

	FORMATO: RESOLUCIÓN		
			C018/8511
			FECHA: 24 de marzo de 2020
	PROCEDIMIENTO: ADMINISTRACIÓN DOCUMENTAL DE CORRESPONDENCIA Y COMUNICACIONES		CÓDIGO: AGD-CP-07-PR-01-FR-12
			VERSIÓN: 3

RESOLUCIÓN No. 019
(28 ENE 2025

“Por la cual se adopta el Programa Institucional de Bienestar estímulos e Incentivos Corporación para el Desarrollo Sostenible de Norte y Oriente Amazónico (CDA) Vigencia 2025 y Se dictan otras disposiciones”

El director general de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico CDA, en uso de sus facultades constitucionales, legales y estatutarias y en especial las contempladas en el artículo 29 de la ley 99 de 1993, en armonía con lo dispuesto por el acuerdo 004 de fecha 28 de febrero de 2023 de la Asamblea Corporativa,

CONSIDERANDO:

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado, precisando que los programas de Bienestar Social son 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 núcleo familiar; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad.

Que teniendo en cuenta el Decreto Ley 1567 de 1998, se debe estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Igualmente determina las bases para la organización y administración de la salud ocupacional, el cual tiene como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad

Que la Ley 909 de 2004, en su artículo 16 numeral 2 literal h menciona que dentro de las funciones de la comisión de personal: “h. Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento;” es por ello que la Comisión de Personal en sesión llevada a cabo el 26 de enero de 2024, participó en la revisión del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Que bajo la Ley 1221 de 2008 se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Que mediante la Ley 1712 de 2014 se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.

Que el Decreto No. 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país

Que de conformidad con la ley 1811 de 2016 se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.

Que mediante resolución 293 de 2024 se adopta la Política de Teletrabajo en la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico CDA.

	FORMATO:RESOLUCIÓN	 C018/8511
		FECHA: 24 de marzo de 2020
	PROCEDIMIENTO: ADMINISTRACIÓN DOCUMENTAL DE CORRESPONDENCIA Y COMUNICACIONES	CÓDIGO: AGD-CP-07-PR-01-FR-12
		VERSIÓN:3

RESOLUCIÓN No. 019
(28 ENE 2025)

“Por la cual se adopta el Programa Institucional de Bienestar estímulos e Incentivos Corporación para el Desarrollo Sostenible de Norte y Oriente Amazónico (CDA) Vigencia 2025 y Se dictan otras disposiciones”

Que, conforme a la Resolución 294 de 2024 se adopta la Política de Integridad en la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico CDA.

Que, mediante Acta de reunión 001 del 27 de enero de 2025. La Comisión de Personal de la Corporación CDA conformada bajo resolución 148 del 03 de mayo de 2024, aprueba el Plan de Bienestar estímulos e incentivos de Talento Humano

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

Artículo 1. Adoptar el Plan Institucional de Bienestar Social Laboral e Incentivos para los funcionarios de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico CDA, cuyo documento forma parte integral de la presente resolución.

Párrafo 1. La Subdirección Administrativa y Financiera a través del área de Gestión del Talento Humano, será la encargada de socializar el Programa de Bienestar, estímulos e Incentivos a todo el personal de la Jurisdicción de la Corporación CDA.

Párrafo 2. Gestión del Talento humano deberá remitir a la Oficina asesora de Planeación los planes institucionales para su debida publicación en la página web de la entidad.

Artículo 3. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y se deroga la resolución 042 de 2024.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Inírida, a los

28 ENE 2025

OSCAR JAVIER VARGAS URREGO
Director General

Ordenó: Oscar Javier Vargas Urrego, Director General
Revisó: Oscar Arnulfo Lozano Ramos, Secretario General
Revisó: Julián David Angarita Rodríguez – Subdirector Administrativo Financiero – Jefe de Talento Humano
Digitó: Zulma Yissel Guevara Sánchez – Profesional Contratista TH.

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico - CDA



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

2025

Guainía – Guaviare - Vaupés

DIRECTIVOS CORPORACIÓN CDA

OSCAR JAVIER VARGAS URREGO

Director General

OSCAR ARNULFO LOZANO RAMOS

Secretario General

JULIAN DAVID ANGARITA RODRIGUEZ

Subdirector Administrativo y Financiero

ANDREA RODRIGUEZ CAMACHO

Subdirectora de Normatización y Calidad Ambiental

ROSA EDILMA AGREDA CHICUNQUE

Subdirectora de Recursos Naturales

DIEGO FERNANDO PEREZ REQUINIVA

Director Seccional Guainía

LUISA FERNANDA RAVE CLAVIJO

Directora Seccional Guaviare

LILIANA PATRICIA GASCA PEÑA

Directora Seccional Vaupés



Corporación para el Desarrollo Sostenible
del Norte y el Oriente Amazónico

ASESORES

CAMILO ANDRES MONROY PARRA

Jefe Asesor de Control Interno

JHON JAIRO MORENO

Jefe Oficina Asesora de Planeación

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	PRESENTACIÓN	5
3.	JUSTIFICACIÓN	6
4.	OBJETIVOS	7
4.1.	Objetivo General	7
4.2.	Objetivos Específicos	7
5.	ALCANCE	8
6.	MARCO NORMATIVO	9
7.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	11
a.	Capacitación:.....	11
b.	Bienestar	11
c.	Incentivos:	11
d.	Entorno Laboral Saludable:	11
8.	ETAPAS DE DESARROLLO	12
9.	EJES TEMATICOS	21
10.	DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	23
a.	PLAN DE INCENTIVOS	23
11.	CRONOGRAMA DE DESARROLLO DE ACTIVIDADES	25
12.	SOCIALIZACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR	28
13.	PRESUPUESTO	29
14.	RESPONSABLES.	30
	ADOPCIÓN DEL PLAN.....	31

1. INTRODUCCIÓN

Para la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico (CDA), el talento humano constituye el eje fundamental para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Reconociendo la importancia de los servidores públicos en la gestión sostenible y ambiental, se prioriza su calidad de vida, promoviendo un desempeño eficiente y eficaz en equilibrio con su vida personal, laboral y familiar.

En este marco, se ha diseñado el Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la CDA, un instrumento técnico y estratégico basado en la Ley 909 de 2004, la Ley 2294 de 2023, el Decreto-ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015. Este plan tiene como propósito contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano al servicio de la Entidad, alineándose con los principios rectores del empleo público y la normativa vigente.

El plan también está articulado con el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, en el cual se integra como parte del catalizador C: Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades para la población para lograr sus proyectos de vida, específicamente en el capítulo 6: Trabajo digno y decente, literal c: Modernización y transformación del empleo público. Dentro de este marco, se resalta la mejora en la formación y capacitación de los servidores públicos y la implementación del marco nacional de cualificaciones del sector público, como componentes esenciales para fortalecer la gestión del talento humano.

El Plan Institucional de Bienestar desarrollará actividades que fomenten el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar de los servidores públicos. Estas actividades incluyen programas formativos, recreativos y deportivos que permitirán el disfrute con sus familias, a través de modalidades presenciales y virtuales, promoviendo un enfoque inclusivo y participativo.

Finalmente, como entidad ejecutora de la política y normatividad ambiental y parte integral del Sistema Nacional Ambiental en la jurisdicción de Guainía, Guaviare y Vaupés, la CDA se compromete a garantizar las mejores condiciones laborales para sus servidores públicos. Este enfoque busca promover la creatividad, fortalecer la identidad institucional, fomentar la participación activa, incentivar el desarrollo profesional y garantizar la seguridad laboral. De esta forma, se crea un ambiente propicio para el desempeño eficiente, el bienestar y la satisfacción de los servidores, contribuyendo al logro de los objetivos misionales de la Entidad.

2. PRESENTACIÓN

El Talento Humano en el sector público es un eje fundamental para el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Corporación CDA. Conscientes de su importancia, se busca promover el bienestar de los funcionarios, fortalecer su calidad de vida y fomentar una armonía entre el ámbito laboral y personal.

En este sentido, la Corporación CDA ha desarrollado estrategias orientadas a la mejora continua de su recurso humano. Una de estas iniciativas es la creación del Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico (CDA), que se fundamenta en las disposiciones legales aplicables al sistema de bienestar social y estímulos para los funcionarios públicos. Dichas normas incluyen la Constitución Política de Colombia, el Decreto 1567 de 1998 (modificado por el Decreto 4661 de 2004), la Ley 909 de 2004 (reglamentada por el Decreto 1227 de 2005) y demás disposiciones complementarias o modificatorias.

El Plan tiene como objetivo actualizar y fortalecer los lineamientos destinados al desarrollo del potencial humano, su impacto en el cumplimiento de los objetivos institucionales y su contribución al desarrollo sostenible. Asimismo, busca potenciar la competitividad de la Corporación como una entidad generadora de conocimiento en el ámbito público.



3. JUSTIFICACIÓN

Gestión del Talento Humano tiene como objetivo principal promover el desarrollo integral de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los servidores públicos, asegurando condiciones laborales óptimas que respondan a sus necesidades y favorezcan su bienestar general. Este enfoque permite fortalecer la productividad institucional y garantizar un servicio público de calidad.

Un pilar fundamental de este sistema es el bienestar laboral, entendido como un proceso participativo y continuo que busca crear, mantener y mejorar la calidad de vida de los servidores públicos. Este enfoque prioriza el desarrollo integral de los individuos en los ámbitos personal, social, laboral e institucional, promoviendo mayores niveles de satisfacción, motivación y sentido de pertenencia hacia la entidad.

Para alcanzar un bienestar integral, es necesario diseñar e implementar estrategias que fomenten la armonía entre los diferentes contextos de la vida de los servidores, como lo son el personal, familiar y social. En este sentido, la formulación de planes institucionales de bienestar se convierte en una herramienta estratégica que contribuye a fortalecer el desarrollo humano, la cohesión organizacional y el cumplimiento de la misión institucional de la Corporación CDA.

Este plan incorpora acciones específicas como la formalización de acuerdos de gestión, compromisos éticos y protocolos, que no solo orientan el desempeño individual, sino que también consolidan una cultura organizacional basada en los principios de equidad, inclusión y sostenibilidad. Estas iniciativas permiten a los servidores públicos alinear sus capacidades y valores con los objetivos estratégicos de la entidad, asegurando claridad sobre sus responsabilidades y roles dentro de la institución.

En este contexto, el Plan Institucional de Bienestar Laboral 2025 aborda de manera integral aspectos normativos, conceptuales y metodológicos. El documento detalla las etapas de desarrollo del plan, el esquema de incentivos, los mecanismos de socialización, el presupuesto asignado y los responsables de su ejecución. Además, se plantea como un instrumento clave para consolidar una cultura organizacional centrada en las personas, promoviendo su desarrollo integral como eje estratégico para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Con este plan, la Corporación CDA reafirma su compromiso de fortalecer el talento humano como motor de su misión, garantizando un entorno laboral saludable, motivador y sostenible, en beneficio tanto de los servidores públicos como de la ciudadanía.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Implementar estrategias de bienestar laboral que promuevan el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos, fomentando el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Estas acciones buscarán incrementar su motivación, sentido de pertenencia e identidad institucional, fortaleciendo su compromiso con el cumplimiento de los objetivos y la misión de la Corporación CDA.

4.2. Objetivos Específicos

- Implementar acciones orientadas a mejorar la salud y el ambiente laboral, reduciendo riesgos asociados al desempeño de las funciones.
- Establecer sistemas de reconocimiento y estímulos no monetarios que valoren el buen desempeño y refuercen la identidad institucional.
- Desarrollar estrategias que permitan a los servidores públicos mantener un equilibrio saludable entre sus responsabilidades laborales y personales.
- Incorporar herramientas digitales para mejorar la gestión del talento humano y optimizar los procesos relacionados con el bienestar laboral.
- Promover acciones que refuercen los principios de equidad, inclusión y sostenibilidad, asegurando un entorno laboral colaborativo y ético.

Corporación para el Desarrollo Sostenible
del Norte y el Oriente Amazónico

5. ALCANCE

El plan de Bienestar e incentivos es aplicable para todos los empleados, de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico CDA, incluidas sus familias, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.



6. MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico se centra en la siguiente normatividad:

DISPOSICIÓN	TEMA
	Constitución Política de Colombia, en el Art. 53
Ley 190 de 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
Ley 909 de 2004	Parágrafo del artículo 36.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1712 de 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional 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 1780 de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo 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 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario, se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionados con el derecho disciplinario
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, consagra en su artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) 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.	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones
Ley 2191 de 2022.	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral
Decreto 30 de 1992	Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.
Decreto Ley 1567 de 1998	Título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Artículo 36 de la Ley 909 de 2004	 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
Resolución 390 de 2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
Resolución 293 de 2024	Por medio de la cual se adoptada la Política de Teletrabajo en la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico CDA.
Resolución 294 de 2024	Por la cual se adopta el Código de Integridad y guía de Conflicto de Intereses de la Corporación-CDA
Circular Externa 100 – 001 - 2025	Formulación y publicación del plan estratégico de Talento Humano

7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

- a. **Capacitación:** Conforme a lo indicado en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.
- b. **Bienestar:** Siguiéndolos 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
- c. **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).
- d. **Entorno Laboral Saludable:** Organización Mundial de la Salud (OMS, 2015) define que: “Un Entorno Laboral Saludable es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo
- e. **Salud Mental.** La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.

8. ETAPAS DE DESARROLLO

Con el objetivo de lograr resultados óptimos en la ejecución del Plan de Bienestar de la vigencia 2025, se implementan las siguientes etapas:

7.1. Evaluación y diagnóstico:

El 03 de enero de 2025, se envía a los funcionarios, a través del correo institucional, el formato AGTH-CP-05-PR-06-FR-01 titulado "Encuesta de Expectativas sobre Programas de Bienestar Social e Incentivos". Se otorga un plazo de cinco (5) días hábiles para su diligenciamiento y envío.

El objetivo de esta encuesta es recopilar información clave sobre las necesidades, intereses y expectativas de los servidores públicos, con el fin de diseñar un Plan de Bienestar e Incentivos alineado con sus requerimientos.

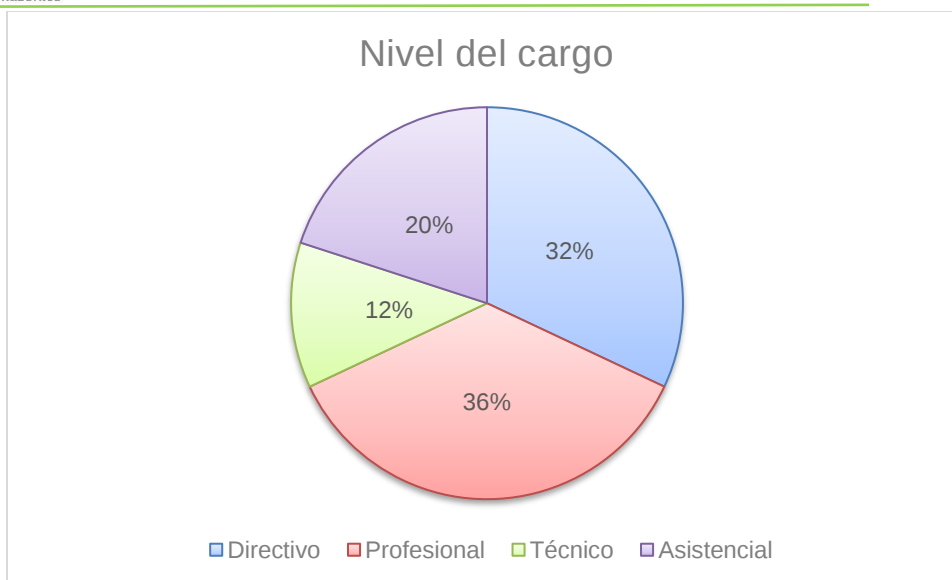
Gestión del Talento humano es la encargada de consolidar y analizar las respuestas, lo que permite identificar las prioridades y orientar la formulación de actividades para la vigencia 2025.

Resultados obtenidos:

La planta de personal de la Corporación CDA en las jurisdicciones de Guainía, Guaviare y Vaupés está compuesta por 37 empleados. De ellos, 25 respondieron a la encuesta de bienestar, lo que representa un 67,56% del total. Es importante señalar que la participación no fue del 100% debido a que, en el momento de la solicitud para diligenciar la encuesta, algunos empleados se encontraban en vacaciones o con permisos aprobados.

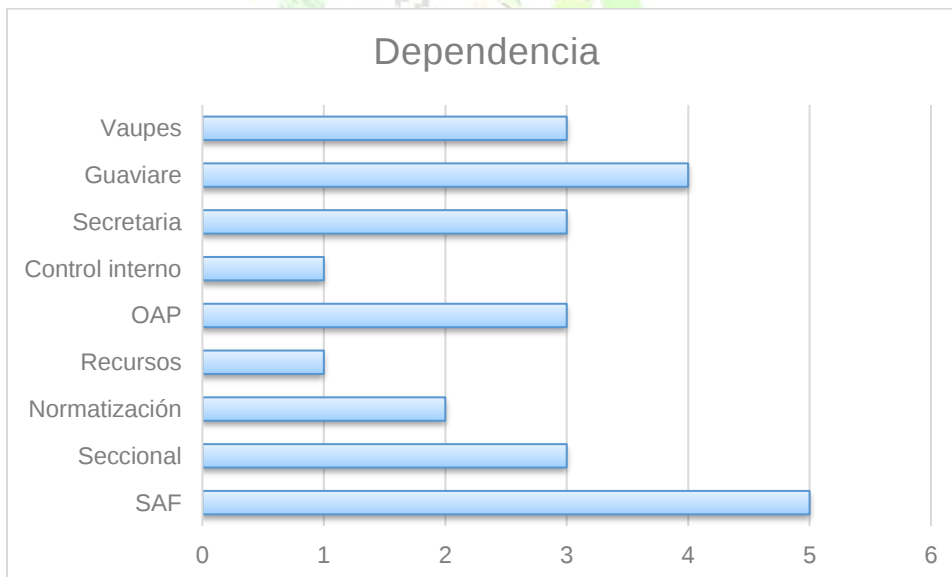
A partir de las respuestas obtenidas, se lograrán identificar los siguientes resultados:

Gráfica 1. Frecuencia y porcentaje de los participantes según nivel del cargo



El mayor porcentaje de los servidores que completaron la encuesta tiene un nivel de cargo profesional, representando el 36%. En segunda instancia, se encuentran los niveles directivos con una participación del 32%. El 20% corresponde al nivel asistencial y el 12% a técnicos.

Gráfica 2. Frecuencia y porcentaje de los participantes según dependencia

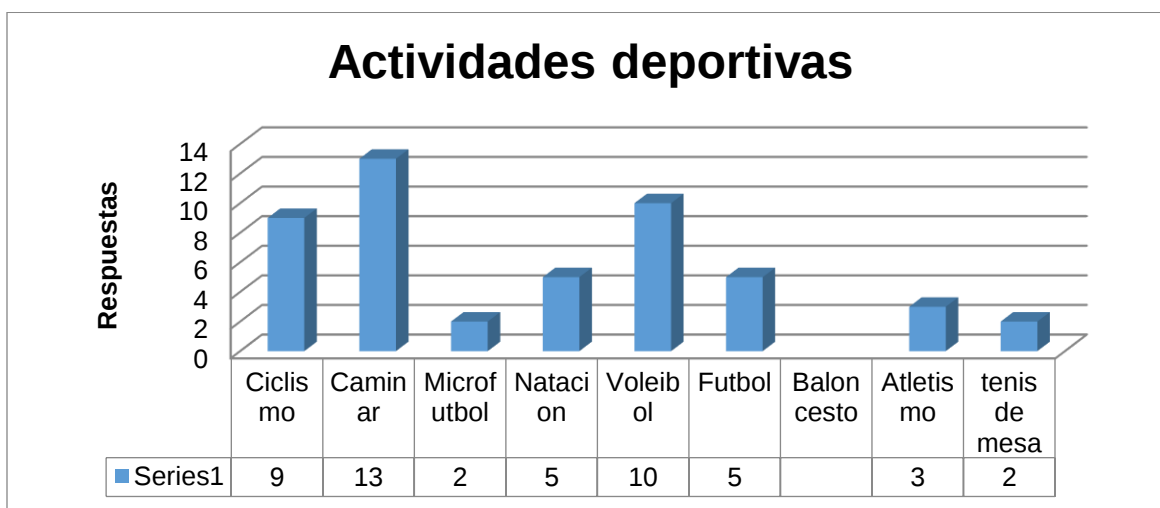


En relación con las dependencias de los servidores públicos que completaron la encuesta, se evidencia que la Seccional Guainía, la Subdirección de Normatización y Calidad Ambiental, la Oficina Asesora de Planeación y Control Interno alcanzaron el 100% de participación. Por su parte, la Seccional Guaviare logró un 82%, la Seccional Vaupés un 75%, la Subdirección Administrativa y Financiera un 71%, la Secretaría

General un 60% y la Subdirección de Recursos Naturales un 33%. Estos resultados muestran niveles variables de participación entre las diferentes dependencias de la Corporación CDA.

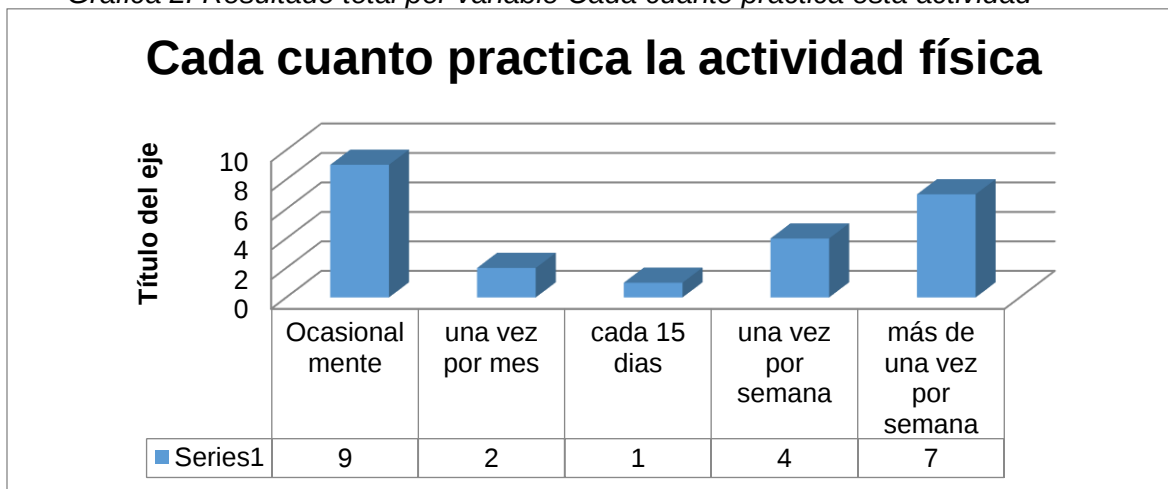
Para la recolección de la información, se utilizó el formato físico AGTH-CP-05-PR-06-FR-01 , titulado "Encuesta de Expectativas sobre Programas de Bienestar Social e Incentivos" , el cual forma parte del procedimiento de Bienestar Laboral dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano. La encuesta está compuesta por 10 variables que incluyen propuestas de actividades, permitiendo a los funcionarios seleccionar aquellas que consideren más relevantes para integrar en el Plan de Bienestar Laboral de esta recopilación, se obtuvieron las respuestas:

– Gráfica 1. Resultado total por variable actividades deportivas



Se evidencia que, entre las actividades deportivas propuestas, la más seleccionada fue caminar, con un 52% de preferencia. Le siguió la práctica de voleibol, elegida por un 40% de los participantes, y el ciclismo, con un 36%.

– Gráfica 2. Resultado total por variable Cada cuanto practica esta actividad



El ítem "ocasionalmente" registró el mayor nivel de respuesta, con un 36%, seguido de "más de una vez por semana", con un 28%, y "una vez por semana", con un 16%.

– Gráfica 3. Resultado total por variable Fechas para celebrar



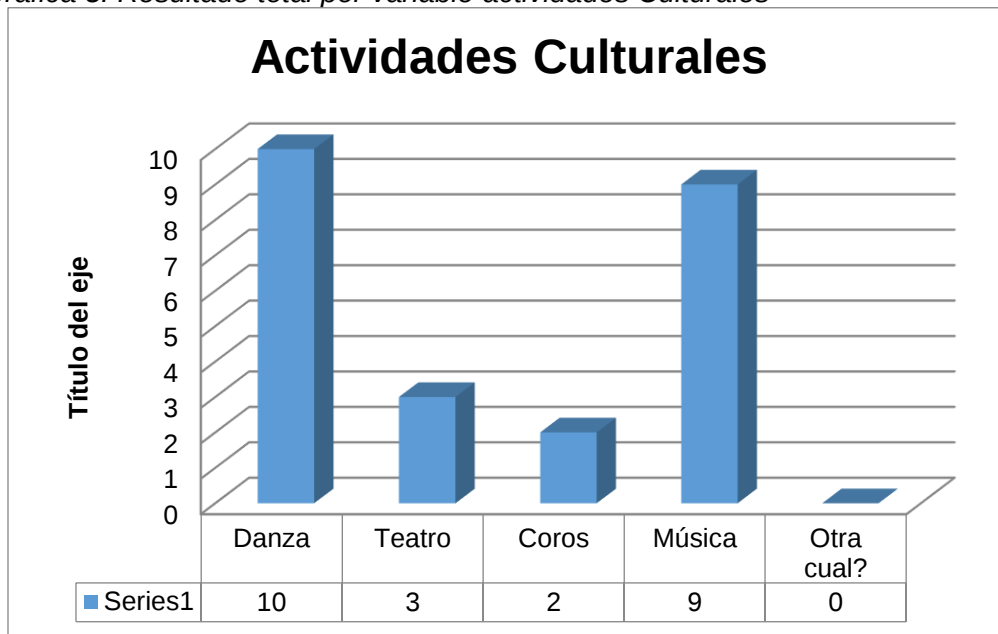
Los resultados obtenidos indican que la actividad con mayor porcentaje de respuesta fue el Día de la Madre, con un 64%. Le siguió el Día del Amor y la Amistad y los cumpleaños, ambos con un 60%, mientras que el fin de año obtuvo un 56% y las novenas un 52%

– Gráfica 4. Resultado total por variable actividades Recreativas



Dentro de las respuestas, se evidencia un mayor porcentaje de preferencia por las actividades recreativas, destacándose las caminatas ecológicas con un 68%, seguida de los paseos de integración con un 44% y los ciclopaseos con un 40%.

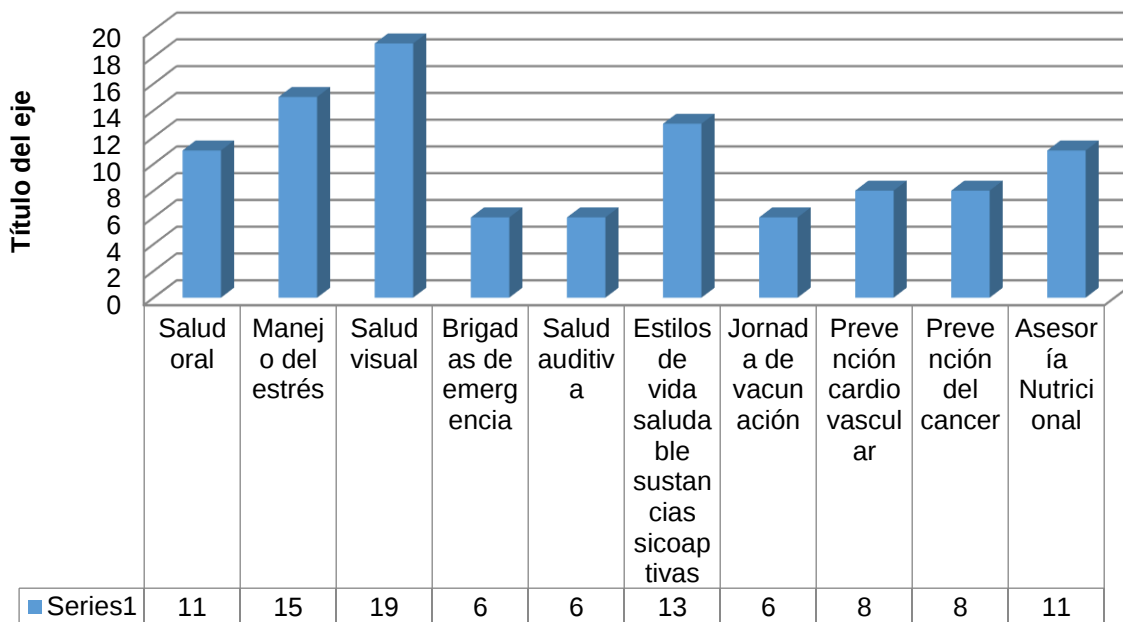
– Gráfica 5. Resultado total por variable actividades Culturales



Dentro de las respuestas, las actividades con mayor preferencia por parte de los servidores fueron las actividades culturales, con un 40%, seguidas de teatro y música, con un 36%.

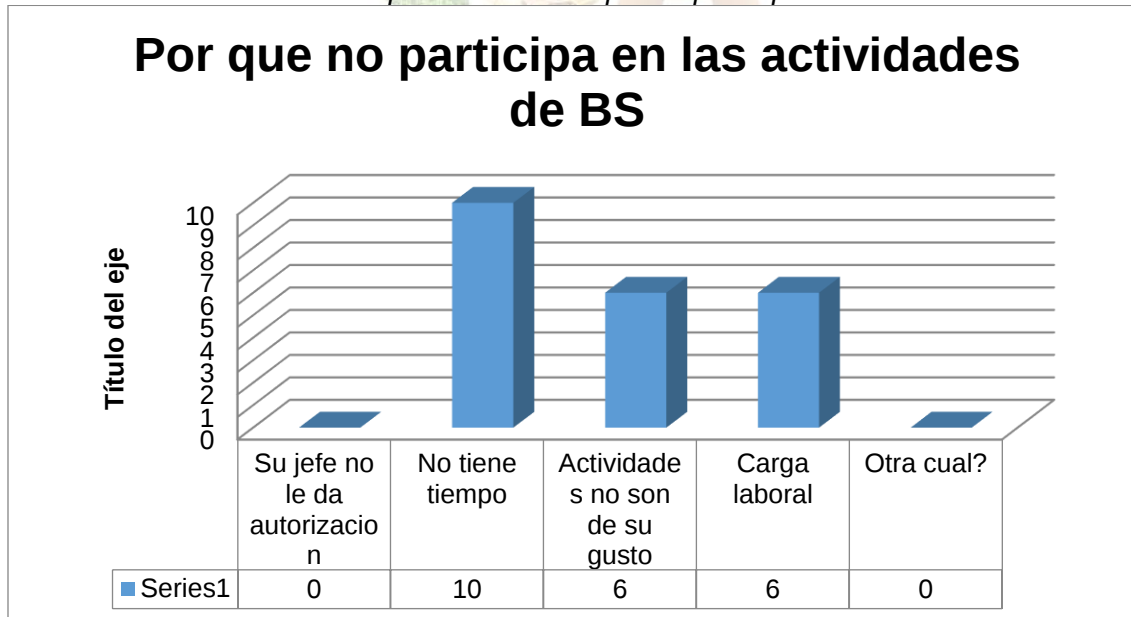
– Gráfica 6. Resultado total por variable Promoción y prevención en salud

Promoción y prevención en salud



Las actividades preferidas en relación con la promoción y prevención de la salud fueron salud visual , con un 76%, manejo del estrés , con un 60%, estilos de vida saludable , con un 52%, y asesoría nutricional , con un 44%.

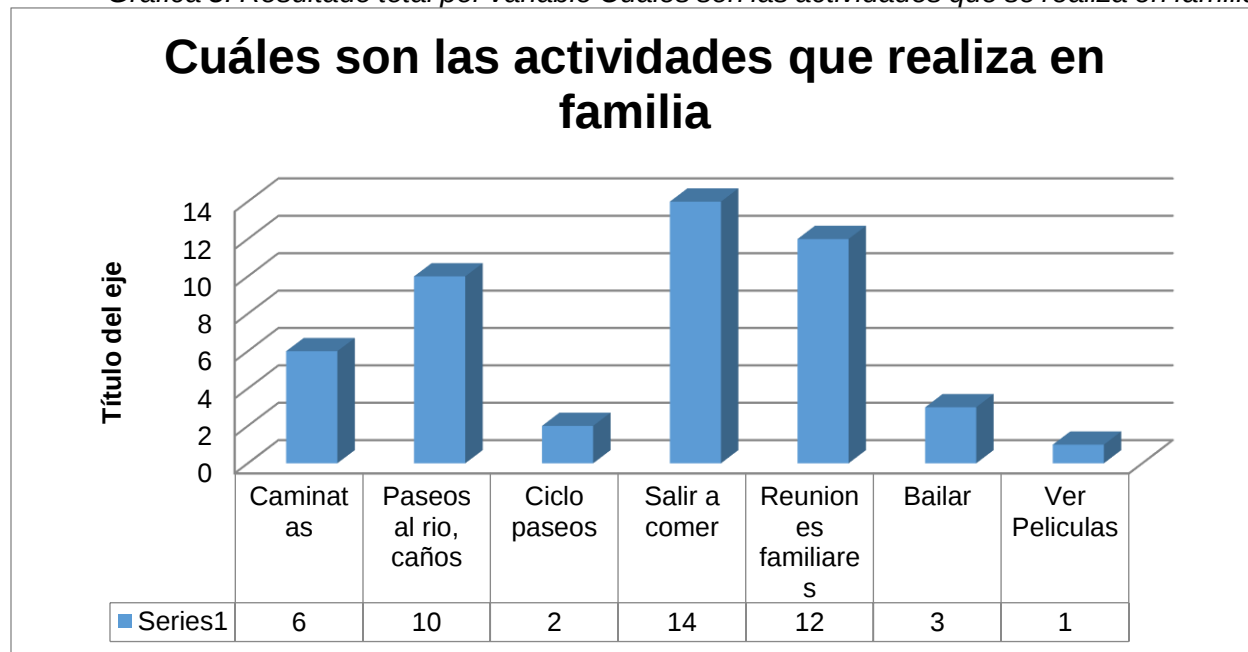
– Gráfica 7. Resultado total por variable Porque no participa en actividades de Bienestar



En cuanto a la participación en las actividades de bienestar realizadas durante la vigencia 2024, el 40% de los encuestados informó no tener tiempo para participar, mientras que el 24%

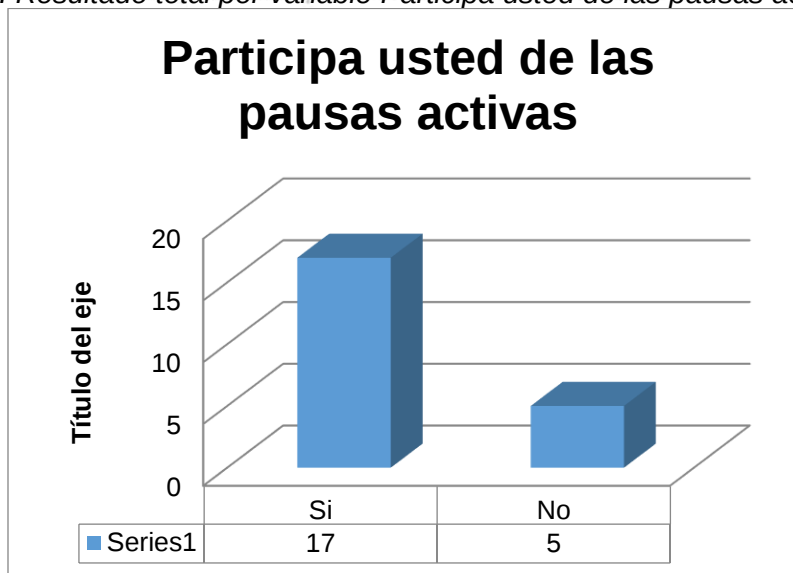
mencionó que la carga laboral y el hecho de que las actividades no fueran de su gusto fueron factores que limitaron su participación.

– Gráfica 8. Resultado total por variable Cuales son las actividades que se realiza en familia



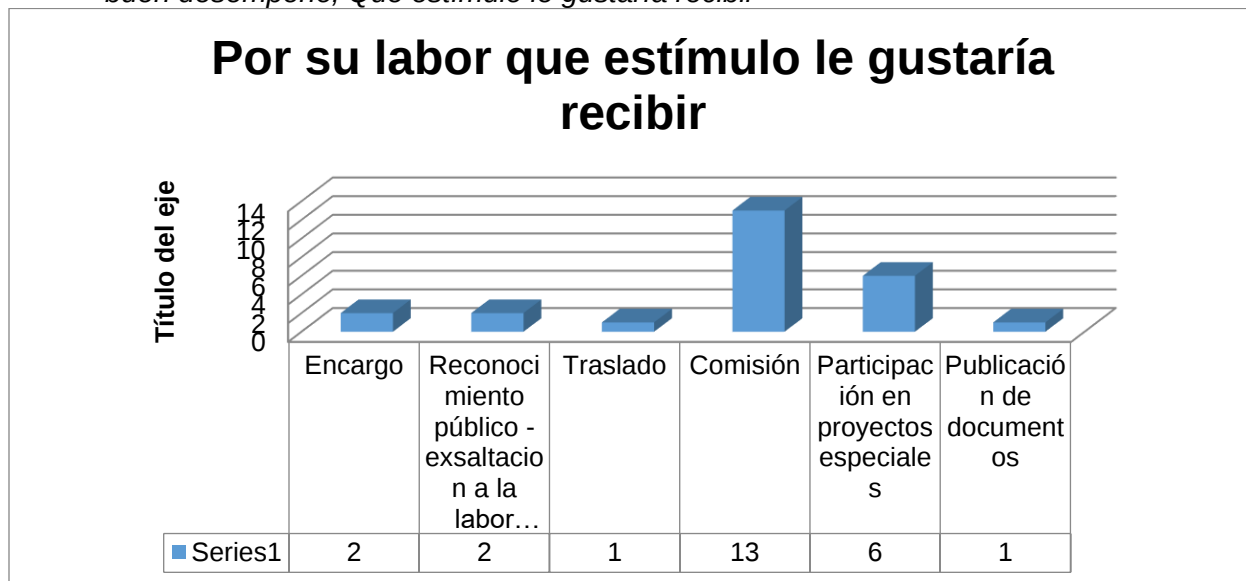
Para profundizar en las actividades a desarrollar, se indagó sobre las actividades realizadas en familia, donde se evidencia que el 56% de los partidarios prefiere salir a comer, el 48% opta por asistir a reuniones familiares y el 40% disfruta de paseos al río y caños.

– Gráfica 9. Resultado total por variable Participa usted de las pausas activas



Con respecto al programa de pausas activas de la Corporación CDA, el 68% de los indicó haber participado, mientras que el 20% comentó no haberlo hecho.

- Gráfica 10. Resultado total por variable De hacerse merecedor de un estímulo por su buen desempeño, Qué estímulo le gustaría recibir



Los porcentajes más altos de preferencia corresponden a comisión, con un 52%, y participación en proyectos especiales, con un 24%.

7.2. Diseño y formulación:

Una vez recolectada y analizada la información, se elabora el plan institucional de Bienestar, estímulo e incentivo un documento que consolida los antecedentes, objetivos y condiciones laborales sobre las cuales se desarrollará el Plan.

7.3. Seguimiento y evaluación:

De acuerdo con lo establecido en el procedimiento de Gestión del Talento Humano de la Corporación CDA, se realiza semestralmente el reporte de las hojas de vida de los indicadores del Sistema Integrado de Gestión. Este reporte evalúa la eficacia en el desarrollo de las actividades programadas durante la vigencia.

Para la construcción del Plan de Bienestar correspondiente a la vigencia 2025, se toman como referencia los resultados consolidados en las hojas de vida de los indicadores de la vigencia 2024, los cuales se relacionan a continuación. Estos resultados permiten identificar fortalezas, oportunidades de mejora y prioridades, garantizando una planificación alineada con los objetivos estratégicos y las necesidades de los servidores públicos.

- Resultado de Indicadores vigencia 2024:

Para la medición de la gestión y el impacto del Plan Institucional de Bienestar de la Corporación CDA durante la vigencia 2024, se usaron indicadores de gestión que permitieron evaluar los resultados alcanzados y la efectividad de las acciones implementadas.

NOMBRE DEL INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	FORMULA
Cumplimiento del plan de bienestar e incentivos.	Eficacia	$\frac{\text{N° Eventos cumplidos}}{\text{N° Eventos programados en el plan anual}} \times 100$

A continuación, se el porcentaje de cumplimiento de las actividades programadas durante la vigencia 2024 del plan institucional de Bienestar, estímulo e incentivo:



Se evidencia un cumplimiento del 97% de las actividades programadas durante la vigencia, superando ampliamente la meta establecida del 70% anual según lo estipulado en la hoja de vida del indicador correspondiente.

Gestión del Talento Humano realiza este reporte de manera semestral, logrando un avance del 47% en el primer semestre y del 50% en el segundo semestre, lo que refleja una planificación y ejecución efectiva de las actividades programadas.

Este resultado destaca el compromiso y la gestión eficiente en el desarrollo de las iniciativas institucionales, sirviendo como base para la construcción y ajuste de los planes futuros, como el Plan de Bienestar 2025.

9. EJES TEMATICOS

El Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico (CDA) se formula en alineación con los propósitos definidos en los ejes temáticos del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, que incluyen eje Equilibrio Social, eje Salud Mental, eje Diversidad e Inclusión, eje Transformación Digital y eje Identidad y Vocación por el Servicio público. Estos ejes guían la implementación de estrategias e iniciativas orientadas a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad, fomentar su desarrollo personal y profesional, y fortalecer su sentido de pertenencia hacia la Corporación.

Además, el plan busca integrar enfoques innovadores y sostenibles que generen un impacto positivo y duradero, promoviendo un ambiente laboral inclusivo, saludable y alineado con los valores institucionales.

Eje	Definición	Factores
Equilibrio Social	Es la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intra laborales, extra laborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida del servidor Público	Factores psicosociales: Actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos,
		Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral: Actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.
		Calidad de vida laboral: Actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional
Salud Mental	Con el propósito de abordar temas pertinentes al bienestar y la salud mental entre los servidores públicos y el	Higiene Mental o psicológico: Acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos

	sano desarrollo de sus actividades en su entorno laboral.	Prevención de nuevos riesgos a la salud mental: Acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos
Diversidad e Inclusión	Implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad: Inclusión laboral y espacios seguros para mejorar la calidad de vida de los servidores.
		Prevención, atención y medidas de protección: Actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias
Transformación Digital	 Transformaciones a las cuales se han enfrentados todas las entidades aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo.	Creación de cultura digital para el Bienestar: Creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral
		Analítica de datos para el bienestar: Facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos de la entidad.
		Creación de ecosistemas digitales: Busca facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo
Identidad y Vocación por el Servicio público	Promover el sentido de pertenencia con la interiorización e implementación de los valores definidos dentro del código de integridad	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público: Desarrollo del sentido de pertenencia por la entidad.

10. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

a. PLAN DE INCENTIVOS

La Corporación CDA, reconociendo que el Talento Humano es su capital más valioso, en colaboración con la Comisión de Personal para la vigencia 2024-2026, ha diseñado el programa de incentivo denominado "Colaborador Institucional del Mes". Este sistema tiene como propósito destacar la excelencia de los servidores públicos y contratistas de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico (CDA), en las jurisdicciones de Guainía, Guaviare y Vaupés, a través de estímulos no pecuniarios que promuevan el sentido de pertenencia y fortalezcan los valores institucionales.

El plan busca brindar reconocimiento a aquellos colaboradores que sobresalgan por su desempeño laboral y representen de manera ejemplar los valores éticos de la Política de Integridad de la Corporación, fomentando una cultura organizacional basada en la transparencia, el compromiso y el servicio público de calidad.

i. Criterios de selección:

La selección del "Colaborador Institucional del Mes" se fundamenta en los valores definidos en el Código de Integridad, establecido mediante la Resolución 294 del 23 de septiembre de 2024. Estos valores representan los principios esenciales para una gestión ética y transparente en la Corporación CDA:

- Honestidad: Actuar siempre con transparencia, rectitud y responsabilidad, incluso al reconocer errores, facilitando información pública clara, veraz y oportuna.
- Respeto: Garantizar un trato digno a todas las personas, sin discriminación, valorando su trabajo y cualidades independientemente de su rol o procedencia.
- Compromiso: Mantener una disposición constante para mejorar el bienestar colectivo y cumplir con los objetivos institucionales de manera efectiva.
- Diligencia: Ejecutar las tareas asignadas con puntualidad, eficiencia y proactividad, atendiendo las necesidades con prioridad.
- Justicia: Actuar con equidad e imparcialidad, asegurando el respeto a los derechos de todos en cada decisión y acción tomada.
- Integridad: Anteponer los intereses colectivos sobre los personales, promoviendo el trabajo en equipo y la coherencia con los objetivos institucionales.
- Servicio: Orientar las acciones hacia la satisfacción de las necesidades de los usuarios internos y externos, con una actitud colaborativa y de calidad.

ii. Indicadores de Medición:

Para evaluar el cumplimiento de estos valores, se utilizará un instrumento basado en una escala de Likert. Esto permitirá medir el nivel de apropiación y desempeño ético de los servidores públicos y contratistas.

iii. Proceso de Selección

El proceso de selección será estructurado y participativo, garantizando transparencia en cada etapa:

- Sede Principal: Inírida – Guainía, Calle 26 No 11 -131. Tel: (608) 3143717167 –3115138768-3102051477
- Seccional Guaviare: San José del Guaviare, Transv. 20 No 12-135 Cel: 311 513 88 04
- Seccional Vaupés: Mitú, Av. 15 No. 8-144, Cel.: 310 7869166
- Website: www.cda.gov.co e-mail: cda@cda.gov.co

- Autoevaluación: Cada servidor público o contratista evaluará su nivel de cumplimiento respecto a las acciones asociadas a cada valor.
- Co evaluación: Los funcionarios y contratistas tendrán la oportunidad de nominar a un compañero de su dependencia que ejemplifique los valores del Código de integridad.
- Evaluación Consolidada: Los resultados serán analizados por gestión de Talento Humano para seleccionar al servidor que mejor encarne los valores institucionales.

iv. Implementación del Programa de Incentivos

El reconocimiento se realizará el último viernes de cada mes, siguiendo estas etapas:

- Remisión del Cuestionario: Talento Humano enviará un cuestionario a todas las dependencias para evaluar los valores del Código de Integridad.
- Espacio para Evaluación: Durante la jornada laboral de la mañana, cada dependencia dispondrá de tiempo para que sus integrantes realicen la autoevaluación y nominación correspondiente.
- Consolidación y Análisis de Resultados: Gestión del Talento Humano recopilará los cuestionarios enviados por las dependencias, consolidará la información y analizará los resultados.
- Comunicación del resultado: El nombre del colaborador seleccionado será anunciado formalmente, y se realizará un reconocimiento público.

v. Estímulos para el “COLABORADOR INSTITUCIONAL DEL MES”:

- Tarde Libre (Solo planta): Los servidores seleccionados podrán disfrutar de una tarde libre durante el mes siguiente, previa coordinación con su área.
- Diploma para el personal: Se entregará un diploma al servidor público y/o contratista seleccionado, el cual reconocerá su destacada actuación en el cumplimiento y representación de los valores institucionales.
- Reconocimiento en redes sociales: La foto del COLABORADOR INSTITUCIONAL DEL MES será publicada en las redes sociales institucionales, destacando su contribución y los valores que lo hicieron merecedor de este reconocimiento.
- Certificado de exaltación por parte de Talento Humano para la Hoja de Vida: Talento Humano expedirá un certificado que será anexado a la hoja de vida del colaborador, destacando su aporte ético y profesional.

11. CRONOGRAMA DE DESARROLLO DE ACTIVIDADES

La ejecución y desarrollo de actividades previstas en el plan de bienestar y estímulos de La Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico (CDA), se realiza a través de planeación de actividades, del cronograma, mediante invitación.

		CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES													
		PLAN DE BIENESTAR													
Ejes	Factores	Actividad	Responsable	Mes de Ejecución											
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Planeación	Aprobación del Plan de Bienestar Vigencia 2025	Talento Humano, Comisión de personal Dirección General												
Equilibrio Psicosocial	Eje Psicosocial	Campeonato de Juegos Autóctonos	Talento Humano												
		Torneo relámpago Deportivo (Tenis de mesa mixto, Tejo mixto)	Talento Humano												
		Ciclo Paseos	Talento Humano												
		Caminatas ecológicas	Talento Humano												
		Charla sobre Teletrabajo	Talento Humano												
		Pausas Activas	Talento Humano												
		Celebración día de la mujer	Servidores Públicos												
		Celebración del día hombre	Servidores Públicos												
	Equilibrio entre la vida laboral y familiar	Campaña de Horarios flexibles para servidores	Talento Humano, Dirección General												
		Campaña de lactancia materna	Talento Humano												
		Día libre por semana de la familia CDA	Talento Humano, Dirección General												

12. SOCIALIZACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR

A través de la página web de la CORPORACION CDA, cartelera informativa, envíos masivos virtuales, los correos Corporativos y reuniones en los espacios correspondientes se harán la socialización del Plan de Bienestar, estímulos e incentivos, así como su respectiva aprobación de los miembros de la Comisión de personal.



13. PRESUPUESTO

La Corporación CDA cuenta con el presupuesto de \$20.000.000, para la implementación del Plan de Bienestar Social y Estímulos Vigencia 2025, por lo tanto el ejecutor es la CORPORACION CDA, liderado por la oficina de Talento Humano, adscrita a la Subdirección administrativa y financiera llevara a cabo la realización de actividades enfocadas a la promoción de promoción y prevención de la salud.



14. RESPONSABLES.

Los responsables de la formulación, ejecución y evaluación de los programas comprendidos en Plan de Bienestar y Estímulos de la Corporación CDA, será de la dependencia de Gestión de Talento Humano con la orientación del Director y la Subdirección Administrativa y Financiera y a su vez contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.



ADOPCIÓN DEL PLAN.

El anterior plan de bienestar social e incentivos se adoptará mediante acto administrativo motivado y apoyado bajo la **resolución 019 de 2025**

Dado en Inírida – Guainía, a los 28 días del mes enero de 2025



OSCAR JAVIER VARGAS URREGO

Director General

Ordenó: Oscar Javier Vargas Urrego – Director General

Aprobó: Comisión de Personal – Mediante Acta 001 de 2025

Revisó: Oscar Arnulfo Lozano Ramos – Secretario General

Julián David Angarita Rodríguez -Subdirector Administrativa y Financiera

Digitó: Zulma Yissel Guevara Sánchez – Profesional Contratista Talento Humano



Corporación para el Desarrollo Sostenible
del Norte y el Oriente Amazónico