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

RESOLUCIÓN No. 016

29 ENE 2026

**"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 2026 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 la ley 99 de 1993, en armonía con lo dispuesto por el acuerdo 004 de 2023 de la Asamblea Corporativa y,

**CONSIDERANDO:**

Que, el Decreto Ley 1567 de 1998 crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, estableciendo que los programas de Bienestar Social constituyen 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, permitiendo elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del servidor público con la entidad.

Que, a su vez el previsto Decreto Ley 1567 de 1998, las entidades públicas deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, orientados a mejorar los niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación; así mismo, dicha norma establece las bases para la organización y administración de la salud ocupacional, cuya finalidad es 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 que prevengan accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y contribuyan al mejoramiento de la productividad.



Que, la Ley 909 de 2004, en su artículo 16, numeral 2, literal h), dispone que dentro de las funciones de la Comisión de Personal se encuentra la de participar en la elaboración del Plan Anual de Formación y Capacitación y en el Plan de Estímulos, así como en su seguimiento; en cumplimiento de lo anterior, Se le informo y remitió para las consideraciones pertinentes en la revisión del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026.

Que, la Ley 1221 de 2008 establece normas para promover y regular el teletrabajo, como una modalidad laboral que contribuye a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y a la modernización de la gestión institucional. La cual se encuentra implementada en la corporación.

Que mediante la Ley 1712 de 2014 se expide la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional, la cual promueve la cultura de la legalidad, la rendición de cuentas y el acceso a la información, principios que deben ser fortalecidos a través de acciones de bienestar, formación y sensibilización dirigidas a los servidores públicos.

Que, el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, tiene como propósito contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, orientando a las entidades a implementar acciones concretas que promuevan el bienestar, la motivación y el compromiso de quienes prestan sus servicios al Estado. Que la Ley 1811 de 2016 otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta como medio de transporte, fomentando hábitos de vida saludable, la movilidad sostenible y el bienestar integral de los servidores públicos.

Que, de acuerdo a lo anterior y atendiendo los lineamientos establecidos en el "Programa Nacional de Bienestar Social 2023 – 2026" del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), se formuló el plan de Bienestar Social e incentivos vigencia 2026.

	FORMATO: RESOLUCIÓN	 C018/0511
	PROCEDIMIENTO: ADMINISTRACIÓN DOCUMENTAL DE CORRESPONDENCIA Y COMUNICACIONES	FECHA: 24 de marzo de 2020
CÓDIGO: AGD-CP-07-PR-01-FR-12 VERSIÓN:3		

**RESOLUCIÓN No. 016**

( 29 ENE 2026 )

**“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 2026 y Se dictan otras disposiciones”**

Que, mediante la Resolución No. 293 de 2024 se adoptó la Política de Teletrabajo en la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico – CDA, como una estrategia orientada al bienestar laboral, la eficiencia institucional y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Que, conforme a la Resolución No. 294 de 2024 se adoptó la Política de Integridad en la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico – CDA, con el fin de fortalecer la cultura organizacional basada en la ética, la transparencia y el buen servicio público.

En mérito de lo anteriormente 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.


**Parágrafo 1.** La Subdirección Administrativa y Financiera a través del área de Gestión del Talento Humano en conjunto con la comisión de personal, será la encargada de socializar y realizar el seguimiento del Programa de Bienestar, estímulos e Incentivos a todo el personal de la Jurisdicción de la Corporación CDA.

**Parágrafo 2.** La Subdirección Administrativa y Financiera a través del área de 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 2.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Inírida, a los 29 días del mes de enero de 2026.

  
**OSCAR JAVIER YARGAS URREGO**  
 Director General

# Corporación para el desarrollo sostenible del Norte y el Oriente Amazónico

CDA



PLAN DE BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

2026

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

**MIGUEL MAURICIO ZAMBRANO PINZON**  
Subdirector de Normatización y Calidad Ambiental

**ROSA EDILMA AGREDA CHICUNQUE**  
Subdirector de Recursos Naturales

**DIEGO FERNANDO PEREZ REQUINIVA**  
Director Seccional Guainía

**NESTOR FELIPE ESPONDA MORENA**  
Director Seccional Guaviare

**LILIANA PATRICIA GASCA PEÑA**  
Directora Seccional Vaupés



## **ASESORES**

**GERMAN ANDRES BAEZ DONCEL**  
Jefe Asesor de Control Interno

**JHON JAIRO MORENO**  
Jefe Oficina Asesora de Planeación

## Contenido

1.	INTRODUCCIÓN .....	6
2.	PRESENTACIÓN .....	7
3.	JUSTIFICACIÓN .....	8
4.	OBJETIVOS .....	9
4.1.	Objetivo General .....	9
4.2.	Objetivos Específicos .....	9
5.	ALCANCE .....	10
6.	MARCO NORMATIVO .....	11
7.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS .....	13
a.	Capacitación:.....	13
b.	Bienestar .....	13
c.	Incentivos: .....	13
d.	Entorno Laboral Saludable: .....	13
8.	ETAPAS DE DESARROLLO .....	14
9.	EJES TEMATICOS .....	27
10.	DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS .....	29
a.	PLAN DE INCENTIVOS .....	29
11.	CRONOGRAMA DE DESARROLLO DE ACTIVIDADES .....	31
12.	SOCIALIZACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR .....	33
13.	PRESUPUESTO .....	34
14.	RESPONSABLES .....	35
	ADOPCIÓN DEL PLAN.....	36

## 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**, como un instrumento técnico y estratégico, fundamentado 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, en armonía con los principios rectores del empleo público y la normativa vigente.

Así mismo, el Plan incorpora los compromisos derivados del **Acuerdo de Negociación Colectiva suscrito entre la CDA y el sindicato SINTRAMBIENTE**, reconociendo la importancia del diálogo social, la concertación y la participación activa de las organizaciones sindicales. Para la Entidad, la opinión, propuestas y aportes de los servidores públicos, canalizados a través de sus representantes sindicales, constituyen un insumo fundamental para la construcción de políticas institucionales que respondan de manera efectiva a sus necesidades y expectativas.

El Plan se encuentra articulado con el **Plan Nacional de Bienestar 2023-2026**, integrándose 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*. En este contexto, 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 orientadas a fomentar el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar de los servidores públicos, mediante programas formativos, recreativos y deportivos, que permitirán su disfrute junto a las familias, a través de modalidades presenciales y virtuales, bajo 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 reafirma su compromiso con la garantía de condiciones laborales dignas 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, consolidando un ambiente propicio para el bienestar, la satisfacción y el desempeño eficiente, en coherencia con el cumplimiento 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 y misionales de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico (CDA). En este sentido, los funcionarios constituyen el principal activo de la Entidad, por lo que se hace necesario promover su bienestar integral, fortalecer su calidad de vida y propiciar una adecuada armonía entre el ámbito laboral, personal y familiar, como factores determinantes para un desempeño eficiente y comprometido.

En concordancia con lo anterior, la Corporación CDA ha implementado estrategias orientadas a la mejora continua de la gestión del talento humano. Una de estas iniciativas es la formulación del **Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico (CDA)**, el cual se fundamenta en las disposiciones legales vigentes que regulan el sistema de bienestar social y estímulos para los servidores públicos, entre ellas la Constitución Política de Colombia, el Decreto Ley 1567 de 1998 (modificado por el Decreto 4661 de 2004), la Ley 909 de 2004 y sus normas reglamentarias, así como las demás disposiciones que las complementen o modifiquen.

El Plan tiene como propósito fortalecer los lineamientos orientados al desarrollo del potencial humano y su impacto en el cumplimiento de los objetivos institucionales, contribuyendo al mejoramiento del clima laboral y al posicionamiento de la Corporación CDA como una entidad comprometida con la gestión eficiente, el bienestar de sus servidores y el desarrollo sostenible.



### 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 2026 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 integrales de bienestar laboral orientadas al desarrollo humano de las servidoras y los servidores públicos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico (CDA), promoviendo el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Estas acciones estarán encaminadas a fortalecer la motivación, el sentido de pertenencia y la identidad institucional, contribuyendo al compromiso, la productividad y al cumplimiento efectivo de la misión y los objetivos institucionales.

### 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.
- Fortalecer las competencias socioemocionales de los servidores públicos mediante programas de formación en liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva y manejo del estrés.
- Promover espacios de participación y escucha activa que permitan identificar oportunamente las necesidades, expectativas y percepciones de los servidores públicos frente al clima laboral.
- Fomentar actividades culturales, deportivas y recreativas que contribuyan a la integración, el bienestar físico y mental y la cohesión organizacional.

## 5. ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos es de aplicación para la totalidad de las servidoras y los servidores públicos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico (CDA), sin distinción de nivel jerárquico, modalidad de vinculación o dependencia, y se extiende, cuando aplique, a los miembros de su núcleo familiar.

Este Plan se formula y ejecuta en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y demás normas concordantes, con el propósito de promover el bienestar integral, mejorar la calidad de vida laboral, fortalecer el sentido de pertenencia institucional y generar condiciones favorables para el desarrollo personal, familiar y profesional de los servidores públicos.

Las acciones contempladas en el Plan de Bienestar e Incentivos están orientadas a fomentar ambientes laborales saludables, participativos y motivadores, contribuyendo al fortalecimiento del clima organizacional, al reconocimiento del desempeño y al logro de los objetivos misionales de la Corporación, en coherencia con los principios de eficiencia, eficacia, equidad y desarrollo sostenible que rigen la gestión pública.



## 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
Ley 1010 de 2006	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.
Ley 1616 de 2013	Por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.
Acuerdo negociación colectiva 2025 CDA	Por medio de la cual se dictan acuerdos de negociación colectiva el día 6 de junio del 2025

## 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 2026, se implementan las siguientes etapas:

### 7.1. Evaluación y diagnóstico:

El 26 de enero de 2026, se envía a los funcionarios, a través del correo institucional, el formato AGTH-CP-05-PR-06-FR-02 titulado "Encuesta diagnóstico de bienestar". Se otorga un plazo de cinco (2) 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.

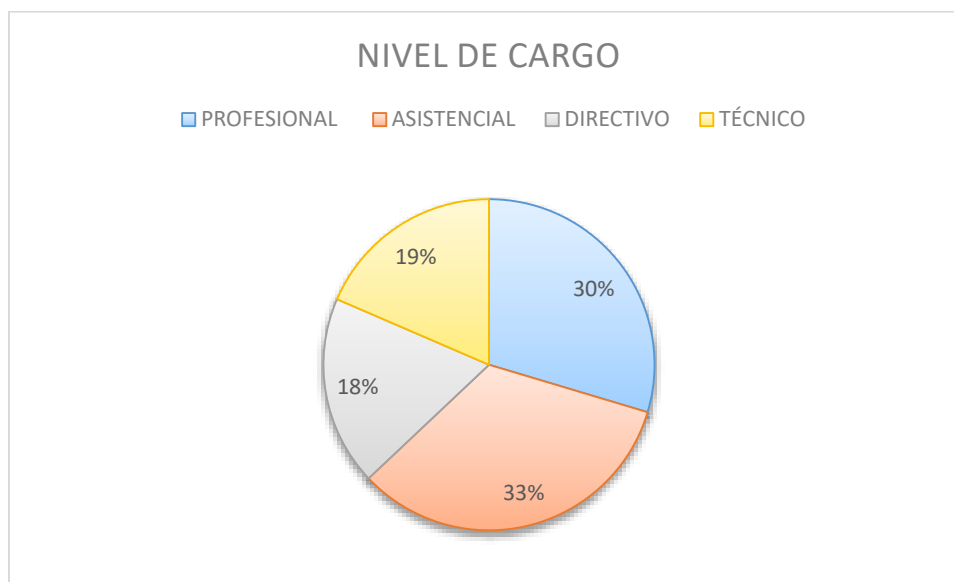
Gestión del Talento humano es la encargada de consolidar y analizar las respuestas, lo que permite identificar las prioridades y orientar la formulación de actividades para la vigencia 2026.

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, 27 respondieron a la encuesta de bienestar, lo que representa un 79,97% 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.

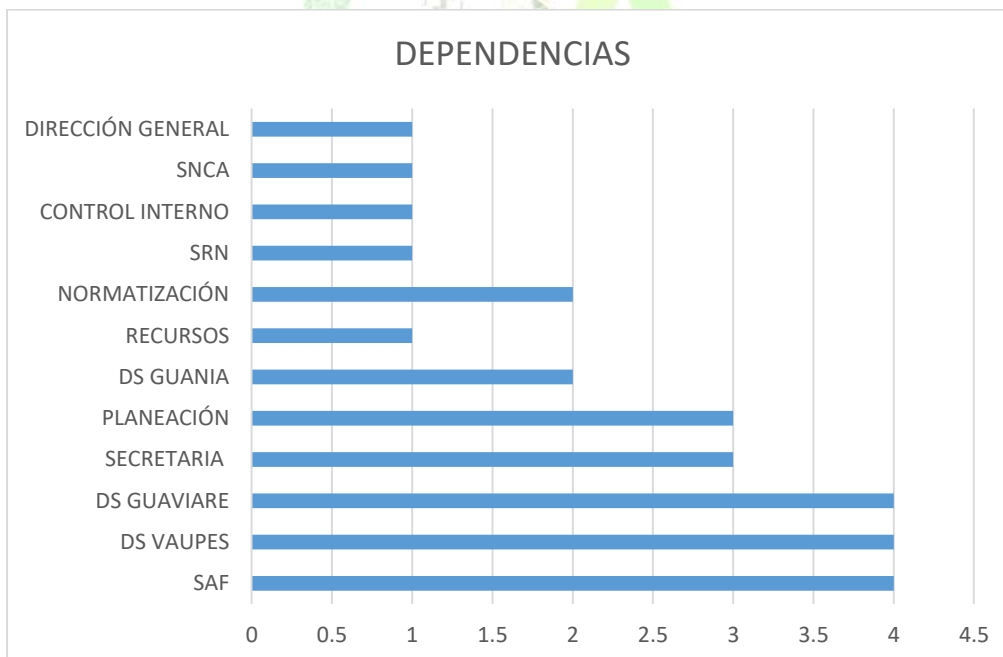
A partir de las respuestas obtenidas, se lograrán identificar los siguientes resultados:

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 30%. En segunda instancia, se encuentran los niveles asistencial con una participación del 33%. El 19% corresponde al nivel técnico y el 18% a directivos.

Gráfica 2. Frecuencia y porcentaje de los participantes según dependencia

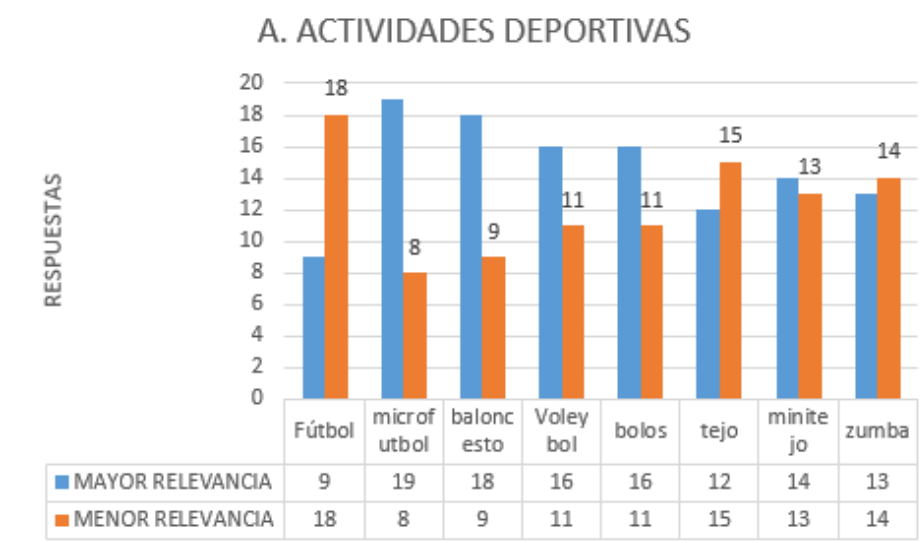


En relación con las dependencias de los servidores públicos que completaron la encuesta, se evidencia que la Seccional vaupes, guaviare, la Subdirección Administrativa y Financiera un 71%, la Secretaría General y la Oficina Asesora de Planeación un 60% la Subdirección de

Normatización y Calidad Ambiental, y seccional guainia 50% Control Interno, dirección general, SNCA, SRN 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 virtual AGTH-CP-05-PR-06-FR-02 titulado "Encuesta diagnóstico de bienestar" el cual forma parte del procedimiento de Bienestar Laboral dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano. La encuesta está compuesta por 9 preguntas, la primera pregunta cuenta con 7 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



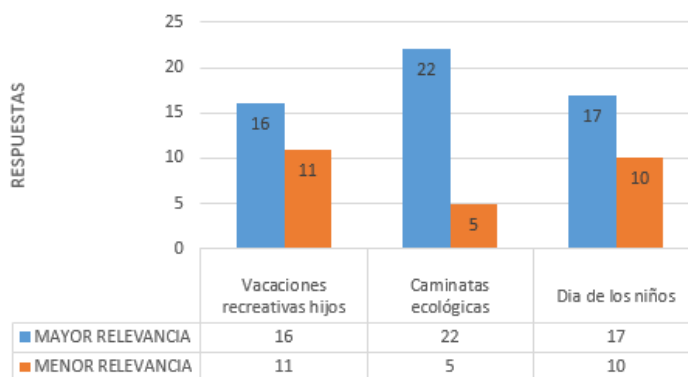
Se evidencia que, entre las actividades deportivas propuestas, **la de mayor relevancia fue el voleibol**, el cual obtuvo **16 valoraciones con nivel 5**, lo que representa **29,1 %** del total de respuestas, consolidándose como la actividad de mayor preferencia entre los participantes. En segundo lugar, se encuentra **el mini tejo**, con **14 valoraciones**, equivalente a **25,5 %**, lo que indica un alto interés por esta actividad tradicional y recreativa.

Posteriormente, **la zumba** registró **13 valoraciones**, correspondientes al **23,6 %**, reflejando una aceptación significativa, especialmente asociada a actividades físicas rítmicas y grupales. Finalmente, **el tejo** obtuvo **12 valoraciones**, que representan **21,8 %**, manteniéndose como una actividad relevante, aunque con menor preferencia en comparación con las anteriores.

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 2. Resultado total por variable recreativas vacacionales

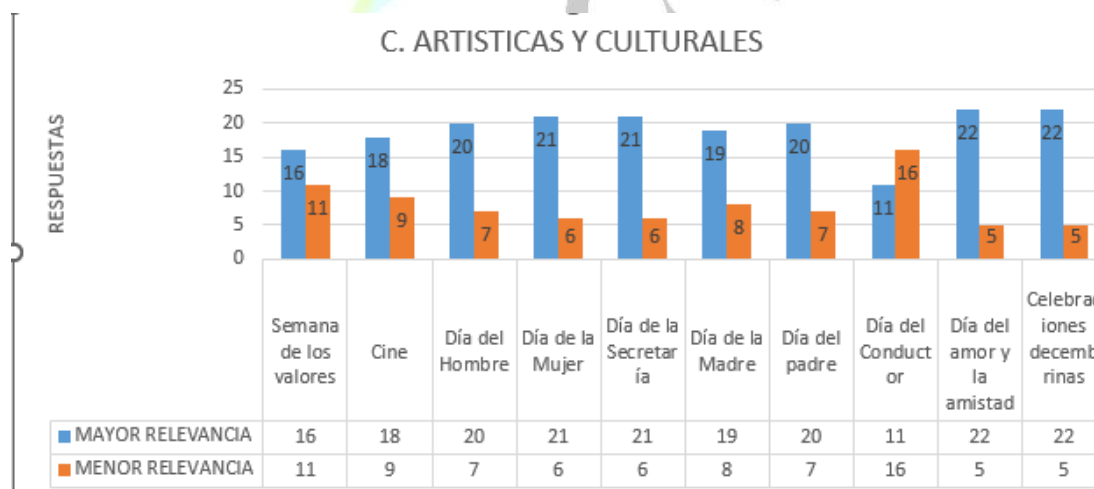
### B. RECREATIVAS VACACIONALES



Los resultados obtenidos indican que **la actividad con mayor relevancia fue la caminata ecológica**, la cual obtuvo **22 respuestas**, lo que equivale al **56,4 %** del total, evidenciando una clara preferencia por actividades que promueven el contacto con el entorno natural, el bienestar físico y la recreación al aire libre. Seguidamente, se encuentra **el Día de los Niños**, con **17 respuestas**, correspondiente al **43,6 %**, lo que refleja un interés significativo por actividades de integración familiar y recreativas orientadas al fortalecimiento de los vínculos sociales y comunitarios.

Gráfica 3. Resultado total por variable artísticas y culturales

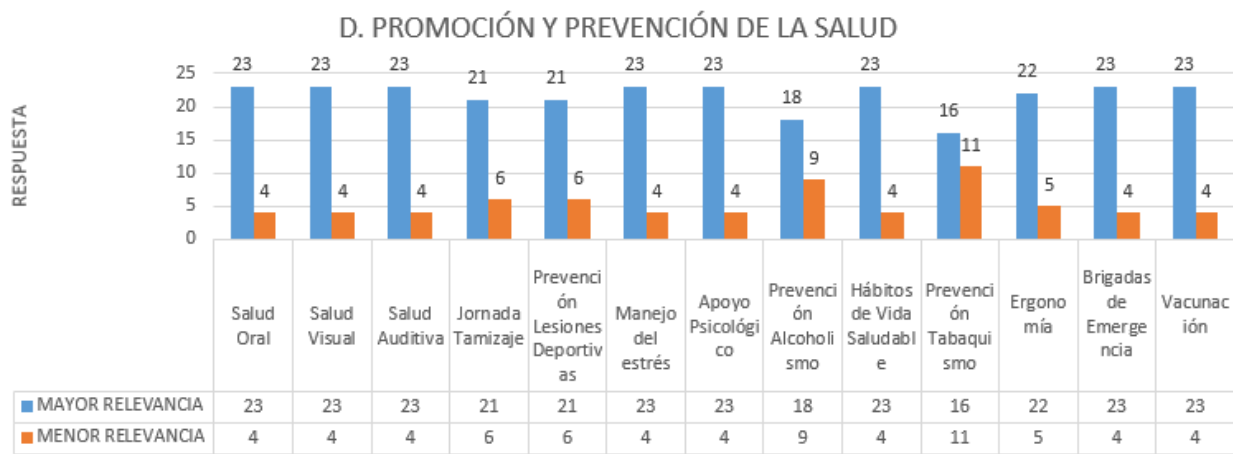
### C. ARTÍSTICAS Y CULTURALES



Dentro de las respuestas se evidencia que las actividades con **mayor relevancia** fueron el **Día del Amor y la Amistad** y la **Celebración Decembrina**, ambas con **22 respuestas**, lo que equivale al **35,5 %** del total, reflejando una alta preferencia por espacios de integración, celebración y fortalecimiento de las relaciones interpersonales. Seguidamente, se destacan el **Día de la Mujer** y el **Día de la secretaria**, con **20 respuestas**, correspondientes al **32,3 %**, lo cual evidencia un interés significativo por actividades orientadas al reconocimiento y la valoración del rol de las personas en el entorno laboral y social.

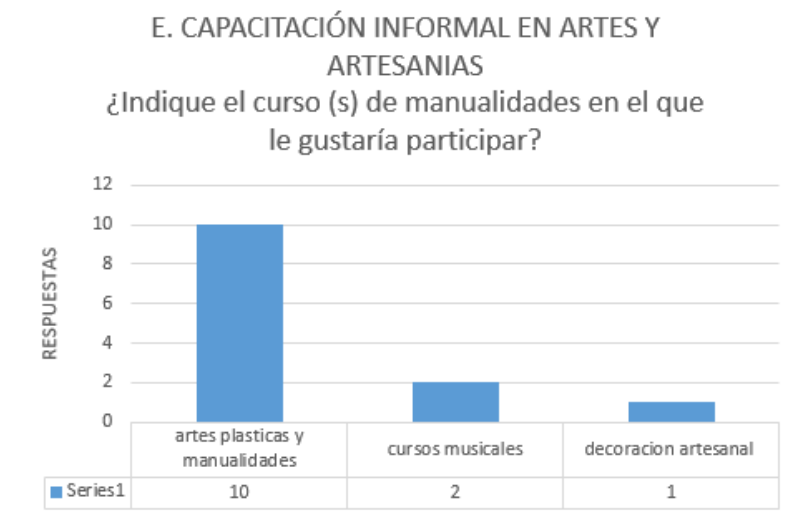
Por último, se encuentran el **Día del Padre** y el **Día del Hombre**, con **20 respuestas**, representando igualmente el **32,3 %**, manteniéndose como actividades relevantes, aunque con una menor priorización frente a las celebraciones de carácter colectivo.

– Gráfica 4. Resultado total por variable promoción y prevención de la salud



Dentro de las respuestas se evidencia un **mayor porcentaje de preferencia** por las actividades relacionadas con **salud oral, salud visual y auditiva, manejo del estrés, apoyo psicológico, hábitos de vida saludable, brigadas de emergencia y vacunación**, las cuales obtuvieron **23 respuestas**, lo que corresponde al **100 %** de las valoraciones de mayor relevancia.

Gráfica 5. Resultado total por variable capacitación informal en artes y artesanías



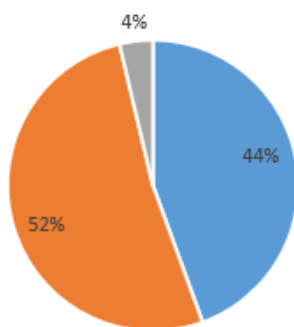
De las 13 personas que respondieron la pregunta abierta sobre el curso de manualidades en el que les gustaría participar, **10 indicaron preferencia por artes plásticas, manualidades o actividades derivadas de ellas**, lo que representa aproximadamente el **77%** del total de participantes. Por otro lado, **2 personas mostraron interés en cursos de música o actividades relacionadas**, equivalentes al **15%**, mientras que **1 persona expresó su preferencia por decoración artesanal**, correspondiente al **8%** restante. Estos resultados muestran que la

mayoría de los participantes se inclina por actividades creativas y manuales, lo que sugiere que los talleres de artes plásticas y manualidades serían los más atractivos y podrían garantizar una mayor participación.

- Gráfica 6. Resultado total por variable promoción de programas

### F. PROMOCIÓN DE PROGRAMAS

■ FNA ■ CAJA DE COMPENSACIÓN ■ EPS



En relación con esta variable, los servidores públicos mostraron una mayor preferencia por la **Caja de Compensación**, con un **52%** de las menciones, seguida del **FNA**, con un **44%**. Estos resultados indican que, para promover de manera efectiva los programas de bienestar, es recomendable priorizar la **difusión de los servicios y beneficios ofrecidos por la Caja de Compensación**, asegurando también que la información sobre el FNA sea visible y accesible, de modo que todos los servidores puedan conocer y aprovechar las alternativas disponibles para su bienestar.

Corporación para el Desarrollo Sostenible

Gráfica 7. Resultado total por variable Calidad de vida laboral

### G. CALIDAD DE VIDA LABORAL

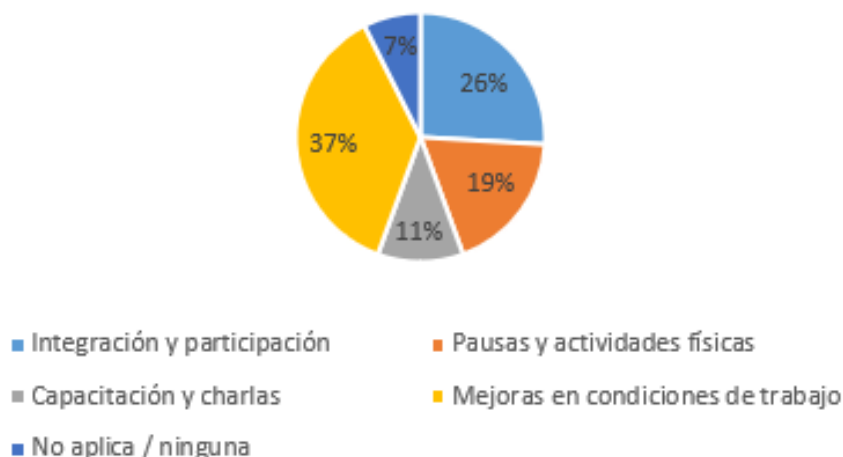
¿Qué actividades prefiere para mejorar el clima laboral?



En relación con la pregunta abierta sobre las actividades de bienestar que les gustaría implementar, la opción más indicada por los servidores públicos fue **bienestar físico y recreativo**, con **8 respuestas, equivalentes al 44%**, lo que refleja un interés destacado en actividades que promuevan la salud, el ejercicio y el esparcimiento. Le siguen las categorías de **integración con compañeros** y **comunicación y clima laboral**, con **5 respuestas cada una, lo que representa aproximadamente el 28% en ambos casos**, evidenciando también la importancia de fortalecer las relaciones interpersonales, la colaboración y un ambiente laboral respetuoso y armonioso. Estos resultados sugieren que las estrategias de bienestar deberían priorizar actividades físicas y recreativas, incorporando además espacios de integración y comunicación que fomenten un clima laboral positivo y participativo.

- *Gráfica 8. Resultado total por variable sugerencias en materia de bienestar para mejorar la gestión de la actual vigencia.*

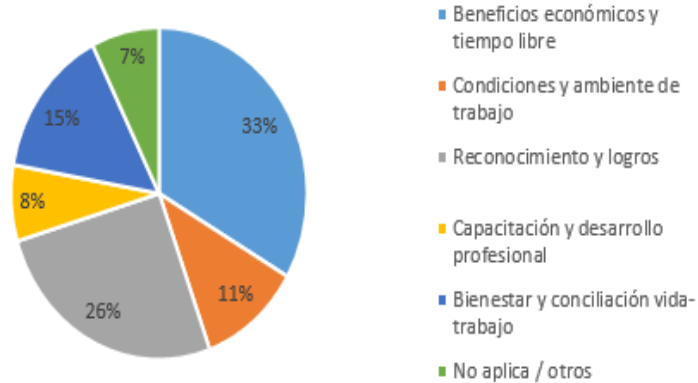
### Sugerencias en materia de bienestar para mejorar la gestión de la actual vigencia:



En relación con esta variable, los servidores públicos mostraron una mayor preferencia por **mejoras en las condiciones de trabajo**, con un **37%** de las menciones, lo que indica que para la mayoría de los participantes es prioritario contar con espacios, recursos y condiciones que garanticen un ambiente laboral digno, seguro y respetuoso. Seguidamente, la categoría de **integración y participación** obtuvo un **26%**, evidenciando también la importancia de fortalecer las relaciones interpersonales y los espacios de colaboración entre compañeros. Estos resultados sugieren que las estrategias de bienestar deberían enfocarse principalmente en mejorar las condiciones laborales, complementadas con actividades que promuevan la integración y la participación del personal.

Gráfica 9. Resultado total por variable de cual considera que podría ser el mejor estímulo

¿Cuál considera que podría ser el mejor estímulo que le puede brindar la CDA?



Como resultado de la pregunta abierta, se evidencia que la mayoría de los servidores públicos, un **33%**, prefiere **beneficios económicos y tiempo libre**, lo que refleja un interés importante por recibir incentivos que reconozcan su desempeño y les permitan equilibrar su vida laboral y personal. A continuación, la categoría de **reconocimiento y logros** obtuvo un **26%**, mostrando también la relevancia de valorar el esfuerzo y desempeño del personal mediante reconocimientos formales o estímulos no económicos. Estos resultados sugieren que las estrategias de bienestar deberían priorizar incentivos económicos y oportunidades de tiempo libre, complementadas con acciones de reconocimiento que fortalezcan la motivación y el compromiso de los servidores públicos.

Gráfica 10. Resultado total de motivos por lo cuales no participaría en las actividades de bienestar social.

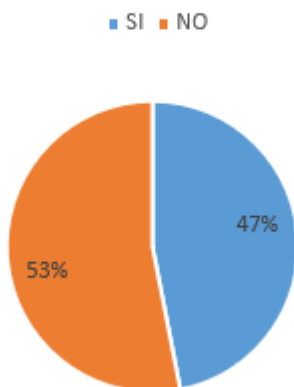
¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social?



En respuesta a esta pregunta abierta, se evidencia que el **29%** de los servidores públicos no participaría en las actividades de bienestar social debido a **falta de tiempo**, lo que indica que la programación y compatibilidad de los horarios es un factor determinante para la asistencia. Le sigue la categoría “**las actividades no son de su gusto**” con un **24%**, reflejando la importancia de ofrecer alternativas atractivas y alineadas con los intereses del personal. Asimismo, el **23%** indicó que **la carga laboral** limita su participación, mientras que un **21%** mencionó la **falta de motivación** como motivo para no asistir. Estos resultados sugieren que, para aumentar la participación en los programas de bienestar, es necesario planificar actividades que sean atractivas, flexibles en horarios y que consideren la carga laboral y la motivación del personal.

– Gráfica 10. Resultado total de opinión acerca de horarios flexibles

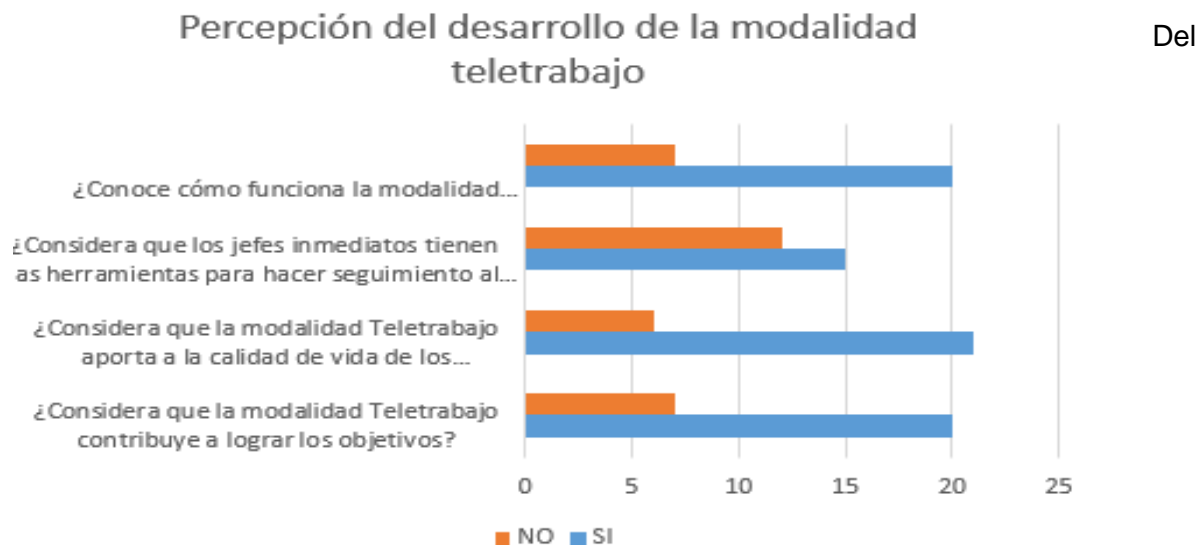
¿Considera su horario adecuado para cumplir con sus responsabilidades laborales?



Corporación para el Desarrollo Sostenible

Se evidencia que un **53%** de los servidores públicos considera que su **horario laboral es adecuado** para cumplir con sus responsabilidades, mientras que un **47%** indica que no lo es. Estos resultados reflejan que, aunque una ligera mayoría percibe flexibilidad suficiente, casi la mitad del personal enfrenta dificultades con la organización de su tiempo, lo que podría afectar su participación en actividades de bienestar y su desempeño laboral.

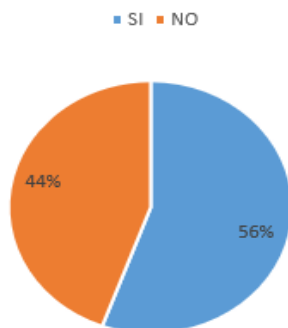
– Gráfica 11. Resultado total de percepción sobre la modalidad teletrabajo



análisis sobre la percepción del desarrollo de la modalidad de teletrabajo, se evidencia que la mayoría de los usuarios tiene una opinión positiva respecto a su implementación. En concreto, el 73% (22 usuarios) considera que el teletrabajo contribuye al logro de los objetivos, el 67% (20 usuarios) indica que conoce claramente la modalidad, y el 70% (21 usuarios) percibe que esta modalidad aporta a la calidad de vida de los empleados. Estos resultados reflejan que, en general, los usuarios reconocen tanto los beneficios en términos de productividad como el impacto positivo en su bienestar laboral.

Gráfica 10. Resultado total de conoce la ley desconexión laboral

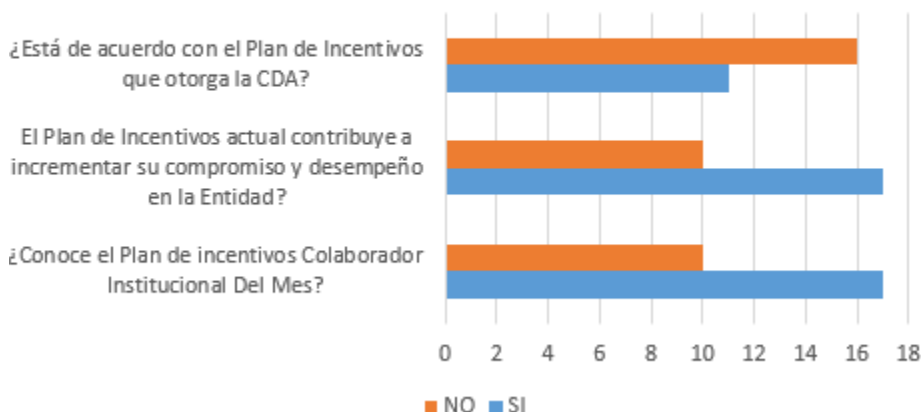
¿Conoce la Ley de Desconexión Laboral?



Se evidencia que el 56% de los servidores públicos conocen la Ley de Desconexión Laboral, mientras que el 44% restante no la conoce, lo que indica la necesidad de fortalecer la socialización y capacitación sobre esta normativa para garantizar su cumplimiento y promover un equilibrio adecuado entre la vida laboral y persona

- Gráfica 10. Resultado total de incentivos colaborador institucional del mes

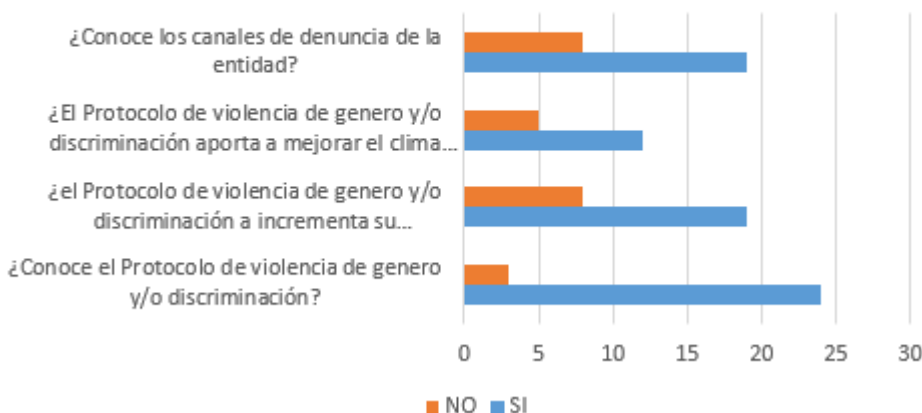
### INCENTIVOS COLABORADOR INSTITUCIONAL DEL MES



Del análisis realizado, se evidencia que 17 personas (52%) consideran que el plan de incentivos contribuye a incrementar su compromiso y desempeño, además de indicar que conocen los incentivos institucionales del mes. Por otro lado, 16 personas (48%) manifiestan no estar de acuerdo con el plan de incentivos, lo que sugiere la necesidad de revisar y socializar los criterios del programa para fortalecer su efectividad y aceptación entre los servidores públicos.

- Gráfica Resultado total de protocolo de violencia de genero y/o discriminación

### PROTOCOLO DE VIOLENCIA DE GENERO Y/O DISCRIMINACIÓN



Del análisis de los resultados obtenidos, se evidencia que 23 personas (77%) indican que conocen el Protocolo de Violencia de Género y Discriminación, mientras que 18 personas (60%) manifiestan conocer los canales de denuncia disponibles. Adicionalmente, los encuestados

señalan que la implementación del protocolo ha contribuido a incrementar su compromiso y desempeño dentro de la entidad, evidenciando un impacto positivo en la cultura institucional y en la sensibilización frente a estos temas.

## 7.2. Diseño y formulación:

Una vez recolectada y analizada la información, se elaborará 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.

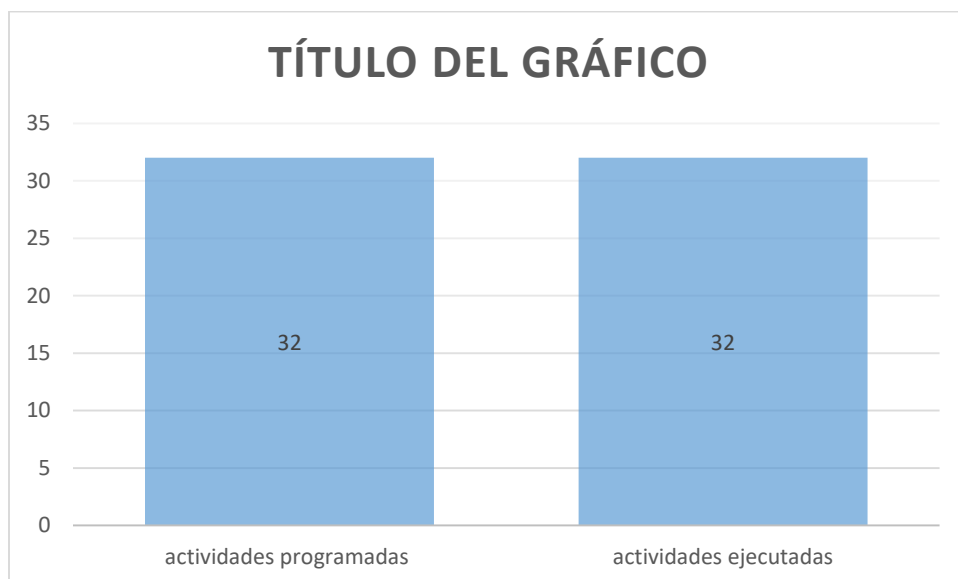
Para la construcción del Plan de Bienestar correspondiente a la vigencia 2026, se toman como referencia los resultados consolidados en las hojas de vida de los indicadores de la vigencia 2025, lo cuales se relacionan a continuación. Estos resultados permiten identificar fortalezas, oportunidades de mejora y prioridades, garantizando una planificación alineada con los objetivos estratégicos y las necesidades de los servidores públicos.

- Resultado de Indicadores vigencia 2025:

Para la medición de la gestión y el impacto del Plan Institucional de Bienestar de la Corporación CDA durante la vigencia 2025, 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	$N^{\circ} \text{ Eventos cumplidos} / N^{\circ} \text{ Eventos programados en el plan anual} * 100$

A continuación, se el porcentaje de cumplimiento de las actividades programadas durante la vigencia 2025 del plan institucional de Bienestar, estímulo e incentivo:



Se evidencia un cumplimiento del 100 % 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 48% en el primer semestre y lo que refleja una planificación y ejecución efectiva de las actividades programadas para el primer semestre.

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 2026.

Corporación para el Desarrollo Sostenible  
del Norte y el Oriente Amazónico

## 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	<p>Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad: Inclusión laboral y espacios seguros para mejorar la calidad de vida de los servidores.</p> <p>Prevención, atención y medidas de protección: Actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias</p>
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.	<p>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 labora</p> <p>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.</p> <p>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</p>
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 representan 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:

- 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																
EJE	FACTOR	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	MES DE EJECUCIÓN														
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
	Planeación	Aprobación del Plan de Bienestar Vigencia 2026	Talento Humano, Comisión de personal Dirección General															
Equilibrio Psicosocial	Eje Psicosocial	actividades recreativas al aire libre: ZUMBA	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															
		Día del Amor y la Amistad	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															
		Comunicación asertiva en familia.	Talento Humano															
		día del niño (actividad familiar)	Talento Humano, Dirección General															
		Descanso Compensado para Semana Santa	Talento Humano, Dirección General															
Descanso Compensado para Festividades de Fin de año		Talento Humano, Dirección General																
Charla informativa de acceso a vivienda	Talento Humano																	





### 13. PRESUPUESTO

La Corporación CDA cuenta con el presupuesto de \$28.500.000, para la implementación del Plan de Bienestar Social y Estímulos Vigencia 2026, 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 N° 16 del 29 de enero de 2026.

Dado en Inírida – Guainía, a los 29 días del mes de enero de 2026.



**OSCAR JAVIER VARGAS URREGO**  
Director General



Corporación para el Desarrollo Sostenible

Reviso: Julián David Angarita Rodríguez -Subdirector Administrativa y Financiera

Digitó: Karol Stehfanny Quispi – Profesional Contratista Talento Humano