Integridad en AMDELCA
- Actividades de voluntariado

Adicional a estas actividades, en el marco de este componente se cuenta con los siguientes beneficios:

Reconocimiento por tiempo de servicio

Se reconocerán a los servidores que cumplan 5, 10, 15, 20 años y más, un descanso remunerado, y se entregara reconocimiento, así:

Tabla 11 – Reconocimiento por Servicio

Antigüedad en la entidad	Tiempo de disfrute beneficio y reconocimiento
Al cumplir 5 años	Un (1) día hábil
Al cumplir 10 años	Dos (2) días hábiles
Al cumplir 15 años	Tres (3) días hábiles
Al cumplir 20 años y cada vez que se cumplan cinco (5 años) adicionales	Cuatro (4) días hábiles acompañada de reconocimiento por el servicio prestado

Fuente: Plan de Bienestar Social e Incentivo 2025 de Bogotá

La antigüedad será tenida en cuenta desde el inicio del vínculo laboral del empleado en la entidad, siempre y cuando no medie solución de continuidad.

Este beneficio podrá ser disfrutado previa concertación con el jefe inmediato en cualquier momento del año, así como en el marco de los descansos compensados de Semana Santa y/o festividades de fin de año, de acuerdo con la normatividad vigente.

La solicitud de este beneficio deberá realizarse mediante el diligenciamiento del instrumento diseñado para tal fin, previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio. Una vez sea autorizado, **se entrega** con mínimo tres (3) días de anticipación a su disfrute. para que repose en la Historia Laboral.

Ejecución y Seguimiento del Plan

Se realiza el proceso contractual correspondiente para el desarrollo de las actividades que contiene este Plan y además se adelantan alianzas estratégicas con otras entidades para la programación de actividades de bienestar social y se coordinan las respectivas fechas y eventos a realizar en cada una.

De otra parte y con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos, Control Interno será el encargado de verificar el cumplimiento. Atendiendo la situación financiera del interior, es importante mencionar que el mismo se sujeta a la disponibilidad presupuestal.

11. Entidades de Apoyo

Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar e Incentivos, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Caja de Compensación Familiar

- Entidades Promotoras de Salud
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con Entidades Públicas, Privadas y de Cooperación Internacional.

12. Cronograma

Las fechas y la ejecución de las actividades están sujetas a las alianzas estratégicas que se establezcan y la asignación del presupuesto para la vigencia 2026, Es importante resaltar que el presupuesto de funcionamiento de AMDELCA es muy limitado.

Tabla 12 – Bienestar Social e Incentivos 2026

CRONOGRAMA ACTIVIDADES BIENESTAR AMDELCA 2026														
No	EJE (Diversidad e inclusión es transversal a todas las actividades)	ÁMBITO	ACTIVIDAD A REALIZAR	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.
1	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	SOCIAL	DÍA DE LA MUJER											
2	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	SOCIAL	DÍA DEL HOMBRE											
3	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	SOCIAL	DÍA DE LA MADRE											
4	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	SOCIAL	DÍA DEL PADRE											
5	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	SOCIAL	DÍA DE LA FAMILIA											
6	IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	SOCIAL	ESTIMULOS E INCENTIVOS											
7	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	RECREATIVO	VACACIONES RECREATIVAS											
8	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	RECREATIVO	CELEBRACIÓN DÍA DE LA NIÑEZ											
9	SALUD MENTAL	FORMATIVO	CLIMA Y CULTURA											
10	IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO Y DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	FORMATIVO	CONMEMORACIÓN INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS DE LA MUJER											
11	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	SOCIAL	DÍA DE LAS PROFESIONES											
12	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL	CULTURAL	DÍA FELIZ											
13	SALUD MENTAL Y EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FORMATIVO	TALLERES, CAPACITACIONES, CURSOS, ETC. DE APRENDIZAJE											
14	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	RECREATIVO	DÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA / DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO											

II. Incentivos

13. Introducción

La Ley 909 de 2004 establece el marco legal para el Bienestar Social en la Administración Pública, definiendo los sistemas de estímulos que incluyen planes de incentivos y programas de bienestar para las servidoras y los servidores públicos.

Adicional a la normativa señalada, la normativa vigente que incluye el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establece un marco integral para los sistemas de estímulos en el sector público. Estos sistemas tienen como objetivo motivar a los servidores públicos y promover una cultura de excelencia.

En cumplimiento de la normativa vigente, Función Pública ha diseñado un plan de incentivos para el año 2025. Este plan busca reconocer el desempeño sobresaliente de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo, así como de los equipos de trabajo, de conformidad con lo establecido en la Resolución N° 312 de 2013

14. Objetivo General

Mediante el reconocimiento de los mejores servidores y equipos de trabajo, buscamos impulsar una cultura de excelencia en Función Pública. Esta iniciativa fomentará la participación, la creatividad y la productividad, contribuyendo a la transformación e innovación institucional.

15. Objetivos Específicos

Establecer estrategias de reconocimiento, acorde a las disposiciones legales que rigen los programas de Estímulos.

1. Promover una cultura de reconocimiento al desempeño individual y en equipo, fomentando la investigación y la innovación dentro de la entidad.
2. Fomentar una cultura organizacional basada en la excelencia, la innovación y el trabajo en equipo, para mejorar el desempeño y la satisfacción de los servidores públicos.
3. Definir los criterios y procedimientos generales para la elaboración y presentación de trabajos de investigación en equipo.
4. Evaluar y seleccionar a los equipos de trabajo que recibirán reconocimiento, aplicando los criterios establecidos

16. Beneficiarios

Son beneficiarios del plan anual de incentivos los siguientes:

1. Empleados de carrera administrativa, por periodo fijo y de libre nombramiento y remoción de cada nivel jerárquico, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia.
2. Mejores Equipos de trabajo compuestos por empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de cada nivel jerárquico.

17. Tipos de Incentivos

De acuerdo con el presupuesto vigente para cada año, para reconocer el desempeño en nivel sobresaliente (excelencia) podrán otorgarse los siguientes incentivos:

○ Incentivos Pecuniarios

En el Decreto Ley 1567 de 1998, en su ARTÍCULO 31 define: “...Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados”.

Según el Decreto Ley 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.9 estos incentivos “...se ofrecerán a los mejores equipos de trabajo”.

○ Incentivos No Pecuniarios

En el Decreto Ley 1567 de 1998, en su ARTÍCULO 32 define “Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia”.

Según el Decreto Ley 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.9 “...se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, y de acuerdo con el Artículo 2.2.10.15 numeral 5 “...los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia”.

Los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán serán los definidos por el Decreto Ley 1083 de 2015, Artículo 33:

- “ascensos, traslados, encargos, comisiones,

- becas para educación formal
- participación en proyectos especiales
- publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional
- reconocimientos públicos a labor meritoria
- financiación de investigaciones programas de turismo social
- puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional”. Y las demás disposiciones de la reglamentación.

Bibliografía

Plan de Bienestar Social e Incentivos Proceso Gestión del Talento Humano, Versión 01 Enero 2025, [Plan de Bienestar Social e Incentivos](#)

Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025, Bogotá, [2.4. Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 - V2712025_0.pdf](#)

Plan de incentivos institucionales (calidad de Vida), versión 1, 2026, IGAC [PN-GEP-04 V1 Plan de Incentivos Institucionales \(Calidad de Vida\).pdf](#)