



RESOLUCIÓN No. 0095 - 30 ENE 2025

Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia -CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025.

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

La Directora General de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia - CORPOAMAZONIA - en ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial las conferidas en el numeral 1 y 5 del artículo 29 de la Ley 99 de 1993, Decreto Ley 1567 de 1998, los artículos 2.2.10.1 y 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015 y el literal e) del artículo 45 del Acuerdo de Asamblea Corporativa No. 001 de 2008, y

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo estipulado en los artículos 18 y 19 del Decreto 1567 de 1998 a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados y obliga a las entidades a organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Que de conformidad con el parágrafo del 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."

Que el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 que compiló el artículo 69 del Decreto 1227 de 2005, obliga a las entidades a organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados y a implementarlos a través de programas de bienestar social.

Que el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015 que compiló el artículo 77 del Decreto 1227 de 2005, obliga a cada jefe de cada entidad a adoptar anualmente el plan de incentivos institucionales y señalar en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

SEDE PRINCIPAL: Tel.: (8) 4 29 66 41 - 4 29 66 42 - 429 52 67, Fax: (8) 4 29 52 55, MOCOA (PUTUMAYO)
TERRITORIALES: AMAZONAS: Tel.: (8) 5 92 50 64 - 5 92 76 19, Fax: (8) 5 92 50 65, CAQUETÁ: Tel.: (8) 4 35 18 70 - 4 35 74 56
Fax: (8) 4 35 68 84, PUTUMAYO: Telefax: (8) 4 29 63 95
E-mail: correspondencia@corpoamazonia.gov.co
Línea de Atención al Cliente: 01 8000 930 506

Table with 6 columns: Role, Name, Position, Department, Signature, and Date. Rows include: Elaboró: Sergia de la Cruz Peña Jamioy; Revisó: William Edmundo Piedahita Maya; Revisó: Pierangeli Perdomo Rodriguez; Revisó: Jaime Hernán Delgado Castillo; Revisó parte jurídica: Mateo Murillo Rivera.

| | |
|---|--|
|  | RESOLUCIÓN No. 0095 - = 90 ENE 2025 |
| | Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025. |
| <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> | |

Que la Ley 1960 de junio 27 de 2019, “por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones», en su artículo 3°, modificó el principio de profesionalización del servidor público, así:

“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. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Subrayas añadidas).

(Al respecto ver Concepto 11001-03-06-000-2020-00205-00 (2455) de la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado del 18 de diciembre de 2020, Consejero Ponente: Germán Alberto Bula Escobar).

Que a partir de Ley 1960 de 2019, todos los empleados, sin considerar el tipo de vínculo laboral, tienen derecho a los programas de capacitación y bienestar que adopte su respectivo empleador público. Solo la limitación de los recursos presupuestales dará lugar a que se priorice el derecho de los empleados de carrera administrativa.

Que en la elaboración del presente plan, en cumplimiento del literal h) del numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, participó la Comisión de Personal de la entidad.

Que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, tal como obra en acta, revisó el documento contentivo del “Plan Institucional de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025” y el proyecto de resolución que lo adopta, aprobándolos y recomendando al Director General su adopción.

Que CORPOAMAZONIA, en cumplimiento del numeral 8, artículo 8 de la Ley 1437 de 2011, con el objeto de recibir opiniones, sugerencias o propuestas alternativas, publicó en su página web el proyecto del documento y el proyecto de la resolución que lo adopta.

SEDE PRINCIPAL: Tel.: (8) 4 29 66 41 - 4 29 66 42 – 429 52 67, Fax: (8) 4 29 52 55 , MOCOA (PUTUMAYO)
 TERRITORIALES: AMAZONAS: Tel.: (8) 5 92 50 64 - 5 92 76 19, Fax: (8) 5 92 50 65, CAQUETÁ: Tel.: (8) 4 35 18 70 - 4 35 74 56
 Fax: (8) 4 35 68 84, PUTUMAYO: Telefax: (8) 4 29 63 95
 E-mail: correspondencia@corpoamazonia.gov.co
 Línea de Atención al Cliente: 01 8000 930 506

| | | | | | |
|------------------------|--------------------------------|-------|--|-------|---|
| Elaboró: | Sergia de la Cruz Peña Jamioy | Cargo | Profesional Universitario Talento Humano | Firma |  |
| Revisó: | William Edmundo Piedahita Maya | Cargo | Subdirector Área Administrativa y Financiera | Firma | |
| Revisó: | Pierangeli Perdomo Rodríguez | Cargo | Representante Comisión de Personal | Firma |  |
| Revisó: | Jaime Hernán Delgado Castillo | Cargo | Representante Comisión de Personal | Firma | |
| Revisó parte jurídica: | Mateo Murillo Rivera | Cargo | Asesor - DG | Firma | |

| | |
|---|--|
|  | RESOLUCIÓN No. 0095 - E 30 ENE 2025 |
| | Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025. |
| <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> | |

Que de conformidad con el numeral 5 del artículo 29 de la Ley 99 de 1993 y el literal e) del artículo 45 del acuerdo de Asamblea Corporativa No. 001 de 2008, le corresponde al Director General de CORPOAMAZONIA, dictar los actos que se requieran para el normal funcionamiento de la entidad.

Que, en mérito de la expuesto, la Directora General,

RESUELVE:

Artículo 1º. Adoptar el Plan Institucional de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025, conforme al documento anexo denominado de la misma manera, contenido en 6 capítulos, 71 páginas y con fundamento a los considerandos expuestos en la presente resolución.

Parágrafo 1: El plan que se adopta será financiado con presupuesto de funcionamiento de la entidad, vigencia 2025, conforme se describe en el Capítulo 4, del documento anexo.

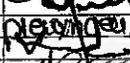
La Directora General de CORPOAMAZONIA podrá asignar recursos adicionales conforme lo permita la ley, para financiar actividades contempladas en el presente Plan, previa concertación con la Comisión de Personal de la entidad, para lo cual se adelantará el trámite administrativo pertinente.

Artículo 2º. De conformidad con el artículo 3 de la Ley 960 de 2019, que modificó el literal g) del artículo 60 del Decreto Ley 1567 de 1998, todos los empleados de CORPOAMAZONIA, sin considerar el tipo de vínculo laboral, tienen derecho a los programas de capacitación y bienestar contenidos en el plan objeto de adopción. Solo la limitación de los recursos presupuestales dará lugar a que se priorice el derecho de los empleados de carrera administrativa.

Artículo 3º. Publíquese la presente resolución en la página web de la entidad, envíese copia a la Subdirección Administrativa y Financiera, a la Profesional Universitaria del Área de Gestión de Talento Humano y la Comisión de Personal de la entidad.

Página 3 de 5

SEDE PRINCIPAL: Tel.: (8) 4 29 66 41 - 4 29 66 42 – 429 52 67, Fax: (8) 4 29 52 55 , MOCOA (PUTUMAYO)
TERRITORIALES: AMAZONAS: Tel.: (8) 5 92 50 64 - 5 92 76 19, Fax: (8) 5 92 50 65, CAQUETA: Tel.: (8) 4 35 18 70 - 4 35 74 56
 Fax: (8) 4 35 68 84, PUTUMAYO: Telefax: (8) 4 29 63 95
 E-mail: correspondencia@corpoamazonia.gov.co
 Línea de Atención al Cliente: 01 8000 930 506

| | | | | | |
|------------------------|--------------------------------|-------|--|-------|---|
| Elaboró: | Sergia de la Cruz Peña Jamioy | Cargo | Profesional Universitario Talento Humano | Firma |  |
| Revisó: | William Edmundo Piedahita Maya | Cargo | Subdirector Área Administrativa y Financiera | Firma |  |
| Revisó: | Pierangeli Perdomo Rodriguez | Cargo | Representante Comisión de Personal | Firma |  |
| Revisó: | Jaime Hernán Delgado Castillo | Cargo | Representante Comisión de Personal | Firma |  |
| Revisó parte jurídica: | Mateo Muñillo Rivera | Cargo | Asesor - DG | Firma |  |



RESOLUCIÓN No. 0095 -- 30 ENE 2025

Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025.

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

Artículo 4º. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y en lo pertinente debe remitirse a la resolución que adopta el "Plan Institucional de Formación y Capacitación de la Corporación para el Desarrollo Sostenible – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025" o su modificatoria.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

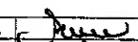
Dado en Mocoa, a los 30 ENE 2025


SIDALY ORTEGA GÓMEZ
Directora General

| | | |
|---------------------------------|-------------|-------------------|
| Aprobación Comisión de Personal | Acta No 001 | Fecha: 30/01/2025 |
|---------------------------------|-------------|-------------------|

Página 4 de 6

SEDE PRINCIPAL: Tel.: (8) 4 29 66 41 - 4 29 66 42 - 429 52 67, Fax: (8) 4 29 52 55 , MOCOA (PUTUMAYO)
TERRITORIALES: AMAZONAS: Tel.: (8) 5 92 50 64 - 5 92 76 19, Fax: (8) 5 92 50 65, CAQUETÁ: Tel.: (8) 4 35 18 70 - 4 35 74 56
Fax: (8) 4 35 68 84, PUTUMAYO: Telefax: (8) 4 29 63 95
E-mail: correspondencia@corpoamazonia.gov.co
Línea de Atención al Cliente: 01 8000 930 506

| | | | | | |
|------------------------|--------------------------------|-------|--|-------|---|
| Elaboró: | Sergia de la Cruz Peña Jamioy | Cargo | Profesional Universitario Talento Humano | Firma |  |
| Revisó: | William Edmundo Piedahita Maya | Cargo | Subdirector Área Administrativa y Financiera | Firma |  |
| Revisó: | Pierangeli Perdomo Rodriguez | Cargo | Representante Comisión de Personal | Firma |  |
| Revisó: | Jaime Hernán Delgado Castillo | Cargo | Representante Comisión de Personal | Firma |  |
| Revisó parte jurídica: | Mateo Murillo Rivera | Cargo | Asesor - DG | Firma | |

| | |
|---|---|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

**PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, DE LA
 CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL SUR DE LA
 AMAZONIA –CORPOAMAZONIA- 2025**

**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
 Área de Talento Humano**

ENERO - 2025

| | | | | | |
|------------------------|---------------------------------|-------|---|-------|---|
| Elaboró: | Sergia de la Cruz Peña Jamioy | Cargo | Profesional Universitaria Talento Humano | Firma |  |
| Revisó parte jurídica: | Mateo Murillo Rivera | Cargo | Asesor – Dirección General | Firma |  |
| Revisó: | William Edmundo Piedrahita Maya | Cargo | Subdirector General, Area Administrativa y Financiera | Firma |  |
| Revisó: | Pierangeli Perdomo Rodriguez | Cargo | Representante Comisión de Personal | Firma |  |
| Revisó: | Jaime Hernán Delgado | Cargo | Representante Comisión de Personal | Firma | |

Handwritten scribbles and marks at the bottom left corner of the page.



CONTENIDO

| | Pág. |
|---|------|
| CAPITULO 1 | |
| GENERALIDADES DEL PLAN | |
| 1.1. MARCO LEGAL | 4 |
| 1.2. POLÍTICAS INSTITUCIONALES | 6 |
| 1.3. PROPÓSITO DEL PLAN | 7 |
| 1.4. OBJETIVO GENERAL | 7 |
| 1.5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 8 |
| 1.6. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL..... | 8 |
| 1.6.1. Beneficiarios de las actividades de Estímulos | 8 |
| 1.6.2. Beneficiarios de las actividades de Bienestar Social | 8 |
| 1.7. DEFINICIONES | 9 |
| 1.8. RESPONSABLES | 9 |
| 1.9. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS..... | 10 |
| 1.10. OBLIGACIONES DE CORPOAMAZONIA..... | 11 |
| 1.11. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES..... | 11 |
| | |
| CAPITULO 2 | |
| DESARROLLO DEL PLAN | |
| 2.1. BIENESTAR SOCIAL | 28 |
| 2.1.1. SISTEMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES..... | 28 |
| 2.1.1.1 Programas en el Área Deportiva, Area Recreativa y Vacacional..... | 29 |
| 2.1.1.2 Actividades Artístico, Culturales y de interés general..... | 31 |
| 2.1.1.3 Promoción y Prevención de la Salud..... | 32 |
| 2.1.1.4 Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades | 33 |
| 2.1.1.5 Promoción de Programas de Vivienda..... | 33 |
| 2.2. SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO..... | 34 |
| 2.2.1. Objetivos Específicos..... | 34 |
| 2.2.2. Subprograma de Seguridad Industrial..... | 35 |
| 2.2.3. Subprograma de Higiene Industrial..... | 36 |
| 2.2.4. Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo..... | 36 |
| 2.2.5. Actividades Sugeridas..... | 36 |
| 2.3. PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL..... | 36 |
| 2.3.1. Clima, Cultura y Competitividad..... | 37 |
| 2.3.2. Convivencia Institucional..... | 38 |

| | | | | | |
|------------------------|---------------------------------|-------|---|-------|--|
| Elaboró: | Sergia de la Cruz Peña Jamioy | Cargo | Profesional Universitaria Talento Humano | Firma | |
| Revisó parte jurídica: | Mateo Murillo Rivera | Cargo | Asesor – Dirección General | Firma | |
| Revisó: | William Edmundo Piedrahita Maya | Cargo | Subdirector General, Area Administrativa y Financiera | Firma | |
| Revisó: | Pierangeli Perdomo Rodriguez | Cargo | Representante Comisión de Personal | Firma | |
| Revisó: | Jaime Hernán Delgado | Cargo | Representante Comisión de Personal | Firma | |

| | |
|---|--|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

| | | |
|--------|--|----|
| 2.3.3. | Plan de Preparación para retiro del servicio y de pre pensionados 38 (Adaptación a la vida civil) | 38 |
| 2.3.4. | Programas de Incentivos..... | 39 |
| 2.3.5. | Requisitos para acceder a incentivos..... | 40 |
| 2.3.6. | Incentivo No Pecuniario de reconocimiento por excelente labor..... | 40 |
| 2.3.7. | Incentivo para funcionarios que se retiran definitivamente..... | 40 |
| 2.3.8. | Acceso a la Modalidad de Trabajo en Casa que no implica presencialidad . | 41 |
| 2.3.9. | Política pública de la mujer y equidad de género..... | 41 |
| 2.3.10 | Procedimiento para la selección de mejores empleados | 41 |
| 2.3.11 | Estudio de cargas laborales | 46 |

**CAPITULO 3
PLAN DE ESTIMULOS**

| | | |
|--------|---|----|
| 3.1. | Incentivo para Educación formal de empleados de CORPOAMAZONIA..... | 47 |
| 3.2. | Incentivo Pecuniario por antigüedad..... | 48 |
| 3.3. | Incentivo de Educación Para Hijos..... | 48 |
| 3.3.1. | Requisitos para acceder al auxilio educativo para hijos menores de 25 años de Edad de funcionarios..... | 49 |
| 3.4. | Incentivo Navideño Familiar..... | 50 |
| 3.5. | Acceso a Becas y/o Incentivos Derivados de Convenios..... | 50 |
| 3.6. | Cumpleaños de funcionarios..... | 51 |
| 3.7. | Fortalecimiento al Arraigo Cultural..... | 51 |
| 3.8. | Horario laboral para madres y padres cabeza de familia y madres con hijos menores de edad..... | 52 |
| 3.9. | Horario laboral de funcionarios..... | 52 |
| 3.10. | Entradas al Centro Experimental Amazónico-Cea..... | 53 |
| 3.11. | Espacio para Parqueaderos..... | 53 |
| 3.12. | Dotación..... | 54 |
| 3.13. | Auxilio por muerte de familiares de funcionarios..... | 54 |
| 3.14. | Permiso remunerado por antigüedad..... | 55 |
| 3.15. | Permiso compensado por comisión de servicios de domingo o festivo..... | 56 |
| 3.16. | Días adicionales a los de ley en licencia de maternidad y paternidad | 56 |
| 3.17. | Certificaciones laborales..... | 56 |
| 3.18. | Disfrute de vacaciones..... | 57 |
| 3.19. | Incentivo para funcionarios que se retiran definitivamente..... | 57 |
| 3.20. | Incentivo para formación (capacitación informal)..... | 57 |
| 3.21. | Semana de receso escolar | 58 |
| 3.22. | Pago de gastos de transporte aéreo y viáticos | 58 |
| 3.23. | Equipo de cómputo para SINTRAMBIENTE | 59 |
| 3.24. | Suministro de agua | 59 |
| 3.25. | Herramientas de trabajo..... | 59 |
| 3.26. | Permiso sindical y apoyo formación SINTRAMBIENTE | 60 |
| 3.27. | Espacio físico para el Sindicato CORPOAMAZONIA | 61 |
| 3.28. | Recursos no ejecutados..... | 61 |

| | |
|---|--|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

| | |
|---|------------|
| 3.29. Apoyo programas de educación | .61 |
| 3.30. Permisos..... | .62 |
| 3.31. Tardes deportivas..... | .62 |
| CAPITULO 4 | |
| PRESUPUESTO..... | .63 |
| CAPITULO 5 | |
| PROGRAMACIÓN..... | .64 |
| CAPITULO 6 | |
| EVALUACIÓN..... | .69 |
| 6.1. PERIODICIDAD Y RESPONSABLES..... | 69 |
| 6.2. REGISTROS..... | 69 |
| 6.2.1. Registros de Asistencia..... | 69 |
| 6.2.2. Registro de la Evaluación Inmediata de la Actividad..... | 69 |
| 6.2.3. Registros Fotográficos..... | 69 |
| 6.3. PUNTOS DE CONTROL..... | 69 |
| 6.3.1. Evaluación del diseño del plan..... | 70 |
| 6.3.2. Evaluación de la ejecución del plan..... | 70 |
| 6.3.3. Evaluación de los resultados del plan..... | 70 |
| 6.3.4. Evaluación de las actividades..... | 70 |
| 6.4. INDICADORES..... | 70 |

| | |
|---|---|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

CAPITULO 1

GENERALIDADES DEL PLAN

1.1. MARCO LEGAL

- Constitución Política: Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
- Ley 100 de 1993: Seguridad Social Integral.
- El artículo 26 de la Ley 489 de 1998, establece: “El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones.”
- Decreto Ley 1567 de 1998, Título II: Sistema de Estímulos para los empleados del estado.
- El artículo 2.2.4.6.4 del Decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, establece que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua e incluye la política, la empresa, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar a la seguridad y salud en el trabajo
- Numerales 4 y 5 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002: Disponen que es un derecho participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales; así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
- Parágrafo del 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”.
- Decreto Ley 1227 de 2005, Capítulo II: Sistema de estímulos.
- Ley 1361 de 2009: Por medio de la cual se crea la ley de protección integral a la familia.
- 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

| | |
|---|---|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

disposiciones" el cual quedará así: "Artículo 54. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia. El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

Parágrafo. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario".

- La Ley 1960 de junio 27 de 2019, "por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones», en su artículo 3°, modificó el principio de profesionalización del servidor público, así:

"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. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Subrayas añadidas).

(Al respecto ver Concepto 11001-03-06-000-2020-00205-00 (2455) de la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado del 18 de diciembre de 2020, Consejero Ponente: Germán Alberto Bula Escobar)

- El artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, establece: Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: Deportivos, recreativos y vacacionales; Artísticos y culturales; Promoción y prevención de la salud; Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas; Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus

| | |
|---|---|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados. Parágrafo 1°. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados 3 públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto". Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

- Título 10: Sistema de Estímulos del Decreto 1083 de 2015, "Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública".
- Decreto 051 de 2017 "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
- Resolución No. 0844 de septiembre 28 de 2020 "Por medio de la cual se adopta la Política de Gestión y Desempeño Institucional de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA."
- Resolución No. 2126 del 28 de diciembre de 2023, que adoptó el Acuerdo suscrito entre CORPOAMAZONIA y la Subdirectiva del Sindicato de Trabajadores del Sistema Nacional Ambiental SINTRAMBIENTE Seccional Amazonia - Vigencia 2023.
- Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018. Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.

1.2. POLÍTICAS INSTITUCIONALES

CORPOAMAZONIA mediante **Resolución No. 0844** de septiembre 28 de 2020 adoptó su "Política de Gestión y Desempeño Institucional de Talento Humano", siendo su objetivo general: "Garantizar que se provean, seleccionen, promuevan y retengan los empleados que cumplan con los más altos niveles de competencias funcionales y comportamentales, por medio de estrategias, programas, acciones y procesos que también propendan por mejorar su calidad de vida y el desarrollo de sus capacidades garantizando en todo caso las condiciones seguras y de salud en su entorno laboral para lograr un eficiente desempeño en el cumplimiento de los proyectos misionales que tiene a cargo la entidad."

Dentro de la "POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO" se tiene que:

| | |
|---|--|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

“Los planes y programas de capacitación, bienestar e incentivos deben ser formulados de acuerdo con la normatividad vigente y acorde a las necesidades de la entidad y deben estar disponibles para su consulta y verificación.”

“Los planes y programas de capacitación, bienestar e incentivos deben ser de obligatorio cumplimiento y los superiores inmediatos deberán garantizar la participación de sus colaboradores.”

Dentro de las “Políticas Operativas de Gestión Estratégica del Talento Humano” CORPOAMAZONIA en lo referente a bienestar de sus empleados contempla que “Anualmente CORPOAMAZONIA desarrollará un Plan de Bienestar Social e Incentivos que propiciará condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan tanto el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los funcionarios y su familia, así como actividades para fortalecer los valores organizacionales, el compromiso institucional y sentido de pertenencia a la entidad, en función de una cultura de servicio público.”

La política de Bienestar y Estímulos impulsada por la Subdirección Administrativa y Financiera orienta los programas de Incentivos, Apoyo Educativo, Cultura y Clima Organizacional, Preparación para la jubilación, Recreación, Deporte y Cultura, con miras a contribuir al fortalecimiento del aprendizaje a partir del trabajo en las áreas de calidad de vida laboral, protección y servicios sociales de los servidores públicos de la Corporación.

CORPOAMAZONIA está comprometida con la consolidación de una cultura del estímulo, la cual se constituye en elemento integrador de las políticas de bienestar e incentivos contenidas en este plan.

De acuerdo a orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, con el propósito de garantizar que a través de la cultura de estímulos se logre alcanzar tanto las metas como los objetivos trazados y se convierta realmente en una herramienta que fortalezca el compromiso institucional, estimule la productividad y propicie el crecimiento personal de los servidores, se hace necesario contemplar en el diseño del presente plan, la aplicación de criterios tales como igualdad, equidad, mérito, objetividad y transparencia.

1.3. PROPÓSITO DEL PLAN

El Plan de Bienestar Social y Estímulos e Incentivos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA-, está encaminado a optimizar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario en los ámbitos social, cultural, familiar, laboral y que promueve el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia de los servidor en armonía con el mejoramiento de la productividad institucional y por ende de la Corporación.

1.4. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento,

| | |
|---|--|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

El Programa de Bienestar, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano; así como promover el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad y el sentido de pertenencia del empleado con la entidad.

1.5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los empleados de CORPOAMAZONIA.
- b. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- c. Propiciar condiciones participativas basadas en la promoción y la prevención para el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural.
- d. Continuar con la implementación de acciones que conlleven a consolidar a la Entidad como el mejor lugar para trabajar.

1.6. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

1.6.1. Beneficiarios de las actividades de Estímulos

Los empleados de CORPOAMAZONIA, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

Aquellas actividades que motiven la participación y el compromiso y que no generen costo económico para la entidad, se harán extensivas a contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

1.6.2. Beneficiarios de las Actividades de Bienestar Social

De conformidad con el artículo 2.2.10.2. del Decreto 1083 de 2015, todos los empleados de CORPOAMAZONIA y sus familias serán beneficiarios de los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a en este plan.

De conformidad con el artículo 4º del **Decreto 051 de 2017**, modificadorio del párrafo 2º. del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, se entenderá por familia el cónyuge o

| | |
|---|--|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

Los empleados que se encuentren en vacaciones, incapacidad, licencia (dependiendo del caso), así como las personas que se encuentren pensionadas, no podrán participar de las actividades de bienestar social.

Las actividades del Plan de Bienestar Social aplican para los empleados de la Sede Central y las Sedes de las Direcciones Territoriales.

1.7 DEFINICIONES

Bienestar Social: Conjunto de factores que tienen como fin favorecer el desarrollo integral de los servidores, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.

Sistema de Estímulos: Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y planes de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor y así contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Plan de Incentivos: Es un conjunto de acciones que tienen como fin reconocer los resultados del desempeño en los niveles de excelencia a los mejores servidores públicos de carrera administrativa y mejores equipos de trabajo.

Calidad de vida laboral: Se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales, percibidos por el servidor público como satisfactorios y propicios para su bienestar y desarrollo, impactando positivamente en la productividad como en las relaciones interpersonales entre los funcionarios.

1.8 RESPONSABLES

| | |
|--|--|
| Director General | Adoptar el plan y ordenar el gasto para su ejecución. |
| Subdirección Administrativa y Financiera | Orientar al Profesional Universitario Área Administrativa - Talento Humano, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar. (Art. 2.2.10.17. del Decreto 1083 de 2015). |
| | Dirigir las actividades de coordinación, programación y ejecución de los procesos de administración de personal, seguridad industrial y relaciones laborales del personal de acuerdo a las políticas de la entidad y normatividad legal vigente. |
| | Dirigir la ejecución de los programas de selección, inducción, capacitación, evaluación de desempeño y calidad laboral de los servidores de la entidad. |
| | Coordinar la realización de estudios sobre estructura, planta de |

| | |
|--|--|
|  | <p align="center">Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025</p> |
| | <p align="center"><i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i></p> |
| | <p>personal y mantener actualizado el manual específico de funciones, requisitos y competencias de los empleados de la entidad.</p> <p>Brindar apoyo en los aspectos contractuales, presupuestales y de recursos físicos.</p> |
| <p>Profesional Universitario Área Administrativa – Talento Humano</p> | <p>Formular, ejecutar y evaluar los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal. (Art. 2.2.10.17. del Decreto 1083 de 2015).</p> <p>Coordinar con las Direcciones Territoriales y Subdirecciones la formulación de los planes y programas que se adelantan en la entidad en materia de empleo público y carrera administrativa, bienestar social, incentivos, Plan Institucional de Capacitación PIC, Salud Ocupacional, evaluación del desempeño, inducción y reinducción, clima organizacional y plan anual de vacantes, para el logro de la gestión de la entidad.</p> |
| <p>Profesional Especializado del Área Jurídica y/o Asesor de la Dirección General</p> | <p>Brindar apoyo en los aspectos jurídicos en la adopción y ejecución Plan Institucional de Bienestar Social y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –Corpoamazonia- Vigencia 2024.</p> |
| <p>Secretaria General (Oficina Asesora de Divulgación y Prensa y de Tecnologías de la Información y la Comunicación)</p> | <p>Generar herramientas virtuales consultables en la página web y recursos de comunicación digital de la entidad, que apoyen la divulgación y socialización de las actividades.</p> |
| <p>Director General, Secretario General, Directores Territoriales, Subdirectores y Jefe (s) de Oficina</p> | <p>Participar y facilitar el acceso y la participación activa de los funcionarios en todas las actividades de bienestar e incentivos.</p> |
| <p>Funcionarios de CORPOAMAZONIA</p> | <p>Participar activamente en las actividades de bienestar e incentivos.</p> <p>Participar activamente en la evaluación del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos, así como la evaluación de las actividades a las cuales asista.</p> |
| <p>Comisión de Personal</p> | <p>Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento. (Literal h, artículo 16, Ley 909 de 2014).</p> <p>Colaborar con la Subdirección Administrativa y Financiera y el Profesional Universitario Área Administrativa – Talento Humano, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar. (Art. 2.2.10.17. del Decreto 1083 de 2017).</p> |

1.9 OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- a. Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar social contemplado en este Plan y programados por la Subdirección Administrativa y Financiera - Área de Gestión del Talento Humano.

| | |
|---|--|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

- b. Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar social, contemplados en este Plan y programados por la Subdirección Administrativa y Financiera - Área de Gestión del Talento Humano.

1.10 OBLIGACIONES DE CORPOAMAZONIA

- a. Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
- b. Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
- c. Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.
- d. Divulgar entre todos los servidores públicos, los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo de la entidad.

1.11 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

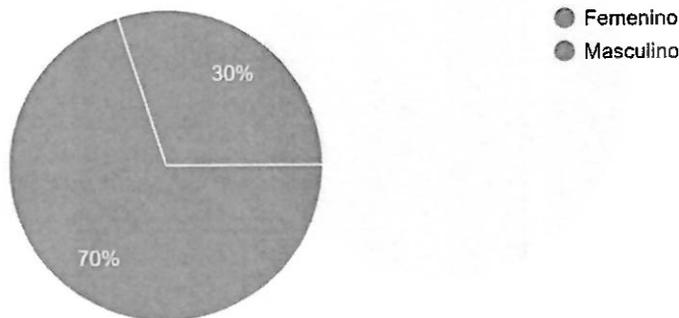
La Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA, con el ánimo de conocer la opinión de los funcionarios de planta sobre las necesidades de formación, capacitación, bienestar social e incentivos, mediante correo electrónico institucional, el día 09 de diciembre de 2024, hizo entrega de una encuesta en el formato F-GTH-007, Versión 2.0-2019, en el formulario de Google Forms, a 52 funcionarios de la entidad, con el que se establecerán las actividades a ejecutar dentro del Programa de Bienestar Social e Incentivos y el Plan Institucional de Formación y Capacitación para la vigencia 2025, la cual fue diligenciada por 30 funcionarios que equivalen al 58%.

El resultado del diagnóstico de necesidades para la vigencia 2025, arrojó el siguiente resultado conforme al formato F-GTH-007.

Género:

DATOS GENERALES Seleccione con una X 1. Género:

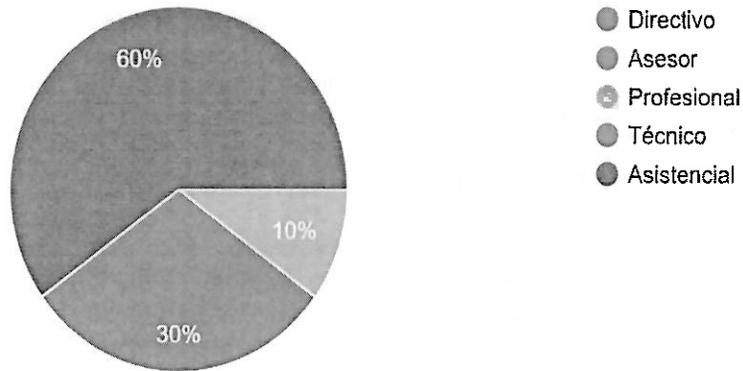
30 respuestas



1. ¿En qué nivel se encuentra dentro de la Corporación?:

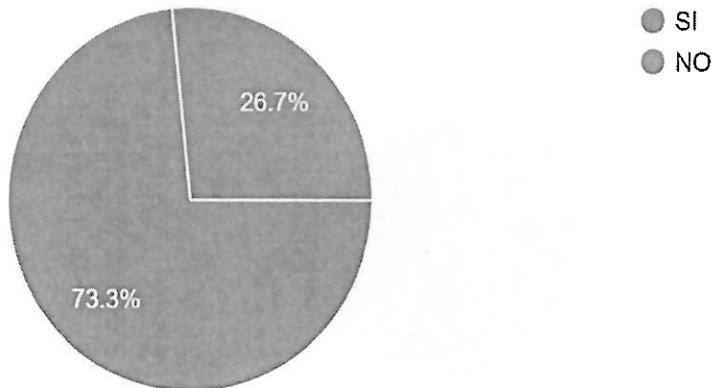
DATOS GENERALES Seleccione con una X 2. ¿En qué nivel se encuentra dentro de a Corporación?:

30 respuestas



2. ¿Tiene hijos?:

30 respuestas



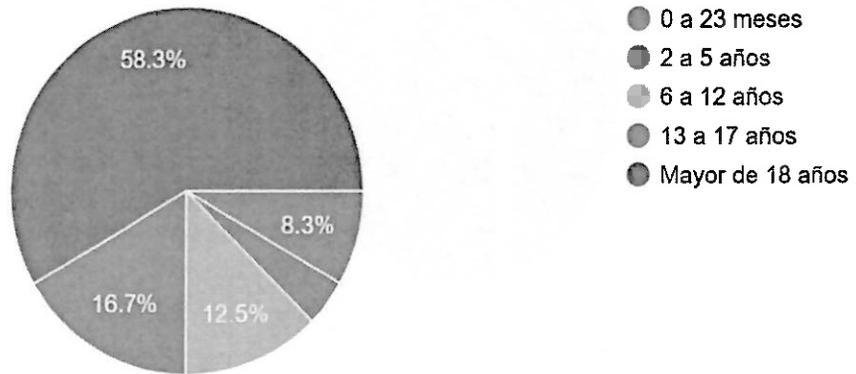


Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación
para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –
CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

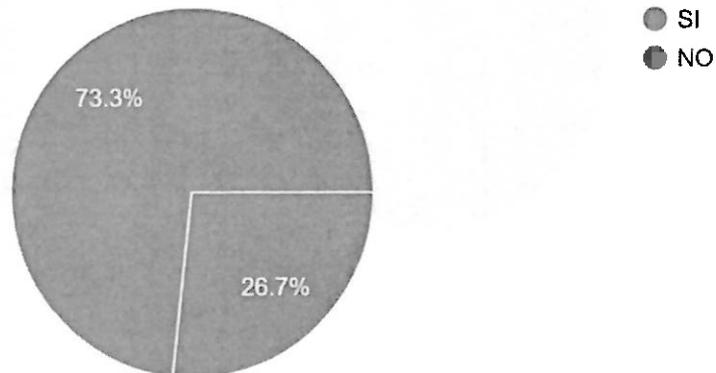
3. Si su respuesta anterior fue afirmativa, ¿en qué rango de edad se encuentran para la vigencia 2024?

24 respuestas



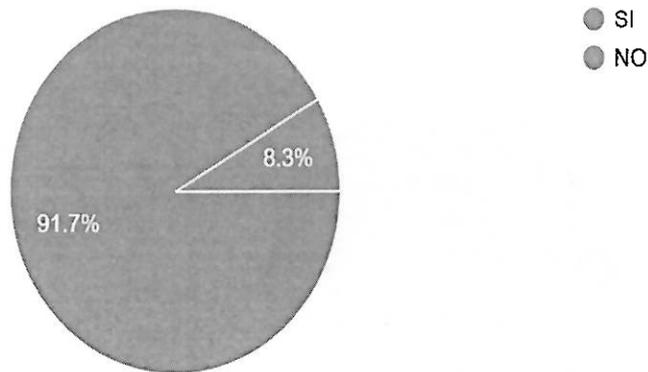
4. ¿Tiene vivienda propia?

30 respuestas



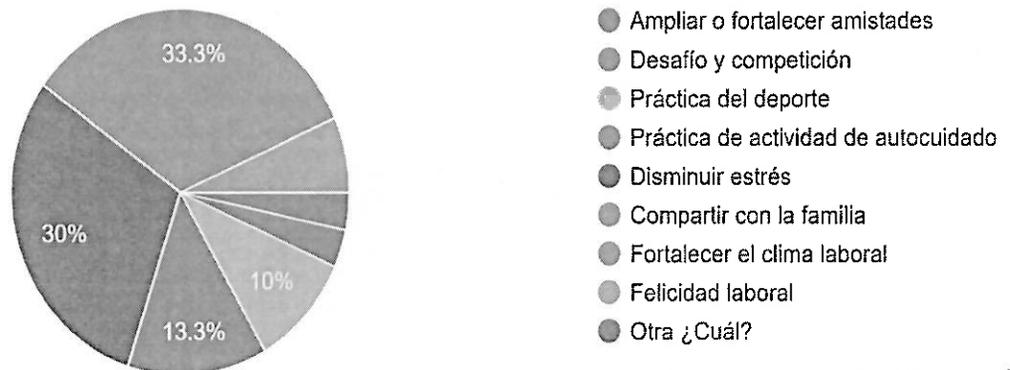
Si su respuesta es NO ¿está interesado en gestionar con el FNA o Cajas de Compensación Familiar créditos para adquirirla?

24 respuestas



5. ¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar Social?

30 respuestas



El resultado de esta pregunta indica que los tres primeros motivos por el cual participarían en las actividades de bienestar social son los siguientes:



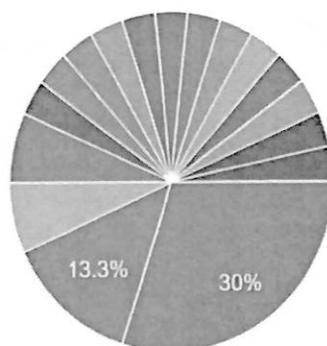
Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

1. Fortalecer el Clima laboral.
2. Disminuir el Estrés.
3. Practica de actividad de autocuidado

6. ¿Motivo o causa por la cual no asiste a las actividades de Bienestar Social?

30 respuestas



- Carga laboral
- Las actividades no son de su gusto
- Su jefe inmediato no le da autorización
- Problemas de salud
- Por la distancia en la que se encuentr...
- Trabajo en una Unidad Operativa
- siempre asisto
- Mucho trabajo, del cual no se puede d...

▲ 1/3 ▼

El resultado de esta pregunta indica que los dos primeros motivos por el cual no asisten a las actividades de bienestar social son los siguientes:

1. Carga laboral.
2. Las actividades no son de su gusto
3. Su jefe inmediato no le da autorización

7. Seleccione la actividad en la que le gustaría participar o desarrollar en el marco del Plan de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos de la Corporación:

Actividades Deportivas:

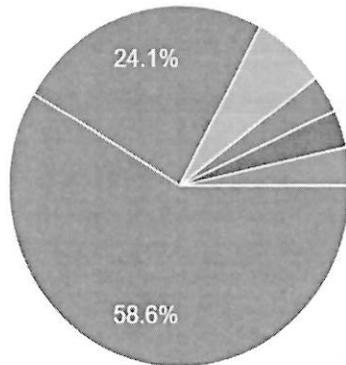
Deporte Individual.



Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

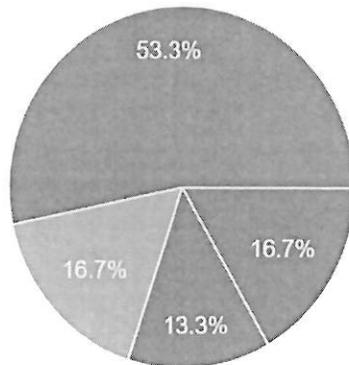
29 respuestas



- Juegos de Mesa (ajedrez, domino, parques, damas chinas, etc.)
- Natación
- Tenis de mesa
- Ciclismo
- Caminatas ,cualquier deporte de integracion
- atletismo

Deporte colectivo:

30 respuestas

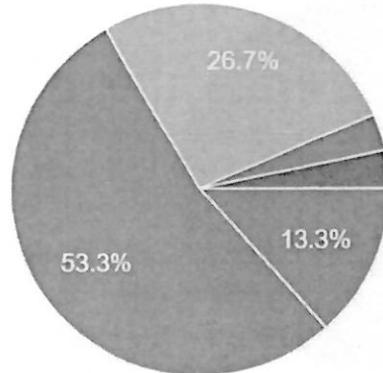


- Microfútbol
- Voleibol
- Baloncesto
- Caminatas ecológicas



Deportes autóctonos:

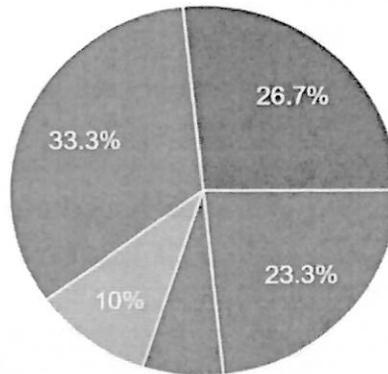
30 respuestas



- Microfútbol
- Rana
- Minitajo
- Tejo
- ninguno

Actividades culturales:

30 respuestas

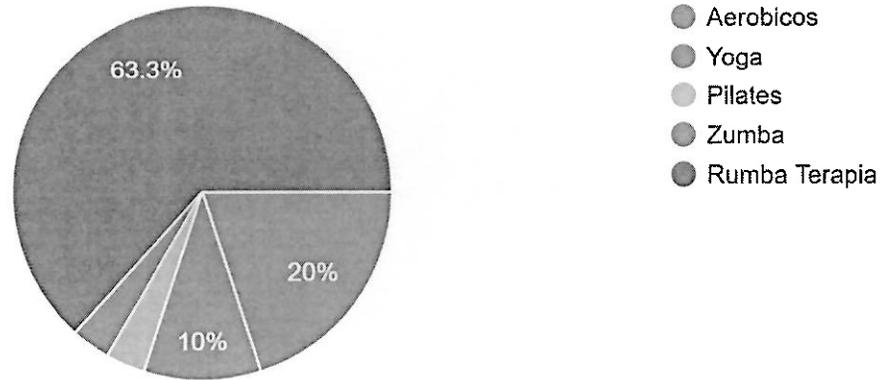


- Danzas
- Teatro
- Música
- Talleres Manuales
- Talleres de Culinaria

| | |
|---|---|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

Actividades de autocuidado:

30 respuestas



El resultado de esta pregunta indica que los funcionarios tienen preferencia por las siguientes actividades:

1. Deporte Individual: Juegos de Mesa (ajedrez, domino, parques, damas chinas, etc.).
2. Deporte Colectivo: Caminatas Ecológicas.
3. Deporte Autóctono: Rana.
4. Actividades Culturales: Talleres Manuales.
5. Actividades de Autocuidado: Rumba – Terapia.

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

8. ¿Participaría en las siguientes jornadas de promoción y prevención de la salud?

| PROMOCION Y PREVENCION | | |
|---|----|----|
| Participaría en las siguientes jornadas de promoción y prevención de la salud | SI | NO |
| Jornadas de vacunación | 27 | 02 |
| Jornadas de tamizajes | 26 | 03 |
| Higiene oral | 28 | 02 |
| Donación de sangre | 13 | 13 |
| Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias | 27 | 03 |

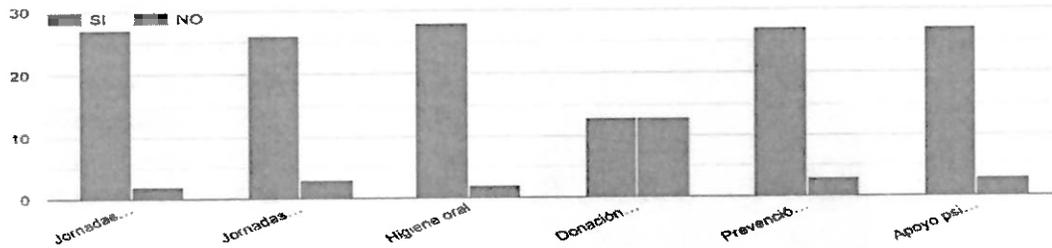


Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

| | | |
|--|----|----|
| Apoyo psicológico, manejo de estrés, cansancio extremo | 27 | 03 |
|--|----|----|

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN 9. ¿Participaría en las siguientes jornadas de promoción y prevención de la salud?



El resultado de esta pregunta indica que los funcionarios participarían de las siguientes jornadas de promoción y prevención de la salud:

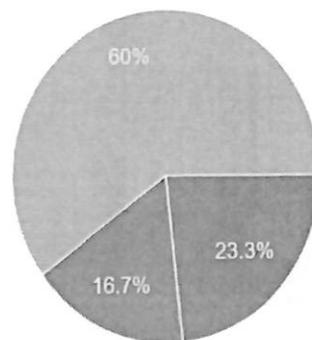
1. Higiene Oral.
2. Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias y Apoyo psicológico, manejo de estrés, cansancio extremo.
3. Jornadas de vacunación.
4. Apoyo psicológico, manejo de estrés, cansancio extremo
5. Jornadas de Tamizaje
6. Donación de sangre.

NIVEL FAMILIAR

9. Seleccione la actividad en la que le gustaría participar con su familia y sus hijos:

10. Actividades deportivas:

30 respuestas

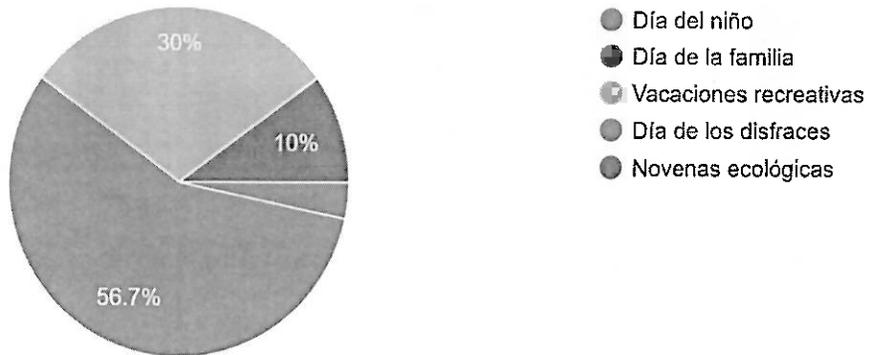


- Yincanas
- Campeonatos en diferentes disciplinas deportivas (Voleibol, Microfútbol, Baloncesto)
- Caminatas ecológicas



Actividades Recreativa:

30 respuestas

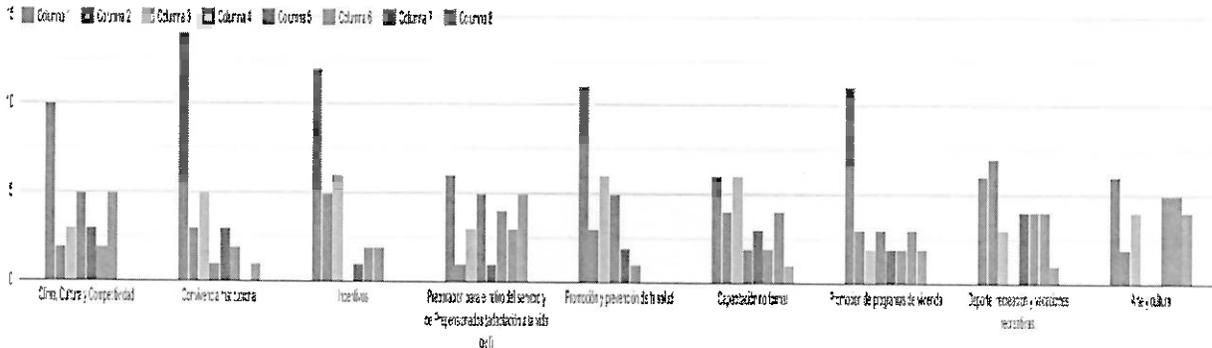


NIVEL ORGANIZACIONAL

11. ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social? (Clasifique en orden de importancia de 1 a 9, siendo 1 la primera actividad en prioridad y 9 la última).

Por favor asigne un número a cada actividad de 1 a 9. No podrá repetir número.

Ejemplo: Si a las actividades deportivas le asignó el número 1 no deberá volver a escribirlo.





Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación
para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –
CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

NIVEL ORGANIZACIONAL

| ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social? (Clasifique en orden de importancia de 1 a 9, siendo 1 la primera actividad en prioridad y 9 la última. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Clima, Cultura y Competitividad | 10 | 02 | 03 | 05 | 03 | 02 | 05 | 00 | 00 |
| Convivencia Institucional | 14 | 03 | 05 | 01 | 03 | 02 | 00 | 01 | 00 |
| Incentivos | 12 | 05 | 06 | 00 | 01 | 02 | 00 | 00 | 00 |
| Preparación para el retiro del servicio y de Prepensionados (adaptación a la vida civil) | 06 | 01 | 03 | 05 | 01 | 04 | 03 | 05 | 00 |
| Promoción y prevención de la salud | 11 | 03 | 06 | 05 | 02 | 01 | 00 | 00 | 00 |
| Capacitación no formal | 06 | 04 | 06 | 02 | 03 | 02 | 04 | 01 | 00 |
| Promoción de programas de vivienda | 11 | 03 | 02 | 03 | 02 | 02 | 03 | 02 | 00 |
| Deporte, recreación y vacaciones recreativas | 06 | 07 | 03 | 00 | 04 | 04 | 04 | 01 | 00 |
| Arte y cultura | 06 | 02 | 04 | 00 | 00 | 05 | 05 | 04 | 00 |

El resultado de esta pregunta indica que los funcionarios consideran deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social:

1. Convivencia Institucional.
2. Incentivos.
3. Promoción y prevención en salud – Promoción de programas de vivienda
4. Deporte, recreación y vacaciones recreativas - Clima, Cultura y Competitividad - Capacitación no formal - Arte y cultura

AMBIENTE LABORAL (RELACIONES HUMANAS)

12. Califique la satisfacción con su ambiente de trabajo.

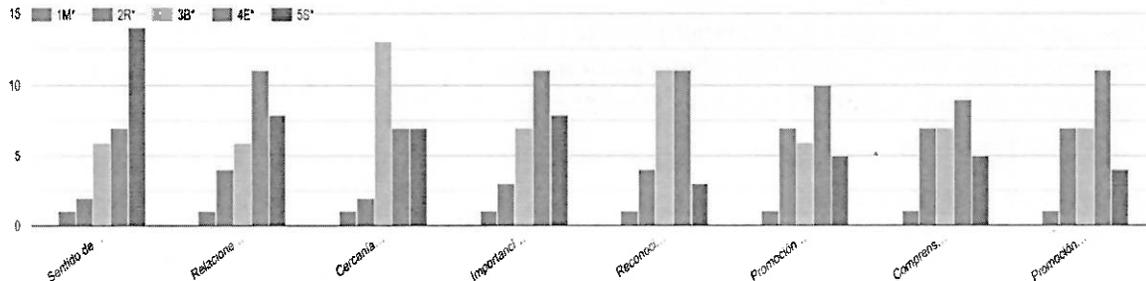
Por favor contestar y calificar de 1 a 5, siendo 1 malo y 5 sobresaliente.

*M: Malo, R: Regular, B: Bueno, E: Excelente, S: Sobresaliente



Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación
para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –
CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia



AMBIENTE LABORAL (RELACIONES HUMANAS)

Calificar de 1 a 5, siendo 1 malo y 5 sobresaliente.
*M: Malo, R: Regular, B: Bueno, E: Excelente, S: Sobresaliente

| Califique la satisfacción con su ambiente de trabajo | M | R | B | E | S |
|---|----|----|----|----|----|
| Sentido de pertenencia con la entidad | 01 | 02 | 06 | 07 | 14 |
| Relaciones interpersonales óptimas (compañerismo, solidaridad, respeto, tolerancia) | 01 | 04 | 06 | 11 | 08 |
| Cercanía con el jefe o directivos | 01 | 02 | 13 | 07 | 07 |
| Importancia otorgada al trabajo en equipo, estrategias grupales, entre otros que impliquen un aprendizaje mutuo o colectivo | 01 | 03 | 07 | 11 | 08 |
| Reconocimiento otorgado a los servidores en función de sus capacidades individuales (incentivos, premiaciones y condecoraciones) | 01 | 04 | 11 | 11 | 03 |
| Promoción del mérito y enaltecimiento al servidor | 01 | 07 | 06 | 10 | 05 |
| Comprensión del otro como eje central para una relación laboral óptima (comprensión de las diferencias y necesidades de cada miembro de la entidad) | 01 | 07 | 07 | 09 | 05 |
| Promoción de liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas | 01 | 07 | 07 | 11 | 04 |

El resultado de esta pregunta indica la percepción que tienen los funcionarios del ambiente laboral de la Corporación, por lo tanto, se deben mejorar en los siguientes aspectos:

Malo

1. Sentido de pertenencia con la entidad - Relaciones interpersonales óptimas (compañerismo, solidaridad, respeto, tolerancia) - Cercanía con el jefe o directivos - Importancia otorgada al trabajo en equipo, estrategias grupales, entre otros que

| | |
|---|--|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

impliquen un aprendizaje mutuo o colectivo - Reconocimiento otorgado a los servidores en función de sus capacidades individuales (incentivos, premiaciones y condecoraciones) - Promoción del mérito y enaltecimiento al servidor – Comprensión del otro como eje central para una relación laboral óptima (comprensión de las diferencias y necesidades de cada miembro de la entidad) - Promoción de liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas

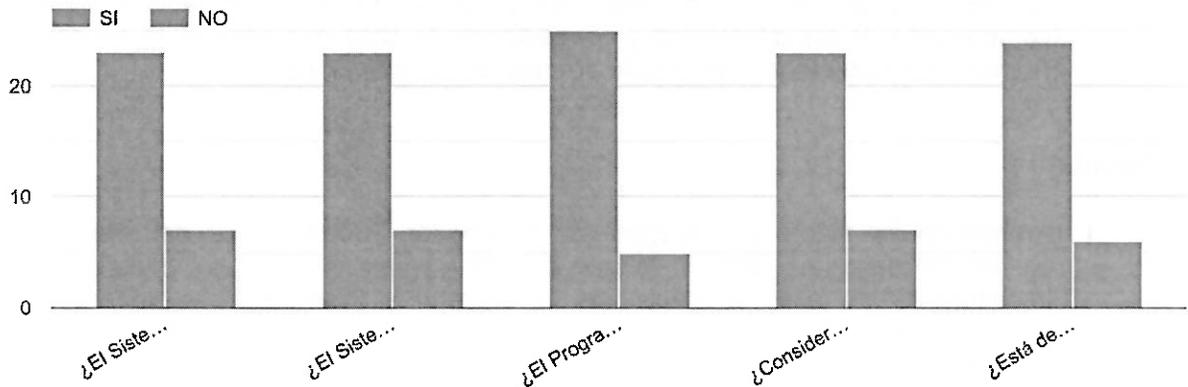
Regular

1. Promoción del mérito y enaltecimiento al servidor - Comprensión del otro como eje central para una relación laboral óptima (comprensión de las diferencias y necesidades de cada miembro de la entidad) - Promoción de liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas.
2. Reconocimiento otorgado a los servidores en función de sus capacidades individuales (incentivos, premiaciones y condecoraciones) - Relaciones interpersonales óptimas (compañerismo, solidaridad, respeto, tolerancia).
3. Importancia otorgada al trabajo en equipo, estrategias grupales, entre otros que impliquen un aprendizaje mutuo o colectivo.
4. Sentido de pertenencia con la entidad - Cercanía con el jefe o directivos

SISTEMA DE ESTÍMULOS (Programa de Bienestar Social e Incentivos).

13. Responda las siguientes preguntas:

| SISTEMA DE ESTIMULOS (Programa de Bienestar Social e Incentivos) | SI | NO |
|---|-----------|-----------|
| ¿El Sistema de Estímulos actual contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la Entidad? | 23 | 07 |
| ¿El Sistema de Estímulos actual de la Corporación, favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar? | 23 | 07 |
| ¿El Programa de Bienestar Social e Incentivos actual contribuye a que su trabajo sea eficaz y productivo? | 25 | 05 |
| ¿Considera que la Entidad, al realizar diferentes actividades de Bienestar Social, busca la satisfacción personal de las necesidades de sus servidores? | 23 | 07 |
| ¿Está de acuerdo con el Sistema de Estímulos que otorga la Corporación? | 24 | 06 |

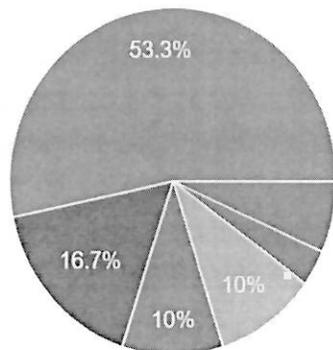


El resultado de esta pregunta indica los factores de cómo contribuye el sistema de estímulos en la Corporación:

1. El Programa de Bienestar Social e Incentivos si busca la satisfacción personal de las necesidades de sus servidores.
2. El Sistema de Estímulos actual si favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar.

14. Teniendo en cuenta el Plan de Incentivos ¿qué incentivo le gustaría recibir?:

30 respuestas



- Mejor Funcionario de Carrera Administrativa y mejor funcionario de...
- Mejor Funcionario de Carrera Administrativa por nivel jerárquico
- Mejores Equipos de Trabajo
- Permisos laborales para adelantar estudios de educación formal
- Priorización de Comisión para participación en seminarios, talleres o...
- Acceso a Becas y/o incentivos deriva...

| | |
|---|--|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

| SISTEMA DE ESTIMULOS (Programa de Bienestar Social e Incentivos) | |
|--|-----------------|
| ¿Teniendo en cuenta el Plan de Incentivos ¿qué incentivo le gustaría recibir? | Cantidad |
| Mejor Funcionario de Carrera Administrativa y mejor funcionario de Libre Nombramiento y Remoción del nivel profesional, técnico y asistencial. | 02 |
| Mejor Funcionario de Carrera Administrativa por nivel jerárquico | 01 |
| Mejores Equipos de Trabajo | 03 |
| Permisos laborales para adelantar estudios de educación formal | 03 |
| Priorización de Comisión para participación en seminarios, talleres o cursos de capacitación | 05 |
| Acceso a Becas y/o incentivos derivados de convenios | 16 |

El resultado de esta pregunta indica que clase de incentivos les gustaría recibir a los funcionarios de la Corporación, el resultado es el siguiente:

1. Acceso a Becas y/o incentivos derivados de convenios Acceso a Becas y/o incentivos derivados de convenios.
2. Priorización de Comisión para participación en seminarios, talleres o cursos de capacitación.
3. Permisos laborales para adelantar estudios de educación formal - Mejores Equipos de Trabajo.

CAPACITACION

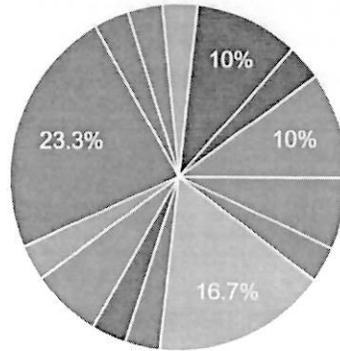
15. De los siguientes temas, cuál considera necesarios para el cumplimiento de las funciones generales de un servidor público, de conformidad con los ejes de desarrollo institucionales para el cumplimiento de los fines del estado.



Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación
para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –
CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

30 respuestas



- Gestión del Talento Humano
- Integración Cultural
- Planificación, desarrollo territorial y na...
- Relevancia internacional
- Buen Gobierno
- Contratación Pública
- Cultura organizacional
- Derechos humanos

▲ 1/3 ▼

| CAPACITACION | |
|---|----------|
| De los siguientes temas, cuál considera necesarios para el cumplimiento de las funciones generales de un servidor público, de conformidad con los ejes de desarrollo institucionales para el cumplimiento de los fines del estado | Cantidad |
| Gestión del Talento Humano | 02 |
| Integración Cultural | 01 |
| Planificación, desarrollo territorial y nacional | 05 |
| Relevancia internacional | 01 |
| Buen Gobierno | 01 |
| Contratación Pública | 00 |
| Cultura organizacional | 02 |
| Derechos Humanos | 01 |
| Gestión Administrativa | 07 |
| Gestión de las tecnologías de la información | 01 |
| Gestión Documental | 01 |
| Gestión Financiera | 00 |
| Gobierno en Línea | 01 |
| Innovación | 00 |
| Participación Ciudadana | 00 |
| Servicio al Ciudadano | 03 |
| Sostenibilidad Ambiental | 01 |
| Derecho de acceso a la información | 00 |
| Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad | 03 |

| | |
|---|---|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

El resultado de esta pregunta indica que clase de temas de capacitación consideran necesarios los funcionarios de la Corporación para el cumplimiento de las funciones generales de un servidor público, el resultado es el siguiente:

1. Gestión Administrativa
2. Planificación, desarrollo territorial y nacional.
3. Servicio al Ciudadano - Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad
4. Gestión del Talento Humano - Cultura organizacional

| | |
|---|--|
|  | <p>Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025</p> |
| <p><i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i></p> | |

CAPITULO 2

DESARROLLO DEL PLAN

De conformidad con lo previsto en el Decreto 1567 de 1998, reglamentado parcialmente en los Títulos 9 y 10 del Decreto Nacional 1083 de 2017, el Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025, está diseñado así:

2.1. BIENESTAR SOCIAL

Conforme a lo previsto en el artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998, los programas de bienestar e incentivos 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 familia; así como permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

En CORPOAMAZONIA, la Subdirección Administrativa y Financiera en coordinación con la Profesional Universitaria de Talento Humano y con la colaboración de la Comisión de Personal de la entidad, ha elaborado el Plan Institucional de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos, desde la visión de construcción de ciudadano, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la entidad y sus familias. Para ello, se desarrollarán actividades deportivas, recreativas, artísticas, culturales, de mejoramiento de la calidad de vida laboral, entre otras, como se describe a continuación.

2.1.1. SISTEMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Tiene como objetivos principales generar espacios de esparcimiento, recreación, descanso y disfrute del tiempo libre para los servidores públicos de CORPOAMAZONIA y su grupo familiar; mejorar sus condiciones de salud, físicas y mentales y reducir el ausentismo laboral.

Se busca intervenir en las áreas de calidad de vida laboral, entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su grupo familiar, con el propósito de mejorar sus niveles de salud, recreación y cultura.

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

| | |
|---|---|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

El Plan de Bienestar Social a implementar en la entidad, a pesar de que se vienen realizando actividades en este sentido se circunscribe a cinco (5) Áreas temáticas, ellas son:

- Área deportiva, área recreativa y vacacional.
- Área de promoción cultural y artística.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades.
- Promoción de programas de vivienda.

Se pretende desarrollar una serie de actividades que fomenten la capacidad de relación y de comunicación, desarrollar el sentido de pertenencia y el compromiso individual para con la entidad.

El área promoción y prevención de la salud procura proveer a los funcionarios de una serie de conocimientos esenciales que les permita reaccionar de manera adecuada ante situaciones de riesgo grave, que ponga en peligro la integridad física de los funcionarios y que pueda ocasionar daños graves en sus vidas.

Por último, desde la Subdirección Administrativa y Financiera - Área de Recursos Humanos se aspira a forjar una conciencia de identidad cultural en torno a celebraciones de particular interés y que se han priorizado en la entidad.

Serán temas del Programa Institucional de Bienestar los siguientes:

2.1.1.1. Programas en el Área deportiva, Área Recreativa y Vacacional

Los programas en el área deportiva buscan motivar la práctica del deporte y fomentar el espíritu de competencia de los funcionarios y desarrollar actividades que permitan un estilo de vida saludable.

De igual manera, esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios y al manejo del estrés, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

| Actividades Sugeridas: | |
|---|--|
| | Fecha Probable |
| Realización de tardes deportivas, en donde los funcionarios podrán participar en diferentes disciplinas, en entornos diferentes a la entidad, con espacios apropiados para tales fines: <u>Deporte Individual</u> : Juegos de Mesa (ajedrez, domino, parques, damas chinas, etc.). <u>Deporte Colectivo</u> : Caminatas Ecológicas. <u>Deporte Autóctono</u> : Rana. <u>Actividades Culturales</u> : Talleres Manuales. | Ultimo viernes/Cada mes/Durante el año |

| | |
|---|--|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

| | |
|---|---|
| <u>Actividades de Autocuidado: Rumba – Terapia. Actividades relacionadas con fortalecimiento de Clima laboral y Cultura organizacional: Talleres de Comunicación e integración.</u> | |
| Olimpiadas Deportivas Internas | (Conforme lo establecido en el artículo 1, numeral 12 de la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024). |

El Área Recreativo – Vacacional, busca orientar el esparcimiento y la integración de los funcionarios a través de la realización de convivencias en sitios alejados del puesto de trabajo, con el propósito de generar bienestar físico y mental a los funcionarios y así elevar su satisfacción.

Nota 1: De conformidad lo estipulado en el artículo 1, numeral 31 de la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024, que adoptó el Acuerdo suscrito entre la entidad y la Subdirectiva del Sindicato de Trabajadores del Sistema Nacional Ambiental SINTRAMBIENTE Seccional Amazonia- Vigencia 2024, para la realización de las **TARDES DEPORTIVA** el último viernes de cada mes.

Nota 2: De conformidad lo estipulado en el artículo 1, numeral 12 de la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024, que adoptó el Acuerdo suscrito entre la entidad y la Subdirectiva del Sindicato de Trabajadores del Sistema Nacional Ambiental SINTRAMBIENTE Seccional Amazonia- Vigencia 2024, para la realización de las **OLIMPIADAS DEPORTIVAS** la entidad asignará una apropiación presupuestal anual, dentro del programa de bienestar social e incentivos, equivalente a **TREINTA SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES (30 SMMLV)**.

Con el fin de garantizar la participación de la mayoría de los funcionarios, se rotará la sede de dichas olimpiadas en cada una de las Direcciones Territoriales de la Jurisdicción de CORPOAMAZONIA. Los gastos de manutención y transporte para los funcionarios que lo requieran, no están contemplados en este rubro, por lo tanto, serán asumidos por la entidad.

Esta actividad se realizará en la vigencia 2026 y se repetirá cada dos años.

Nota 3: Durante la vigencia que no se realicen las olimpiadas deportivas, se organizará una jornada lúdica al año para los funcionarios de CORPOAMAZONIA y se asignará un presupuesto de **TREINTA (30) SMMLV**.

| | |
|---|--|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

2.1.1.2. Actividades Artístico Culturales y de Interés General

Las acciones a desarrollar en el área cultural pretenden desarrollar aptitudes artísticas, así como la formación pertinente en dichas artes, facilitando su expresión y apreciación, para lo cual se organizarán cursos, talleres, actividades dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, actividades relacionadas con fortalecimiento de Clima laboral y Cultura organizacional: Talleres de Comunicación e integración, aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima institucional.

Las actividades culturales generan un placer personal para los funcionarios por los impactos psicológicos, emocionales, culturales, un espacio a su libertad, momentos de ocio y sensibilización, entre otros, que complementan el conocimiento, aprendizaje y crecimiento personal para alcanzar una sana convivencia e integración para los funcionarios de la entidad; Promover el fortalecimiento de la familia de los funcionarios de la entidad, como institución básica y núcleo fundamental de la sociedad, a través de actividades que resalten los valores como el respeto, el amor, la ayuda mutua, la tolerancia, la honestidad.

Actividades Sugeridas:

| | Fecha Probable |
|---|----------------|
| Un (1) día de descanso remunerado con ocasión del día del cumpleaños de los funcionarios de la entidad. Solo aplica para miembros de SINTRAMBIENTE, que lleven un año de asociado y tengan aportes consecutivos de 12 meses. | Durante el año |
| Reconocimiento a las empleadas en el día de la mujer. | Marzo |
| Reconocimiento a los empleados en el día del hombre. | Marzo |
| Reconocimiento a las empleadas que cumplen funciones secretariales (día de la secretaria) | Abril |
| Reconocimiento a las empleadas en el día de la madre. | Mayo |
| Reconocimiento a los empleados en el día del padre. | Junio |
| Reconocimiento a los empleados de la entidad en el día nacional del servidor público - 27/06/2017. (Art. 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015 (Compiló Decreto 2865 de 2013)). | Junio |
| Celebración del día de la familia CORPOAMAZONIA. | Julio |
| Reconocimiento a los empleados que desempeñan el empleo de conductor (Día del conductor). | Julio |
| Celebración día de los disfraces para los hijos de los funcionarios de Corpoamazonia. | Octubre |
| Actividades de Culturales y de Integración fin de año: a. Novena navideña ecológica institucional por cada dependencia. b. Cierre de Gestión. | Diciembre |

| | |
|---|--|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonía – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

Nota 1: Respecto al de descanso remunerado con ocasión del día del cumpleaños de los funcionarios de la entidad, se tendrá en cuenta lo descrito sobre el tema en el tema de incentivos de que trata este plan.

Solo aplica para miembros de SINTRAMBIENTE, que lleven un año de asociado y tengan aportes consecutivos de 12 meses.

2.1.1.3. Promoción y Prevención de la Salud

Se busca promover procesos para que se asuma la salud como una responsabilidad de todos, a nivel individual e institucional; mejorar y mantener la salud integral de los funcionarios; Llevar a cabo acciones de promoción y prevención de la salud, dirigidas a funcionarios de la entidad; desarrollar actividades de mantenimiento de la salud.

Se gestionará apoyo con las Empresas Prestadoras del Servicio de Salud EPS y la Administradora de Riesgos Laborales ARL.

Determinar las condiciones de salud física, mental y social del empleado antes de su ingreso a la entidad, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de sus funciones y perfil del cargo, igualmente se deben realizar al servidor cuando se termina la relación laboral.

Actividades Sugeridas:

| Actividad | Fecha Probable |
|--|--------------------------------------|
| Implementación de la Brigada de Emergencias – Primeros Auxilios | Durante el año |
| Seguimiento a los exámenes médicos ocupacionales, diagnóstico de acuerdo a los profesiogramas realizado a los funcionarios de la entidad. | Durante el año |
| Jornadas de promoción y prevención de la salud: Higiene Oral, prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias, apoyo psicológico, manejo de estrés, cansancio extremo, jornadas de vacunación, jornadas de tamizaje, apoyo psicológico, manejo de estrés, cansancio extremo, donación de sangre y jornadas de tamizaje. | Durante el año |
| Gestionar con Empresas Prestadoras del Servicio de Salud EPS, la Administradora de Riesgos Laborales ARL, la realización de por lo menos un taller y/o charla sobre cualquiera de los siguientes temas: <ul style="list-style-type: none"> • Estilos de Vida Saludable (manejo de estrés, actividad física, practica de autocuidado, nutrición) • Fortalecimiento clima laboral; | 1 taller y/o charla en cada semestre |

| | |
|---|--|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

2.1.1.4. Capacitación Informal en Artes y Artesanías u Otras Modalidades:

Se busca la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con las Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

El área de capacitación informal se busca promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas. Contribuir al proceso de formación integral y permanente de los funcionarios complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con sus necesidades y expectativas, de la sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y el entorno. Con el auspicio económico por parte de la entidad o a través de la gestión interinstitucional.

Adicionalmente en el área de educación formal se busca incentivar en los funcionarios el espíritu de superación mediante el estímulo a continuar con su proceso de formación, adelantando estudios Tecnológicos, Profesionales o de Postgrado, con el auspicio económico por parte de la entidad.

Actividades Sugeridas:

Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.

De conformidad con los ejes de desarrollo institucional para el cumplimiento de los fines del estado, los temas de capacitación sugeridos:

1. Gestión Administrativa
2. Planificación, desarrollo territorial y nacional.
3. Servicio al Ciudadano - Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad
4. Gestión del Talento Humano - Cultura organizacional

2.1.1.5. Promoción de Programas de Vivienda

Se busca apoyar a los funcionarios mediante la socialización de planes de vivienda ofrecidos por el estado a nivel Nacional, Regional o Local.

Actividades Sugeridas:

| | Fecha Probable |
|---|-------------------------------------|
| Realizar un listado de los funcionarios de la entidad con necesidades de vivienda | Durante el primer trimestre del año |

| | |
|---|--|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |
| Gestionar con el FNA y Cajas de Compensación Familiar información de trámites ofrecidos de programas de vivienda. | Durante el primer trimestre del año |

2.2. SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

El Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la CORPOAMAZONIA está orientado a lograr una adecuada administración de riesgos que permita mantener el control permanente de los mismos en los diferentes oficios, implementando las acciones necesarias para prevenir y controlar los efectos en la salud de los funcionarios, derivadas de la exposición a los factores de riesgo laboral presentes en las diversas labores inherentes al cumplimiento de las funciones, que contribuyan al bienestar físico, mental y social del trabajador y al funcionamiento de los recursos e instalaciones.

La seguridad y salud laboral de todos los funcionarios de CORPOAMAZONIA, es una de las prioridades de bienestar, es por esta razón que junto con la ARL se trabajará en conjunto con el objetivo incluir capacitaciones y actividades que promuevan la calidad de vida laboral, la cultura de auto cuidado y buenos hábitos.

El compromiso de la entidad, es alcanzar los objetivos propuestos en la legislación laboral colombiana, a través de la planeación, organización, ejecución, evaluación y seguimiento de los Subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo e Higiene y Seguridad Industrial, teniendo como punto de referencia la visión y las políticas en salud preventiva y seguridad en el trabajo de la entidad, a partir de un trabajo de excelencia, continuo y comprometido con el mejoramiento de la calidad de vida de quienes conforman la entidad.

En la vigencia 2024 se actualizó el sistema de SST, teniendo en cuenta la Resolución 0312 de 2019, y se obtuvo avances sobre la aplicación de la norma ISO 45001, nueva norma de la Organización Internacional de Normalización (ISO) sobre la seguridad y salud en el trabajo (SST), mediante la ejecución de un Plan de Trabajo coordinado con la ARL POSITIVA, teniendo en cuenta:

- Asesoría y asistencia en el cumplimiento de requisitos legales - normatividad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Elaboración y ejecución de un Plan de Emergencias.
- Asesoría para la realización del procedimiento de reportes e investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo.
- Capacitaciones al COPASST.
- Capacitaciones
- Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral

La entidad mediante Resolución No. 1560 del 25 de noviembre de 2016, adoptó su Plan Institucional de Gestión Ambiental -PIGA-, el cual constituye un instrumento de planificación que parte del análisis de la situación ambiental de la entidad, de su entorno, y de sus condiciones ambientales internas, para plantear y desarrollar programas ambientales dirigidos a alcanzar mejores condiciones internas y propender por el manejo eficiente y uso racional de los recursos naturales, dando cumplimiento a la normativa

| | |
|---|---|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

vigente. Este documento también permite que la entidad conozca el entorno laboral en que sus funcionarios desarrollan la labor diaria y propender mejoras.

2.2.1 Objetivos Específicos

ARTÍCULO 2.2.4.6.7. *Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST).* La Política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso:

1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
2. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa; y
3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

(Decreto 1443 de 2014, art. 7)

- ✓ Planear, organizar y ejecutar el SG - SST de acuerdo a las necesidades identificadas y asignando recursos físicos, técnicos, financieros y humanos para el logro de los objetivos.
- ✓ Dar cumplimiento a la normatividad legal vigente en seguridad y salud en el trabajo para el buen funcionamiento de la entidad.
- ✓ Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- ✓ Planear, organizar y desarrollar programas de formación integral en el trabajo que fomente la participación activa de los trabajadores y genere una cultura del autocuidado.
- ✓ Desarrollar intervenciones sobre las Condiciones de Salud y de Trabajo encontradas como prioritarias en los diagnósticos de salud y de trabajo, con el fin de promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores que laboran en CORPOAMAZONIA y así aumentar la productividad de la entidad.
- ✓ Ubicar y mantener al trabajador según sus aptitudes físicas y psicológicas, en ocupaciones que pueda desempeñar eficientemente sin poner en peligro su salud o la de sus compañeros.
- ✓ Establecer procedimientos adecuados y oportunos para la prestación asistencial y económica en caso de presentarse un accidente de trabajo o una enfermedad laboral.
- ✓ Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la entidad.

| | |
|---|---|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

El Programa está conformado por los subprogramas de Seguridad Industrial, de Higiene Industrial y de Medicina Preventiva y del Trabajo

2.2.2. Subprograma de Seguridad Industrial: Acciones destinadas a la prevención, identificación y control de las causas que generan accidentes de trabajo. Se aplica el procedimiento de Identificación de Peligros y Aspectos, la valoración y control de Peligros y riesgos, está plasmado en la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos.

2.2.3. Subprograma de Higiene Industrial: Es la ciencia y el arte dedicado al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales que se originan en o por los lugares de trabajo y que pueden ser causa de enfermedades, perjuicios a la salud o el bienestar, incomodidades o ineficiencias entre los trabajadores, o entre los ciudadanos de la comunidad.

2.2.4. Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo: Rama de la medicina dedicada a evitar la enfermedad y/o lesión o perturbación físico-mental del trabajador por el hecho de estar en contacto con los agentes de riesgo y así mismo detectar los estados morbosos para retardar su progreso y conservar la función activa laboral de la mejor manera posible.

Las acciones en prevención deben encaminarse a evitar las consecuencias de los riesgos profesionales. Un trabajador sano disminuye cargas sociales, estimula la producción, enriquece el capital humano, y baja el costo de vida.

2.2.5. Actividades Sugeridas:

- Orientación en Seguridad Industrial en el momento de ingreso de los funcionarios a la entidad.
- Asesoría y asistencia en el cumplimiento de requisitos legales - normatividad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Asesoría para la realización del procedimiento de reportes e investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo.
- Capacitaciones al COPASST.
- Realización de examen médico laboral al ingreso y retiro del servicio.
- Realización a los funcionarios de la entidad del examen médico ocupacional, diagnóstico y seguimiento de acuerdo a los profesiogramas. (Ver Nota 2 del literal C) del sub numeral 2.1.1.)

2.3. PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

Se define como "el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo, las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de los funcionarios de entidad, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo, en el logro de la misión institucional.

| | |
|---|---|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito del trabajo, que contribuyan a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los funcionarios servidores de la entidad.

El área de calidad de vida laboral pretende el logro de los siguientes objetivos:

- a. Motivar la participación en el desarrollo organizacional.
- b. Incorporar el tema de Bienestar Social Laboral en el proceso de reorganización institucional y modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.
- c. Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- d. Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- e. Promover la institucionalización de ceremonias, ritos, historias, valores y simbología organizacional, que desarrollen una cultura corporativa que propicie un clima laboral favorable.
- f. Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.

Por tal motivo en la vigencia 2024 se desarrollará los siguientes programas:

2.3.1. Clima, Cultura y Competitividad

El clima laboral se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

La medición de clima organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos como estructura, liderazgo, toma de decisiones y ambiente de trabajo.

Actividades sugeridas

- Tiempo libre en horario de trabajo para la integración de cumpleaños de funcionarios. (Después de las 05:00 p.m).
- Desarrollo de actividades prioritarias en el nivel organizacional como: Convivencia Institucional, Incentivos, promoción y prevención en salud – promoción de programas de vivienda, deporte, recreación y vacaciones recreativas - clima, cultura y competitividad - capacitación no formal - arte y cultura.
- Política pública de la Mujer y Equidad de Género: La Entidad concederá a las Servidoras Públicas lactantes una (01) hora adicional remunerada a la de la ley, dentro de la jornada laboral con el fin de fortalecer el vínculo efectivo madre – recién nacido para compartir con su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los siguientes 6 meses de haber finalizado el disfrute de la hora de lactancia, es decir hasta que el hijo cumpla su primer año. El tiempo

| | |
|---|--|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio.

2.3.2. Convivencia Institucional

Con estas actividades se pretende rescatar los valores y creencias a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

- Información de actividades que se realicen en conjunto con las Cajas de Compensación Familiar.
- Sensibilización, motivación e invitación a los funcionarios a los diferentes eventos que realice la entidad.
- Fortalecimiento e interiorización de los valores institucionales, mediante la selección por votación del colaborador que representa cada valor.
- Cumpleaños de empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, CORPOAMAZONIA reconocerá un (1) día de descanso remunerado con ocasión del día del cumpleaños de los funcionarios de la Entidad. Solo aplica para miembros de SINTRAMBIENTE, que lleven un año de asociado y tengan aportes consecutivos de 12 meses

2.3.3. Plan de Preparación para Retiro del Servicio y de Pre pensionados (Adaptación a la Vida Civil)

Concebido para preparar a los funcionarios que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el Decreto Ley 1227 de 2005, artículo 75 numeral 3, para la adopción de su nuevo rol dentro de la sociedad y su familia.

Es necesario fortalecer e implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación trabajando y desarrollando aspectos para la preparación al cambio de estilo de vida, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud.

Va dirigido a identificar a los funcionarios de la entidad, que les faltan tres (3) o menos años, para llegar a la edad de acceso a solicitar el reconocimiento de una pensión.

Actividades Sugeridas:

- Identificar los funcionarios que les faltan tres (3) o menos años, para llegar a la edad de acceso a solicitar el reconocimiento de una pensión.
- Asesoramiento a los empleados próximos a pensionarse de acuerdo a las normas establecidas para tal fin.

| | |
|---|---|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

- Gestionar para que, a través de la Caja de Compensación Familiar, se brinde un asesoramiento con objetivo de manejar el tránsito de empleado a jubilado, en el que se muestren los diferentes planes para el cambio de vida y la adaptación a este, en proyectos de tiempo libre, salud preventiva, consolidación de las relaciones con amigos, creación de empresas familiares para mejorar ingresos y otras alternativas que le permitan intervenir junto con su entorno social y familiar.

2.3.4. Programas de Incentivos

Como componentes del sistema de estímulos para los empleados de la entidad, (en cumplimiento a los artículos 2.2.10.8 y 2.2.10.9 del Decreto 1803 de 2015) los incentivos, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

El Plan de Incentivos está destinado, según el Decreto 1803 de 2005, a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los empleados, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la entidad, así como los equipos de trabajo que se inscriban y desarrollen un proyecto que la beneficie, dándoles valor agregado a la gestión y al desempeño que adelanta cotidianamente.

El Plan de incentivos se adelantará tomando en consideración los siguientes principios básicos:

Objetividad y transparencia: Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo del Plan de estímulos e incentivos, deberá basarse en criterios y procedimientos objetivos, los que serán accesibles para ser conocidos por todos los funcionarios de la entidad.

Compromiso: El Plan de estímulos e incentivos contarán con el compromiso de todos los niveles y áreas de la entidad, para garantizar que los mismos cuenten con el apoyo de la alta dirección, recursos en los presupuestos y participación de todos los empleados.

Economía: La entidad deberá propender por el uso óptimo de los recursos destinados al Plan de estímulos e incentivos, privilegiando las alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas que garanticen el desarrollo de acciones conjuntas.

En la Cartilla de Lineamientos de Política del Sistema de Estímulos del DAFP, se han propuesto ocho tipos de incentivos aplicables para el sector público, así: Reconocimientos; Recompensas; Incentivos Informales; Incentivos Formales; Incentivos Pecuniarios; Incentivos No Pecuniarios; Incentivos Intrínsecos e Incentivos Extrínsecos.

Según lo Dispuesto en el Decreto 1567 de 1998, reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1803 de 2015, podrán otorgarse incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

| | |
|---|--|
|  | <p>Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025</p> |
| | <p><i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i></p> |

Los incentivos pecuniarios, estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados; y los no pecuniarios, estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia. (Artículo 31 y 32 del Decreto 1567 de 1998).

Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción, de los niveles profesional, técnico y asistencial. El plazo máximo para su entrega es el 30 de noviembre de cada año. (Artículo 30, del Decreto 1567 de 1998, concordado con el Decreto 770 de 2005)

CORPOAMAZONIA, desarrollará el presente Plan a través de Incentivos Pecuniarios, No Pecuniarios y Reconocimientos.

2.3.5. Requisitos para Acceder a Incentivos

De conformidad con lo consagrado en el artículo 80 del Decreto 1227 de 2005 “Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

2.3.6. Incentivo no Pecuniario de Reconocimiento por Excelente Labor

Al finalizar el año, se realizará una actividad general convocando a todos los funcionarios, en la cual se destacará a los empleados que, durante el año, hayan demostrado un mejor desempeño.

Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta el nivel de excelencia de los empleados, establecido con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio, de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo y teniendo en cuenta el desempeño laboral, mediante criterios de excelencia mostrando aportes significativos al servicio que presta a la entidad.

2.3.7. Incentivo para funcionarios que se retiran definitivamente de CORPOAMAZONIA

| | |
|---|--|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

De conformidad con lo establecido en la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024 el artículo 1, numeral 28, que adoptó del Acuerdo suscrito entre la entidad y la Subdirectiva del Sindicato de Trabajadores del Sistema Nacional Ambiental SINTRAMBIENTE Seccional Amazonia- Vigencia 2024.

CORPOAMAZONIA adicionalmente a la liquidación definitiva a que se tiene derecho reconocerá a los funcionarios que se retiran definitivamente de la planta de personal y que hayan laborado dos (02) años consecutivos en adelante con un incentivo de 0.8 SMLV como reconocimiento por su labor en la entidad.

Sólo aplica para miembros de SINTRAMBIENTE que lleven un año de asociado y tengan aportes consecutivos de 12 meses.

2.3.8 Acceso a Modalidades de Trabajo que no Implican Presencialidad

De conformidad con lo establecido en la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024 el artículo 1, numeral 15, que adoptó del Acuerdo suscrito entre la entidad y la Subdirectiva del Sindicato de Trabajadores del Sistema Nacional Ambiental SINTRAMBIENTE Seccional Amazonia- Vigencia 2024.

CORPOAMAZONIA garantizará que todos sus servidores públicos puedan acceder a cualquiera de las modalidades de trabajo que no implican presencialidad en las sedes de la corporación acorde a con to establecido en la normatividad. Es decir, Teletrabajo (Ley 1221 de 2008), Trabajo en casa (Ley 2088 de 2021 y el Decreto 649 de 2022) y Trabajo remoto (Ley 2121 de 2021 y el Decreto 555 de 2022) y normas que apliquen.

Nota: CORPOAMAZONIA, evaluará la prioridad de aplicación de las modalidades de trabajo que no implican presencialidad en los casos de que los servidores públicos que se encuentren en condiciones de debilidad manifiesta, vulnerabilidad, discapacidad a cualquier otra que constitucionalmente ameriten una especial protección.

2.3.9 Política pública de la mujer y equidad de género

De conformidad con lo establecido en la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024 el artículo 1, numeral 26, que adoptó del Acuerdo suscrito entre la entidad y la Subdirectiva del Sindicato de Trabajadores del Sistema Nacional Ambiental SINTRAMBIENTE Seccional Amazonia- Vigencia 2024.

CORPOAMAZONIA concederá a las servidoras públicas lactantes una (1) hora adicional remunerada a la de ley, dentro de la jornada laboral con el fin de fortalecer el vínculo afectivo madre-recién nacido.

Solo aplica para miembros de SINTRAMBIENTE que lleven un año he asociado y tengan aportes consecutivos de 12 meses.

2.3.10 Procedimiento para la Selección de Mejores Empleados

| | |
|---|--|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

En el mes de noviembre de 2024, la Coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano presentará al Director General la relación de los funcionarios que hayan obtenido más del 80% de ponderación, de conformidad a:

| | Criterio de selección | Porcentaje de ponderación |
|----|---|----------------------------------|
| a) | Acreditar un tiempo de servicios en la entidad no inferior a un (1) año. | Veinticinco por ciento (25%). |
| b) | No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la postulación. El ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye como causal de exclusión del mismo. | Veinte por ciento (20%). |
| c) | Acreditar nivel sobresaliente en la última calificación de servicios en firme. | Veinte por ciento (20%). |
| d) | Acreditar el cumplimiento establecido del horario laboral de conformidad con la Resolución No. 1430 del 19/11/2014 o resolución que la adicione o modifique y Resolución 1125 del 22/06/2022. | Veinte por ciento (20%). |
| e) | Acreditar la participación en las actividades de capacitación, bienestar y Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo, programadas por la entidad. | Diez por ciento (10%) |
| f) | Hacer parte de las áreas donde se establezca algún tipo de Atención al Ciudadano. | Cinco por ciento (5%) |

El Comité de Incentivos y Estímulos de CORPOAMAZONIA adelantará la verificación del cumplimiento de los requisitos y ponderación de los criterios para seleccionar los mejores funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción.

De lo anterior, se elaborará un acta, la cual será enviada al Director General de CORPOAMAZONIA para que mediante acto administrativo formalice la selección y la asignación de los incentivos antes del 30/11/2024.

Para ponderar el criterio de que trate literal c) se deberá tener en cuenta lo siguiente:

➤ **Tratándose de Empleados de libre nombramiento del nivel profesional:** La evaluación se realizará con base en la evaluación del cumplimiento a los compromisos pactados, documentos escritos y firmados entre el Director General y el funcionario, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia. Los compromisos pactados deberán ser objeto de seguimiento permanente por parte del superior jerárquico. De dicho seguimiento se dejará constancia escrita de los aspectos más relevantes que servirán de soporte para la evaluación anual.

Al finalizar el período de vigencia de establecimiento de compromisos laborales se deberá efectuar una valoración para determinar y analizar los logros en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el funcionario, con base en las responsabilidades definidas.

| | |
|---|---|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

El encargado de evaluar el grado de cumplimiento es el Director General, con base en los informes de planeación y control interno que se produzcan.

- **Tratándose de Empleados de libre nombramiento y remoción:** Los demás empleados de libre nombramiento y remoción del nivel técnico y asistencia, serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera. En consecuencia, el mejor empleado será quien tenga la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.
- **Tratándose de Empleados de carrera administrativa:** La selección del mejor empleado de carrera administrativa de la entidad y de los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, se realizará con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral, la cual debe ser sobresaliente.

A. Procedimiento Para la Selección de Mejor Equipo de Trabajo

Se entiende por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en cumplimiento de los planes y objetivos institucionales.

Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Para otorgar los incentivos, el nivel sobresaliente de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Los incentivos podrán ser de carácter pecuniario o no pecuniario.

De conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.10.14 del Decreto 1083 de 2015 (Compilatorio del artículo 82 del Decreto 1227 de 2005), los trabajos presentados deberán reunir los siguientes requisitos:

- El inscrito para ser evaluado, debe haber concluido y
- Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.
- Los equipos de trabajo tendrán un máximo de tres (4) miembros y su inscripción se hará de acuerdo con la convocatoria.

Para la selección de los mejores equipos de trabajo, se tendrán en cuenta las previsiones de los artículos 2.2.10.14 y 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015 (Compilatorios de los artículos 82 y 83 del Decreto 1227 de 2005) y el procedimiento que a continuación se indica:

| | |
|---|--|
|  | <p>Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025</p> |
| | <p><i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i></p> |

- i. La Profesional Universitaria del Área de Talento Humano convocará a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales para ser desarrollados por equipos de trabajo, de conformidad con los requisitos señalados en este documento, y en los artículos 2.2.10.14 y 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015 (Compilatorios de los artículos 82 y 83 del Decreto 1227 de 2005).
- ii. El equipo de trabajo, previo visto bueno del jefe de la dependencia, se inscribirá ante la Oficina de Talento Humano y junto con la inscripción deberá presentar la Ficha Técnica del proyecto postulado.
- iii. El Comité de incentivos estudiará y evaluará los proyectos, de conformidad con la convocatoria y determinará su viabilidad o exclusión.
- iv. El Proyecto debidamente ejecutado, con las conclusiones de su implementación y demás formalidades señaladas en la convocatoria, deberá ser presentado al Comité de Incentivos, en la última semana del mes de octubre del 2025.
- v. El Comité de incentivos, citará al equipo de trabajo para la sustentación pública ante dicho Comité y ante personas que podrán ser funcionarios o no de la entidad, que estén relacionadas directa o indirectamente con el tema y que conceptúen sobre lo desarrollado. La sustentación se llevará a cabo la tercera semana del mes de noviembre del 2025.
- vi. Para la evaluación del proyecto por parte del Comité de Incentivos y Estímulos, también se tendrá en cuenta la incidencia de éste en las políticas y objetivos institucionales, su facilidad de implementación y beneficio para la entidad y para la ciudadanía, la importancia y prioridad frente a los otros trabajos propuestos, su relación costo beneficio y su originalidad.
- vii. El Comité de incentivos, tendrá en cuenta, además, los siguientes criterios para la preselección de los mejores equipos de trabajo:
 - Cumplimiento de cronograma.
 - Logro de los objetivos propuestos en el proyecto.
 - Tiempo de implementación del proyecto y sus resultados.
 - Importancia del trabajo sobre el Plan de Acción Institucional.
 - Valor agregado para el mejoramiento de procesos y procedimientos, superación de los indicadores de eficiencia, gestión de calidad, motivación, liderazgo y servicio al usuario.
- viii. El Comité de incentivos, preseleccionará en estricto orden de mérito y de acuerdo con los factores de ponderación establecidos en la convocatoria, a los mejores equipos de trabajo de la Entidad, con base en las calificaciones obtenidas. Este resultado quedará consignado en acta que deberá ser firmada por todos los miembros y enviada al Director General de CORPOAMAZONIA.
- ix. El Director General de CORPOAMAZONIA, mediante acto administrativo, seleccionará al mejor equipo de trabajo de la entidad y otorgará el incentivo pecuniario o no pecuniario establecidos en el presente plan.

| | |
|---|--|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

A los equipos de trabajo que ocupen el segundo y tercer lugar se les asignará los incentivos no pecuniarios disponibles.

B. Actividades Sugeridas

Como política y mecanismos para motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que aportan al logro de las metas institucionales, se definen las siguientes actividades de incentivos para el 2025:

Mejor funcionario de Carrera Administrativa; y Mejor Funcionario de Libre Nombramiento y Remoción del nivel profesional, técnico y asistencial:

- Emitir la resolución designando al mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción del nivel profesional, técnico y asistencial.
- Enviar copia del acto administrativo al expediente laboral del funcionario.
- Publicación en carteleras y medios electrónicos internos.

Mejor funcionario de Carrera Administrativa por Nivel Jerárquico:

- Emitir la resolución designando al mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción
- Enviar copia del acto administrativo al expediente laboral del funcionario.
- Publicación en la página web de la entidad.

Mejores Equipos de Trabajo:

Primer puesto:

- Emitir la resolución designando al mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción
- Enviar copia del acto administrativo al expediente laboral de cada funcionario que integra el equipo de trabajo.
- Publicación en la página web de la entidad.

D. Procedimiento a Seguir en Caso de Empate

En caso de presentarse empate en el primer lugar entre dos o más servidores, el Comité de Incentivos calificará sus aportes personales extraordinarios realizados durante el período correspondiente a la última calificación de servicios, de acuerdo con el nivel jerárquico que ocupen, así:

| | |
|---|---|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

- ✓ Para los empleados de los niveles técnico y asistencial, se tendrán en cuenta las habilidades o destrezas excepcionales demostradas en el ejercicio de sus tareas o funciones que contribuyan a mejorar procesos y trámites o a cambiar procedimientos.
- ✓ Para los empleados de los demás niveles se evaluará su aporte personal mediante la producción intelectual, tales como ensayos, investigaciones o el rediseño de procesos que contribuyan al logro de metas y resultados institucionales, así como su participación en representación de la entidad, como ponentes o conferencistas en congresos, seminarios o foros.

La relación de los anteriores logros por niveles jerárquicos, será solicitada a los empleados que resultaron empatados.

Esta relación deberá contar con el visto bueno del superior inmediato de cada uno de los empleados empatados.

2.3.11. Estudio de Cargas Laborales

De conformidad con lo establecido en la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024 el artículo 1, numeral 24, que adoptó del Acuerdo suscrito entre la entidad y la Subdirectiva del Sindicato de Trabajadores del Sistema Nacional Ambiental SINTRAMBIENTE Seccional Amazonia- Vigencia 2024.

CORPOAMAZONIA, se compromete a realizar las gestiones administrativas y financieras para desarrollar consultorías y demás acciones pertinentes para adelantar estudios y análisis de cargas laborales, que tenga como finalidad la nivelación de algunos empleos de (a planta global de CORPOAMAZONIA).

Para la consecución del objetivo anterior se contará con el acompañamiento permanente de una comisión de representantes de SINTRAMBIENTE Seccional Amazonia.

| | |
|---|---|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

CAPITULO 3 PLAN DE ESTIMULOS

3.1. Incentivo de la Educación Formal para Empleados de CORPOAMAZONIA

Conforme a lo reglamentado en el artículo artículo **2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015** y conforme a lo establecido en el Plan Institucional de Capacitación de CORPOAMAZONIA – Vigencia 2024, se financiará la educación formal de los empleados de carrera administrativa y a los de libre nombramiento y remoción, aplicación a realizarse en la vigencia 2025.

Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

- a. Llevar por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad.
- b. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

De conformidad con lo establecido en la Resolución No. 2126 del 28 de diciembre de 2023, el artículo 1, numeral 10 que adoptó del Acuerdo suscrito entre la entidad y la Subdirectiva del Sindicato de Trabajadores del Sistema Nacional Ambiental SINTRAMBIENTE Seccional Amazonia- Vigencia 2023.

CORPOAMAZONIA asignará una apropiación presupuestal anual dentro del programa de bienestar social e incentivos por un valor de **CINCUENTA SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES (50 SMMLV)**, para garantizar el plan de educación anual como estímulo para los funcionarios públicos de carrera administrativa, en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción Su aplicación es para la vigencia 2025-2026.

El apoyo económico se incrementará porcentualmente y si fuera el caso se cubriría hasta el (100%) del valor de la matrícula cuando no se haga uso del total de los recursos.

Lo anteriormente acordado se tendrá en cuenta al momento de elaborar el Plan Anual de Capacitación de la entidad Vigencia 2025-2026.

Parágrafo: se exceptúa la devolución de los recursos por pago de matrícula únicamente en los siguientes casos:

- Retiro del funcionario por causa de un concurso de méritos.
- Retiro del funcionario por enfermedad catastrófica.

Este incentivo no aplica para el nivel asesor y directivo.

Nota 1: El incentivo se otorgará por el tiempo que dure el técnico, la tecnología y en el caso de la carrera, especialización, maestría o doctorado; solo un semestre adicional para los casos que no alcanzaron a terminar su trabajo de grado o en algún caso bien sustentado.

| | |
|---|--|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

3.2. Incentivo Pecuniario por antigüedad

De conformidad con lo establecido en la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024, el artículo 1, numeral 2 que adoptó del Acuerdo suscrito entre la entidad y la Subdirectiva del Sindicato de Trabajadores del Sistema Nacional Ambiental SINTRAMBIENTE Seccional Amazonia- Vigencia 2024, La Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia — CORPOAMAZONIA, a partir de la vigencia 2025-2026 reconocerá pecuniariamente la antigüedad de sus servidores públicos, de la siguiente manera:

| RANGO DE ANTIGÜEDAD | Salario mínimo legales vigentes |
|---------------------|---------------------------------|
| Entre 2 a 4 años | 0,3 SMLV |
| Entre 5 a 7 años | 0,5 SMLV |
| Entre 8 a 10 años | 0,7 SMLV |
| Entre 11 a 15 años | 0,8 SMLV |
| De 16 en adelante | 1 SMLV |

Nota 1: El desembolso para los funcionarios, se hará cada año según el rango donde se encuentre ubicado.

CORPOAMAZONIA, asignará una apropiación presupuestal anual dentro del programa de Bienestar Social e incentivos por valor de treinta (30) SMMLV

Nota 2: Este incentivo no constituye factor salarial.

Se tendrá como fecha de corte para determinar los años de antigüedad el día del servidor público.

Se exceptúa del beneficio al nivel directivo y asesor.

Solo aplica para miembros de SINTRAMBIENTE que lleven un año de asociado y tengan aportes consecutivos de 12 meses.

3.3. Incentivo de Educación para Hijos de Funcionarios

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 3 de la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024, por la cual se adoptó el Acuerdo suscrito entre la entidad y la Subdirectiva del Sindicato de Trabajadores del Sistema Nacional Ambiental SINTRAMBIENTE Seccional Amazonia - Vigencia 2024.

la entidad asignará una apropiación presupuestal anual, dentro del programa de bienestar social e incentivos, por el valor de CUARENTA Y SIETE SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES (47 SMMLV), que serán distribuidos para grupo familiar padre o madre que tengan hijos menores o iguales a veinticinco (25) años de edad que se encuentren estudiando en instituciones públicas o privadas, en relación a un

| | |
|---|--|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

(1) solo hijo, que cumplan los requisitos mínimos establecidos por la entidad y que no pertenezcan al nivel asesor ni directivo.

Este beneficio incluye a los hijos e hijas que estudian en preescolar, primaria, secundaria, pregrado, postgrados y educación no formal; esta última modalidad, con un pensum no inferior a tres semestres. El desembolso de este auxilio será de acuerdo con lo estipulado en la reglamentación que se elabore para tal fin con el acompañamiento de los representantes del sindicato.

Conforme a la establecido en asamblea extraordinaria realizada el día 25 de marzo de 2023 de SINTRAMBIENTE, su distribución será de la siguiente manera:

| NIVEL DEL | PORCENTAJE DE EMPLEO DISTRIBUCIÓN |
|---------------------------|--|
| Profesional Especializado | 9% |
| Profesional Universitario | 14% |
| Técnico | 21% |
| Asistencial | 56% |

CORPOAMAZONIA, asignará una apropiación presupuestal anual dentro del programa de Bienestar Social e incentivos por valor de cuarenta y siete (47) SMMLV.

Nota 1: Con el fin de realizar una distribución proporcional al ingreso salarial se asignará un porcentaje del recurso aprobado para cada uno de los siguientes niveles: asistencial, técnico, profesional y profesional especializado.

So/o aplica para miembros de SINTRAMBIENTE que lleven un año de asociado y tengan aportes consecutivos de 12 meses.

3.3.1. Requisitos para Acceder al Auxilio Educativo para Hijos Menores de 25 Años de Edad de Funcionarios

- Solicitud escrita de reconocimiento del beneficio dirigida a la Profesional Universitaria del área de Talento Humano.
- Mostrar el vínculo legal que genere el derecho, para lo cual se deberá entregar copia del Registro Civil de nacimiento del o de los hijos con e o con los cuales se pretende reclamar el beneficio. Para hijos en adopción el empleado beneficiario deberá presentar documento que demuestre que ostenta la custodia del adoptivo, debidamente soportada conforme a la normatividad legal vigente.

| | |
|---|--|
|  | <p>Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025</p> |
| <p><i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i></p> | |

- c. Fotocopia legible de la tarjeta de Identidad cuando se trate de hijo menor de 18 años o fotocopia de la cédula de ciudadanía cuando se trate de hijo mayor de 18 años de edad.
- d. Cuando se trate de hijos mayores de dieciocho (18) años el funcionario beneficiario deberá manifestar en la solicitud que el hijo depende económicamente de él.
- e. Certificación vigente emitida por la Institución Educativa de Educación Formal que demuestre que el hijo del funcionario se encuentra estudiando.

En el caso de que el funcionario no demuestre los requisitos para acceder al auxilio, transcurridos treinta (30) días calendario, siguientes a la solicitud escrita del reconocimiento, se perderá el beneficio.

3.4. Incentivo Navideño Familiar

De conformidad con lo establecido en el artículo 1 Numeral 13, de la **Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024** por la cual se adoptó el Acuerdo suscrito entre la entidad y la Subdirectiva del Sindicato de Trabajadores del Sistema Nacional Ambiental SINTRAMBIENTE Seccional Amazonia- Vigencia 2024.

CORPOAMAZONIA reconocerá anualmente a todos sus trabajadores un estímulo navideño familiar equivalente a **CUARENTA SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES (40 SMMLV)** con el propósito de estimular en navidad la integración familiar, este estímulo se cancelará los primeros quince (15) días del mes de diciembre.

El valor asignado del incentivo navideño se dividirá entre el número de afiliados al Sindicato SINTRAMBIENTE, Seccional Amazonia, con fecha de corte a 30 de noviembre de las vigencias 2025-2026.

Este incentivo solo aplicará para miembros de SINTRAMBIENTE que lleven un año de asociado y tengan aportes consecutivos de 12 meses.

3.5. Acceso a Becas y/o Incentivos Derivados de Convenios

A los funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción, designados como mejores empleados de la entidad, serán priorizados para tener acceso a becas y/o incentivos derivados de convenios que llegue a celebrar CORPOAMAZONIA, siempre y cuando los beneficios estén relacionados con las funciones del cargo y desarrollo humano.

Nota: La verificación de los requisitos o condiciones para ser beneficiario de los estímulos de que trata este plan será de responsabilidad del Comité de Estímulos.

| | |
|---|--|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

De la revisión se levantará acta suscrita por quienes participaron y se remitirá al Director General para que mediante acto administrativo apruebe el reconocimiento del estímulo.

3.6. Cumpleaños de funcionarios:

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 16 de la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024, que adoptó el Acuerdo suscrito entre la entidad y la Subdirectiva del Sindicato de Trabajadores del Sistema Nacional Ambiental SINTRAMBIENTE Seccional Amazonia - Vigencia 2024, CORPOAMAZONIA reconocerá un (1) día de descanso remunerado con ocasión del día del cumpleaños de los funcionarios de la entidad, el cual podrá disfrutarlo el mismo día.

Si el día de cumpleaños es un día no hábil, el descanso se disfrutará en el día hábil siguiente; no obstante, el disfrute de este beneficio estará condicionado a la no afectación del servicio que preste la entidad, para lo cual deberá concertarse con el jefe inmediato.

En caso de que el beneficiario no pueda disfrutar de su descanso el mismo día de su cumpleaños, o el día hábil siguiente; el funcionario podrá pedirlo a su jefe inmediato dentro de la misma vigencia, quién no podrá negárselo.

Solo aplica para miembros de SINTRAMBIENTE, que tengan un año de asociado y sus aportes sean consecutivos de 12 meses.

3.7. Fortalecimiento al Arraigo Cultural:

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 17 de la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024, que adoptó el Acuerdo suscrito entre la entidad y la Subdirectiva del Sindicato de Trabajadores del Sistema Nacional Ambiental SINTRAMBIENTE Seccional Amazonia - Vigencia 2024, CORPOAMAZONIA autorizará compensación o jornada de trabajo especial para el disfrute de la primera semana de enero, semana santa y fiestas tradicionales; conforme a las celebraciones culturales de cada departamento de su jurisdicción. Con el fin de garantizar la atención al público la entidad establecerá las directrices pertinentes.

La Subdirección Administrativa y Financiera dará a conocer con anticipación al Director General una programación para los días y horarios en los cuales se compensará el tiempo y las medidas a tomar para no afectar la atención al público.

Dada una situación administrativa o externa que impida a dificulte autorizar tiempo o jornada de trabajo especial, la entidad por conducto de la Subdirección Administrativa y Financiera, informará por escrito a los empleados de la entidad la justificación. Lo acordado se aplicará en las vigencias 2025 - 2026.

Solo aplica para miembros de SINTRAMBIENTE que lleven un año de asociado y tengan aportes consecutivos de 12 meses.

| | |
|---|---|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

3.8. Horario Laboral para Madres y Padres Cabeza de Familia y Madres con Hijos Menores de Edad.

CORPOAMAZONIA en cumplimiento de la Ley 1361 de 2009, modificada por la Ley 1857 de 2017; con el objeto de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia de sus empleados, y sin que se afecte la prestación del servicio o sus funciones, adecuará los horarios laborales para facilitar el acercamiento de sus funcionarios con su núcleo familiar, en especial, para atender los deberes de protección y acompañamiento a sus hijos menores de edad. En este sentido, a través del Área de Talento Humano se deberá realizar el estudio pertinente de las situaciones que se presenten y el trámite administrativo pertinente.

CORPOAMAZONIA, aplicará lo dispuesto en la sentencia T-353/10 orientado a reducir en una hora diaria la jornada laboral de los padres y madres que tengan a su cargo hijos especiales y la flexibilización de su horario de trabajo de acuerdo con las necesidades de cada caso.

Nota 1: El Control de horario flexible, será asumido por la dependencia responsable del cumplimiento de horario y deberá realizarse a través de la Planilla "Control de Horario" o el medio tecnológico definido y para lo cual cada servidor deberá registrar su hora de llegada y salida de la Entidad.

Nota 2: El funcionario que tenga este beneficio y sin justa causa se evidencie incumplimiento de su horario flexible **hasta tres veces** en cada vigencia, el área de Talento Humano informara al jefe inmediato previa revisión del instrumento utilizado para su control, para que se tomen las medidas pertinentes.

3.9. Horario Laboral de Funcionarios

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 9 de la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024 por la cual se adoptó el acuerdo suscrito entre CORPOAMAZONIA y los empleados públicos afiliados al Sindicato de Trabajadores del Sistema Ambiental SINTRAMBIENTE - Seccional Amazonia- Vigencia 2024.

CORPOAMAZONIA establecerá un horario especial para los días viernes comprendido entre las 7:00 a.m. y las 4:00 p.m.; sin afectar la hora del almuerzo (1 hora) y sujeto a que no afecte la prestación del servicio. Este se adoptará mediante acto administrativo y no afectará la jornada laboral ordinaria legal vigente.

El control de ingresos se realizará a través del reloj biométrico o los instrumentos que la entidad disponga en todas las sedes principales de los departamentos de la jurisdicción de CORPOAMAZONIA; por lo que la entidad se comprometerá a adquirir los relojes para cada Territorial.

Las Unidades Operativas diligenciarán planilla de registro.

| | |
|---|--|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

Se designará un comité para el cumplimiento de lo anterior conformado por representantes de la Dirección General y la oficina de Talento Humano, con el acompañamiento de SINTRAMBIENTE.

Solo aplica para miembros de SINTRAMBIENTE que lleven un año de asociado y tengan aportes consecutivos de 12 meses.

3.10. Entradas al Centro Experimental Amazónico – CEA:

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 21, de la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024 por la cual se adoptó el acuerdo suscrito entre CORPOAMAZONIA y los empleados públicos afiliados al Sindicato de trabajadores del Sistema Ambiental SINTRAMBIENTE - Seccional Amazonia- Vigencia 2024.

CORPOAMAZONIA no cobrará las entradas al Centro Experimental Amazónico - CEA para sus empleados y el núcleo familiar ubicados en primer y segundo grado de consanguinidad, y primero de afinidad.

El Sindicato allegará cada seis (06) meses a la Subdirección de Manejo Ambiental un listado actualizado de los beneficiarios, y esta Subdirección informará de manera oportuna a la empresa de vigilancia o a la persona responsable, a fin de dar cumplimiento a lo acordado.

Lo acordado se aplicará a partir de la vigencia 2025-2026.

Solo aplica para miembros de SINTRAMBIENTE que lleven un año de asociado y tengan aportes consecutivos de 12 meses.

3.11. Espacio Para Parqueadero:

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 22, de la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024 por la cual se adoptó el acuerdo suscrito entre CORPOAMAZONIA y los empleados públicos afiliados al Sindicato de trabajadores del Sistema Ambiental SINTRAMBIENTE - Seccional Amazonia- Vigencia 2024.

CORPOAMAZONIA al interior de sus instalaciones y conforme a las características del área destinará durante las jornadas laborales un espacio de parqueadero para los vehículos de los empleados de planta priorizando el orden de llegada de los funcionarios.

CORPOAMAZONIA, garantizará que el parqueadero lateral de motos ubicado detrás de la Subdirección Administrativa y Financiera sea de uso exclusivo para integrantes de SINTRAMBIENTE.

| | |
|---|---|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

La Entidad y los empleados de planta coordinarán las acciones que permitan habilitar espacios de parqueo adicionales que cubran la necesidad del servicio. De igual forma se priorizará la adecuación de un espacio para parqueo a los funcionarios que usen la bicicleta como medio de transporte.

3.12. Dotación

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 4, de la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024 por la cual se adoptó el acuerdo suscrito entre CORPOAMAZONIA y los empleados públicos afiliados al Sindicato de trabajadores del Sistema Ambiental SINTRAMBIENTE - Seccional Amazonia- Vigencia 2024.

A todos los funcionarios de CORPOAMAZONIA se les entregará una dotación institucional adicional a la que otorga la ley la cual consistirá en una (1) camisa, (1) camiseta polo manga corta, (1) buzo manga larga, (1) una sudadera, (1) pava para las damas, (1) chaleco, una (1) chaqueta impermeable, (1) capa o 1 impermeable (realizar encuesta), (1) morral, dos (2) batas para /funcionarias de archivo, una sombrilla (1) y una (1) gorra. (Los implementos antes descritos deberán ir con el logo institucional), (2) cascos reglamentarios (1 para mensajería y 1 para técnico DTP) y (1) par de botas waterproof.

Con el apoyo de la oficina de talento humano se revisarán las especificaciones técnicas de los productos a adquirir con el acompañamiento de representantes de SINTRAMBIENTE.

Para lo anterior CORPOAMAZONIA asignará una apropiación presupuestal anual de (26) VEINTISÉIS SMLV.

Solo aplica para miembros de SINTRAMBIENTE que lleven un año de asociado y tengan aportes consecutivos de 12 meses.

3.13. Auxilio por muerte de familiares de funcionarios

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 11, de la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024 por la cual se adoptó el acuerdo suscrito entre CORPOAMAZONIA y los empleados públicos afiliados al Sindicato de trabajadores del Sistema Ambiental SINTRAMBIENTE - Seccional Amazonia- Vigencia 2024.

La entidad asignará una apropiación anual, dentro del Programa de Bienestar Social e Incentivos por el valor de ocho (8) SMMLV; que serán destinados para el otorgamiento de una prestación económica a los funcionarios de CORPOAMAZONIA que sufraguen con los gastos fúnebres o de entierro sus familiares (cónyuge y familiares).

El valor de la prestación económica de este auxilio por funcionario beneficiario será de un (1) salario mínimo mensual legal vigente, hasta agotar el presupuesto asignado, siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos:

| | |
|---|--|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

- Solicitud escrita dirigida al Área de Talento Humano, reclamando el beneficio y manifestando el grado de consanguinidad con el familiar fallecido.
- Fotocopia legible del documento de identidad del funcionario beneficiario del auxilio y del familiar fallecido.
- Copia autentica, tomada del original del registro civil o notarial de defunción del familiar fallecido.

La solicitud de reconocimiento del auxilio y de la demostración del hecho del fallecimiento debe realizarse dentro de los 60 días hábiles siguientes a su ocurrencia, caso contrario se perderá el beneficio.

El reconocimiento y la autorización de pago del auxilio se harán mediante resolución motivada emitida por la Dirección General de CORPOAMAZONIA.

Parágrafo: Corpoamazonia, concederá dos (2) días hábiles de permiso remunerado al servidor público que le sobrevenga muerte de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, y primero de afinidad o civil; tiempo adicional al establecido en la ley por licencia de luto.

Parágrafo: Sólo aplica para una solicitud durante la vigencia.

Solo aplica para miembros de SINTRAMBIENTE que lleven un año de asociado y tengan aportes consecutivos de 12 meses.

3.14. Permiso remunerado por antigüedad

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 14, de la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024 por la cual se adoptó el acuerdo suscrito entre CORPOAMAZONIA y los empleados públicos afiliados al Sindicato de trabajadores del Sistema Ambiental SINTRAMBIENTE - Seccional Amazonia- Vigencia 2024.

CORPOAMAZONIA concederá permiso remunerado a sus servidores públicos como reconocimiento a su antigüedad laboral dentro de la Corporación conforme al siguiente rango:

De 2 a 4 años: 1 día de descanso remunerado.

De 5 a 9 años: 2 días de descanso remunerado.

De 10 a 15 años: 3 días de descanso remunerado.

De 16 años en adelante: 4 días de descanso remunerado.

Estos se solicitarán de manera concertada con el jefe inmediato, quién no podrá negárselo, previa solicitud del servidor público y cada que cumpla un año de labor en la entidad, este beneficio deberá disfrutarse en la misma vigencia.

| | |
|---|--|
|  | <p>Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025</p> |
| | <p><i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i></p> |

Solo aplica para miembros de SINTRAMBIENTE que lleven un año de asociado y tengan aportes consecutivos de 12 meses.

3.15. Permiso compensado por comisión de servicios de domingo o festivo

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 25, de la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024 por la cual se adoptó el acuerdo suscrito entre CORPOAMAZONIA y los empleados públicos afiliados al Sindicato de trabajadores del Sistema Ambiental SINTRAMBIENTE - Seccional Amazonia- Vigencia 2024.

La solicitud de permiso remunerado por comisión de servicios en día domingo y/o festivo se informará ante la oficina de Talento Humano adjuntando copia de la comisión de servicios, mínimo con un (1) día de anticipación.

Este permiso corresponde a un día hábil que deberá disfrutarse dentro de la semana siguiente a la comisión. No será acumulable ni aplazable.

Solo aplica para miembros de SINTRAMBIENTE que lleven un año de asociado y tengan aportes consecutivos de 12 meses.

3.16. Días adicionales a los de ley en licencia de maternidad y paternidad

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 29, de la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024 por la cual se adoptó el acuerdo suscrito entre CORPOAMAZONIA y los empleados públicos afiliados al Sindicato de trabajadores del Sistema Ambiental SINTRAMBIENTE - Seccional Amazonia- Vigencia 2024.

CORPOAMAZONIA concederá tres (3) días adicionales a los días de ley en licencia de maternidad y paternidad que se conceda a los funcionarios, en el marco del artículo 2.2.5.5.17 Permiso remunerado, del Decreto 1083 de 2015.

Solo aplica para miembros de SINTRAMBIENTE que lleven un año de asociado y tengan aportes consecutivos de 12 meses.

3.17. Certificaciones laborales.

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 20, de la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024 por la cual se adoptó el acuerdo suscrito entre CORPOAMAZONIA y los empleados públicos afiliados al Sindicato de trabajadores del Sistema Ambiental SINTRAMBIENTE - Seccional Amazonia- Vigencia 2024.

CORPOAMAZONIA, durante el respectivo año expedirá sin costo alguno a cada uno de los empleados, hasta dos (02) certificaciones donde conste la información laboral. La (s) certificación (es) serán expedida (s) a solicitud del empleado.

Si las certificaciones son expedidas para uso de la entidad, no tendrán costo.

| | |
|---|--|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

Solo aplica para miembros de SINTRAMBIENTE que lleven un año de asociado y tengan aportes consecutivos de 12 meses.

3.18. Disfrute de vacaciones.

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 23, de la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024 por la cual se adoptó el acuerdo suscrito entre CORPOAMAZONIA y los empleados públicos afiliados al Sindicato de trabajadores del Sistema Ambiental SINTRAMBIENTE - Seccional Amazonia- Vigencia 2024.

CORPOAMAZONIA se compromete a concertar la programación de las vacaciones de los empleados sin que esto afecte la prestación del servicio y se aplicará el procedimiento interno establecido.

3.19. Incentivo para funcionarios que se retiran definitivamente de CORPOAMAZONIA.

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 28, de la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024 por la cual se adoptó el acuerdo suscrito entre CORPOAMAZONIA y los empleados públicos afiliados al Sindicato de trabajadores del Sistema Ambiental SINTRAMBIENTE - Seccional Amazonia- Vigencia 2024.

CORPOAMAZONIA adicionalmente a la liquidación definitiva a que se tiene derecho reconocerá a los funcionarios que se retiran definitivamente de la planta de personal y que hayan laborado dos (02) años consecutivos en adelante con un incentivo de 0.8 SMMLV, como reconocimiento por su labor en la entidad.

Solo aplica para miembros de SINTRAMBIENTE que lleven un año de asociado y tengan aportes consecutivos de 12 meses.

3.20. Incentivo para formación (capacitación informal).

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 33, de la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024 por la cual se adoptó el acuerdo suscrito entre CORPOAMAZONIA y los empleados públicos afiliados al Sindicato de trabajadores del Sistema Ambiental SINTRAMBIENTE - Seccional Amazonia- Vigencia 2024.

CORPOAMAZONIA dará un incentivo para formación ambiental a diez (10) cupos anuales para asistir a una capacitación fuera del área de jurisdicción de la entidad.

| | |
|---|-------------------|
| Para los funcionarios que lleven laborando dos (02) a diez (10) años de servicio en la entidad. | Cuatro (04) cupos |
| Para quienes lleven laborando ente once (11) a veinte (20) años de servicio en la entidad. | Cuatro (04) cupos |
| Para los funcionarios que lleven laborando más de veinte (20) | Dos (02) cupos |

| | |
|---|---|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |
| años de servicio en la entidad. | |

La apropiación presupuestal anual destinada por reconocimiento a la antigüedad sólo será para el pago de inscripción a la capacitación.

La entidad asumirá el costo que demande los viáticos y gastos de desplazamiento del funcionario que resulte beneficiado.

La entidad asignará una apropiación presupuestal anual dentro del Programa de Bienestar Social e Incentivos por valor de diez (10) SMMLV.

No se incluye empleados del nivel Directivo ni Asesor.

Parágrafo: los cupos serán asignados por medio de sorteo público, los funcionarios beneficiados no participarán hasta que todos hayan sido beneficiados.

Solo aplica para miembros de SINTRAMBIENTE que lleven un año de asociado y tengan aportes consecutivos de 12 meses.

3.21. Semana de Receso Escolar

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 34, de la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024 por la cual se adoptó el acuerdo suscrito entre CORPOAMAZONIA y los empleados públicos afiliados al Sindicato de trabajadores del Sistema Ambiental SINTRAMBIENTE - Seccional Amazonia- Vigencia 2024.

CORPOAMAZONIA, incluirá dentro la política de bienestar el trabajo desde casa durante la semana de receso escolar hasta el nivel básica secundaria, del mes de octubre de cada año, para empleados y empleadas con hijos que estén estudiando, que decidan acogerse a esta modalidad, de acuerdo con el mecanismo que la administración determine para tal efecto.

Solo aplica para miembros de SINTRAMBIENTE que lleven un año de asociado y tengan aportes consecutivos de 12 meses.

3.22. Pago de Gastos de Transporte Aéreo y Viáticos

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 18, de la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024 por la cual se adoptó el acuerdo suscrito entre CORPOAMAZONIA y los empleados públicos afiliados al Sindicato de trabajadores del Sistema Ambiental SINTRAMBIENTE - Seccional Amazonia- Vigencia 2024.

| | |
|---|---|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

La entidad autorizará desplazamiento aéreo cuando se trate de comisiones de servicio y capacitaciones para los miembros del Sindicato a las diferentes ciudades de Colombia, cuyo viaje por tierra implique más de ocho (8) horas de recorrido.

Parágrafo: La entidad planificará, reservará y garantizará los recursos para el cumplimiento de este ítem, con el rubro de viáticos de la Entidad, la cual asignará un presupuesto anual de veinte (20) SMMLV, que garantice la compra de tiquetes. Se utilizarán o asignarán, un (01) tiquetes por funcionario. Para el cumplimiento de este ítem el Jefe de Presupuesto, durante el primer bimestre del año reservará los recursos a través de un CDP y llevará el respectivo control.

Solo aplica para miembros de SINTRAMBIENTE que lleven un año de asociado y tengan aportes consecutivos de 12 meses.

3.23. Equipo de Cómputo para SINTRAMBIENTE.

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 06, de la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024 por la cual se adoptó el acuerdo suscrito entre CORPOAMAZONIA y los empleados públicos afiliados al Sindicato de trabajadores del Sistema Ambiental SINTRAMBIENTE - Seccional Amazonia- Vigencia 2024.

CORPOAMAZONIA se compromete a dotar a SINTRAMBIENTE con un computador portátil con licencia de office y antivirus; este equipo servirá como herramienta de trabajo para adelantar las tereas asignadas como para participar de las reuniones virtuales programadas por SINTRAMBIENTE Nacional. La dotación del computador se hará a través de la figura de comodato.

3.24. Suministro de Agua Saludable.

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 07, de la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024 por la cual se adoptó el acuerdo suscrito entre CORPOAMAZONIA y los empleados públicos afiliados al Sindicato de trabajadores del Sistema Ambiental SINTRAMBIENTE - Seccional Amazonia- Vigencia 2024.

CORPOAMAZONIA comprometida con cuidar a sus funcionarios y teniendo en cuenta que la hidratación es un factor fundamental para mantenernos saludables, suministrará oportunamente y de manera permanente según la necesidad de los funcionarios de cada Unidad Operativa, botellones de agua, mínimo con un botellón de agua mensual, las Direcciones Territoriales y Sede Central según los requerimientos y consumos necesarios.

Para las Unidades Operativas y Direcciones Territoriales se suministrará de elementos de cafetería y aseo.

3.25. Herramientas de Trabajo.

| | |
|---|---|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 05, de la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024 por la cual se adoptó el acuerdo suscrito entre CORPOAMAZONIA y los empleados públicos afiliados al Sindicato de trabajadores del Sistema Ambiental SINTRAMBIENTE - Seccional Amazonia- Vigencia 2024.

CORPOAMAZONIA garantizará y dará prelación al personal para la asignación de un puesto de trabajo dotado de equipos de cómputo nuevos, escritorios, sillas ergonómicas, ventiladores, dispensadores de agua, equipos Móviles celulares, así como también garantizará el acceso a insumos necesarios tales como conexión a intranet, internet, acceso a la aplicación Whatsapp Web como herramienta de trabajo y la dotación mínima de elementos de oficina: papelería, lapiceros, cosedora, perforadora, post-it, clips, lápices y borradores.

Para lo anterior CORPOAMAZONIA se compromete a gestionar recursos a través de proyectos para cumplir con este ítem.

Parágrafo: Para funcionarios que tienen derecho a dotación de Ley, CORPOAMAZONIA, de acuerdo a la Ley 70 de 1988 y Decreto Reglamentario 1978 de 1989, garantizará que la dotación al personal de planta será entregada en los tiempos estipulados por la Ley, cada cuatro (4) meses, la primera dotación será entregada la primera quincena del mes de abril. Dotación que deberá ser entregada en sitio o lugar de trabajo.

3.26. Permiso Sindical y apoyo formación SINTRAMBIENTE.

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 27, de la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024 por la cual se adoptó el acuerdo suscrito entre CORPOAMAZONIA y los empleados públicos afiliados al Sindicato de trabajadores del Sistema Ambiental SINTRAMBIENTE - Seccional Amazonia- Vigencia 2024.

CORPOAMAZONIA concederá y otorgará permiso sindical remunerado a cinco (05) servidores públicos, que sean escogidos por la Junta Directiva de SINTRAMBIENTE para participar en las capacitaciones programadas por la Asamblea Nacional de Delegados que se programa cada dos (02) años y los apoyará con gastos de transporte y los viáticos por el tiempo que duren estos eventos.

Adicionalmente CORPOAMAZONIA garantizará anualmente a los funcionarios afiliado a SINTRAMBIENTE, permisos sindicales remunerados, para formación mediante programas o talleres, a nivel nacional e internacional, en materia de negociación colectiva y demás temas relacionados con el ejercicio sindical, a las cuales se les haga las invitaciones. Reconociendo valores de inscripciones, viáticos y gastos de viaje, lo anterior de conformidad al Decreto 2813 de 2000, compilado en el Decreto 1072 de 2015 y la Circular Conjunta 098 de 2007.

Solo aplica para miembros de SINTRAMBIENTE que lleven un año de asociado y tengan aportes consecutivos de 12 meses.

| | |
|---|--|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

3.27. Espacio Físico para el SINDICATO CORPOAMAZONIA

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 32, de la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024 por la cual se adoptó el acuerdo suscrito entre CORPOAMAZONIA y los empleados públicos afiliados al Sindicato de trabajadores del Sistema Ambiental SINTRAMBIENTE - Seccional Amazonia- Vigencia 2024.

CORPOAMAZONIA Entregará nuevamente el espacio que ya se había otorgado a la Subdirectiva SINTRAMBIENTE, donde se permita una adecuada atención a los asociados para el funcionamiento de su oficina, dotada de escritorio con sillas, una mesa de reunión con sillas, en condiciones ambientales adecuadas, un equipo de cómputo, una impresora, un scanner, un archivador y acceso a internet, con servicio de aseo.

3.28. Recursos no ejecutados

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 35, de la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024 por la cual se adoptó el acuerdo suscrito entre CORPOAMAZONIA y los empleados públicos afiliados al Sindicato de trabajadores del Sistema Ambiental SINTRAMBIENTE - Seccional Amazonia- Vigencia 2024.

En caso que no haya sido posible la ejecución de algún recurso aprobado para el financiamiento de los beneficios antes acordados, la Corporación lo trasladará el 100% de los recursos para el beneficio del bono navideño.

Dicha gestión se hará efectiva los primeros días del mes de diciembre de cada vigencia previa solicitud y descripción expresa del Sindicato.

Solo aplica para miembros de SINTRAMBIENTE que lleven un año de asociado y tengan aportes consecutivos de 12 meses.

3.29. Apoyo a programas de educación

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 36, de la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024 por la cual se adoptó el acuerdo suscrito entre CORPOAMAZONIA y los empleados públicos afiliados al Sindicato de trabajadores del Sistema Ambiental SINTRAMBIENTE - Seccional Amazonia- Vigencia 2024.

CORPOAMAZONIA En cumplimiento de su misión permitirá la realización de las pasantías remuneradas de los hijos de los funcionarios de Carrera Administrativa, al igual que los Provisionales y funcionarios de Libre Nombramiento y remoción, que acrediten más de 2 años de servicio en la Entidad.

Este beneficio será otorgado a 3 hijos de funcionarios de manera anual.

| | |
|---|---|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

Solo aplica para miembros de SINTRAMBIENTE que lleven un año de asociado y tengan aportes consecutivos de 12 meses.

3.30. Permisos

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 19, de la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024 por la cual se adoptó el acuerdo suscrito entre CORPOAMAZONIA y los empleados públicos afiliados al Sindicato de trabajadores del Sistema Ambiental SINTRAMBIENTE - Seccional Amazonia- Vigencia 2024.

La Corporación garantizará los permisos para citas médicas deberán solicitarse por el empleado ante el jefe inmediato, así: cuando la cita médica sea en el mismo municipio de su sede de trabajo coordinará con el Jefe inmediato la hora de salida y llegada al puesto de trabajo, teniendo en cuenta la hora de asignación de la cita médica. Cuando la cita médica sea un municipio diferente a su sede de trabajo, coordinará con el Jefe inmediato los días de ausencia.

Parágrafo: El funcionario que solicite permiso para citas médicas deben hacerlo por escrito y anexar el soporte de la EPS, inmediatamente hacer entrega de estos documentos al Área de Talento Humano, para que repose en su historia laboral.

Solo aplica para miembros de SINTRAMBIENTE que lleven un año de asociado y tengan aportes consecutivos de 12 meses.

3.31. Tardes Deportivas

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 31, de la Resolución No. 1952 del 27 de diciembre de 2024 por la cual se adoptó el acuerdo suscrito entre CORPOAMAZONIA y los empleados públicos afiliados al Sindicato de trabajadores del Sistema Ambiental SINTRAMBIENTE - Seccional Amazonia- Vigencia 2024.

CORPOAMAZONIA organizará la realización de tardes deportivas, donde los funcionarios podrán participar en diferentes disciplinas como: Deporte Individual: Juegos de Mesa (ajedrez, domino, parques, damas chinas, etc.), deporte Colectivo: Caminatas Ecológicas, Deporte Autóctono: Rana, Actividades Culturales: Talleres Manuales, Actividades de Autocuidado: Rumba – Terapia.

| | |
|---|--|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

CAPITULO 4 PRESUPUESTO

CORPOAMAZONIA, cuenta con los recursos previstos en su presupuesto, con recursos de funcionamiento; Cuenta 2 - Servicios Generales, Subcuenta 204 - Adquisición de Bienes y Servicios, Objeto 22 – Capacitación, Bienestar Social y Estímulos, Ordinal 11 - Otros servicios para Capacitación, Bienestar Social y Estímulos; para adelantar las actividades de bienestar e incentivos que requieran contratación y/o ejecución de recursos, como se contempla en este plan.

No obstante, la entidad también dispondrá de sus propios recursos físicos y humanos, que, con base en una administración eficiente y transparente, de cooperación y articulación intra e interinstitucional, posibilitarán la ejecución de las actividades de bienestar e incentivos para las cuales no se requiere presupuesto.

Adicionalmente, la entidad gestionará el acompañamiento y apoyo de las Cajas de Compensación Familiar de los Departamento de Amazonas, Caquetá y Putumayo, conforme a las facultades establecidas en la ley y reglamentos.

| PROGRAMA | ACTIVIDADES | SMMLV | VALOR EN PESOS |
|------------------------|---|--------------|--------------------|
| Bienestar Social | Jornada Lúdica - 2025 | 30 | \$42'705.000 |
| Estímulos e Incentivos | Auxilio por muerte de familiares de funcionarios | 8 | \$11'388.000 |
| | Incentivo pecuniario por antigüedad | 30 | \$42'705.000 |
| | Incentivo de educación para hijos de funcionarios | 47 | \$66'904.500 |
| | Dotación Sindicato | 26 | \$37'011.000 |
| | Incentivo para formación, (capacitación informal), formación ambiental. Diez (10) cupos. | 10 | \$14'235.000 |
| | Incentivo de educación formal para empleados | 50 | \$71'175.000 |
| | Incentivo navideño familiar | 40 | \$56'940.000 |
| | Pago de gastos de transporte aéreo y viáticos Comisiones de servicio y capacitaciones SINTRAMBIENTE | 20 | \$28'470.000 |
| | Incentivo para funcionarios que hayan laborado dos (02) años consecutivos y se retiren definitivamente, CORPOAMAZONIA, reconocerá un adicional a la liquidación definitiva. | 0.8 | \$1'138.800 |
| TOTAL | | 261.8 | 372'672.300 |



Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

**CAPITULO 5
PROGRAMACIÓN ACTIVIDADES PROGRAMA DE BIENESTAR - VIGENCIA 2025**

| ACTIVIDAD | FECHA EJECUCIÓN (MES) | POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE | PRESUPUESTO | META PROPUESTA | % CUMPLIMIENTO |
|---|-----------------------|------------------------------|-------------|----------------|----------------|
| Realizar y consolidar el diagnóstico de necesidades a través de la recolección, análisis y organización de la información obtenida a partir de la encuesta de expectativa del año 2024 diligenciada por los funcionarios. | Enero | Funcionarios de la entidad | (*) | Un Diagnóstico | 100% |

| ÁREA DE INTERVENCIÓN | ACTIVIDADES | FECHA EJECUCIÓN (MES) | POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE | PRESUPUESTO | META PROPUESTA | % CUMPLIMIENTO |
|---|--|--------------------------|---|-------------|----------------|----------------|
| CLIMA, CULTURA Y COMPETITIVIDAD | Encuesta de Clima y Cultura Organizacional Cumpleaños de funcionarios. CORPOAMAZONIA reconocerá un (1) día de descanso remunerado con ocasión del día del cumpleaños de los funcionarios de la Entidad. Tiempo libre en horario de trabajo para la integración de cumpleaños de funcionarios. (Después de las 05:00 p.m) | Abril 2025 | Funcionarios | (*) | 62 encuestas | |
| | | Durante el período anual | Funcionarios | (*) | 62 empleados | |
| | | Durante el período anual | Funcionarios | (*) | 62 empleados | |
| PREPARACIÓN PARA RETIRO DEL SERVICIO Y DE PREPENSIONADOS (ADAPTACIÓN A LA VIDA CIVIL) | Identificar los funcionarios que les faltan tres (3) o menos años, para llegar a la edad de acceso a solicitar el reconocimiento de una pensión. | Durante el 1er. Semestre | Funcionarios que les faltan tres (3) o menos años | (*) | 1 listado | |

Página 64 de 71

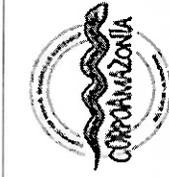
| | | | | |
|------------------------|---------------------------------|-------|---|-------|
| Elaboró: | Sergio de la Cruz Peña Jamioy | Cargo | Profesional Universitaria Talento Humano | Firma |
| Revisó parte jurídica: | Mateo Murillo Rivera | Cargo | Asesor – Dirección General | Firma |
| Revisó: | William Edmundo Piedrahita Maya | Cargo | Subdirector General, Área Administrativa y Financiera | Firma |
| Revisó: | Pierangeli Perdomo Rodríguez | Cargo | Representante Comisión de Personal | Firma |
| Revisó: | Jaime Hernán Delgado | Cargo | Representante Comisión de Personal | Firma |

Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025



Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

| | | | | | | |
|------------------------------------|--|---|--|--------------|--|--|
| | Asesoramiento a los empleados próximos a pensionarse de acuerdo a las normas establecidas para tal fin. | Durante el 2do. Semestre | | (*) | 1 asesoramiento | |
| | Implementación de la Brigada de Emergencias – Primeros auxilios | Marzo 2025 | Funcionarios | (*) | 1 evento | |
| | Gestionar con Empresas Prestadoras del Servicio de Salud EPS, la Administradora de Riesgos Laborales ARL, realización de por lo menos un taller y/o charla sobre cualquiera de los siguientes temas: <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer el Clima laboral. • Disminuir el Estrés. • Practica de actividad de autocuidado. | Durante el año (1 taller y/o Charla en cada semestre) | Funcionarios | (*) | 2 Charlas | |
| | Realizar exámenes médicos ocupacionales, de acuerdo a los programas para todos los funcionarios de la entidad realizados a finales de la vigencia 2023. | Durante el año | Funcionarios | (*) | Sin definir | |
| CAPACITACIÓN NO FORMAL | Apoyar las siguientes modalidades de capacitación: Priorización de Comisión para participación en temas de capacitación tales como: Planificación, desarrollo territorial y nacional, Servicio al Ciudadano, Desarrollar el Programa de Bilingüismo en la Entidad, Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional. | Durante el año | Funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción | \$14'235.000 | Sin definir – de acuerdo a las solicitudes de los funcionarios | |
| PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA | Realizar un listado de los funcionarios de la entidad con necesidades de vivienda | 1er. Trimestre del año | Funcionarios | (*) | 1 Documento | |
| | Gestionar con el FNA y Cajas de Compensación Familiar información de trámites ofrecidos de programas de vivienda y transmitir la información a | 1er. Trimestre del año | Funcionarios | (*) | 1 Documento | |



Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación
para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –
CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

| PROGRAMAS EN EL ÁREA DEPORTIVA, ÁREA RECREATIVA Y VACACIONAL | los correos electrónicos de los funcionarios. | | Semestral | Funcionarios | (*) Sujeto a presupuesto | |
|--|---|--|--|--------------------------|---|--|
| Realización de una caminata ecológica semestral | Realización de tardes deportivas, en donde los funcionarios podrán participar en diferentes disciplinas, en entornos diferentes a la entidad, con espacios apropiados para tales fines. Deporte colectivo: juegos de mesa (ajedrez, domino, parques, damas, chinas, etc), autóctonos: Rana, Actividades culturales: Talleres manuales. Actividades de autocuidado: Rumba – Terapia. | Ultimo viernes/Cada mes/Durante el año | Funcionarios | (*) Sujeto a presupuesto | 11 Jornadas | |
| Jornada Lúdica CORPOAMAZONIA | Durante el periodo anual | Durante el periodo anual | Funcionarios | \$42'705.000 | 1 Evento | |
| Reconocimiento a las empleadas en el día de la mujer. | Reconocimiento a las empleadas en el día de la mujer. | Marzo (Preferiblemente 08 de marzo 2025) | Funcionarios | (*) Sujeto a presupuesto | | |
| Reconocimiento a los empleados en el día del Hombre. | Reconocimiento a los empleados en el día del Hombre. | Marzo (Preferiblemente 25 marzo 2025) | Funcionarios | (*) Sujeto a presupuesto | | |
| Reconocimiento a los empleados que desempeñan el empleo de conductores (Día del conductor). | Reconocimiento a los empleados que desempeñan el empleo de conductores (Día del conductor). | Julio (Preferiblemente 16 Julio 2025) | Funcionarios | (*) Sujeto a presupuesto | | |
| Reconocimiento a las empleadas que cumplen funciones secretariales (día de la secretaria) | Reconocimiento a las empleadas que cumplen funciones secretariales (día de la secretaria) | Abril (Preferiblemente 26 Abril 2025) | Funcionarios que desempeñan el cargo de secretario (a) | (*) Sujeto a presupuesto | Nro. de funcionarios con reconocimiento | |
| Reconocimiento a las empleadas en el día de la madre. | Reconocimiento a las empleadas en el día de la madre. | Mayo (Preferiblemente 12 Mayo 2025) | Funcionarios | (*) Sujeto a presupuesto | | |
| Reconocimiento a los empleados en el día del padre. | Reconocimiento a los empleados en el día del padre. | Junio (Preferiblemente 16 Junio 2025) | Funcionarios | (*) Sujeto a presupuesto | | |
| Celebración día de la familia CORPOAMAZONIA. | Celebración día de la familia CORPOAMAZONIA. | Julio 2025 | Funcionarios y su grupo familiar | (*) Sujeto a presupuesto | 1 evento | |
| Reconocimiento a los empleados de la entidad en el día nacional del servidor público - 27/06/2025 (Art. 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015 (Compiló Decreto 2865 de 2013)). | Reconocimiento a los empleados de la entidad en el día nacional del servidor público - 27/06/2025 (Art. 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015 (Compiló Decreto 2865 de 2013)). | Junio (Preferiblemente 27 Junio 2025) | Funcionarios | (*) | | |



**Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estimulos de la Corporación
para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –
CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025**

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

| | Novena institucional por cada dependencia | Cierre de Gestión | 15 Diciembre SAF 16 Diciembre DTP 17 Diciembre SPL 18 Diciembre – DG/OJ 19 Diciembre – SAA/CEA | Funcionarios | (*) Sujeto a presupuesto | 5 novenas |
|------------------|--|--------------------------|--|--|--------------------------|---|
| | Novena ecológica institucional por cada dependencia | Cierre de Gestión | Diciembre | Funcionarios para miembros SINTRAMBIENTE | (*) | 1 evento |
| | Financiación de la Educación Formal de Funcionarios | Durante el año | Durante el período anual | Solo aplica para miembros SINTRAMBIENTE | \$71'175.000 | 2 convocatorias en el año (Una (1) cada semestre) |
| | Permisos en horas laborales para adelantar Estudios de Educación Formal. | Durante el período anual | Durante el período anual | Funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción | (*) | |
| | Priorización de Comisión para Participación en Seminarios, Talleres o Cursos de capacitación. | Durante el período anual | Durante el período anual | Funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción | \$14'235.000 | |
| | Beneficio Educativo para Hijos Matrimoniales, Extramatrimoniales o Adoptivos Menores de veinticinco (25) años de edad de los funcionarios. | Durante el período anual | Durante el período anual | Solo aplica para miembros SINTRAMBIENTE | \$66.904.500 | |
| ESTIMULOS | Incentivo navideño familiar | Mes de Diciembre | Mes de Diciembre | Solo aplica para miembros SINTRAMBIENTE | \$56'940.000 | |
| | Incentivo pecuniario por antigüedad | Mes de Junio | Mes de Junio | Solo aplica para miembros SINTRAMBIENTE | \$42'705.000 | |
| | Auxilio por muerte de familiares de funcionarios | Durante el período anual | Durante el período anual | Solo aplica para miembros SINTRAMBIENTE | \$11'388.000 | |
| | Acceso a Becas y/o Incentivos Derivados de Convenios | Durante el período anual | Durante el período anual | Funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción | (*) | |
| | Horario laboral madres y padres cabeza de familia y madres con hijos menores de edad. En cumplimiento de la Ley 1361 de 2019, modificada por la Ley 1857 de 2017, con el objeto de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia de sus empleados y sin que se afecte la prestación del | Durante el período anual | Durante el período anual | Funcionarios | (*) | |

Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación
para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –
CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025



Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

| | | | | | | |
|--|-----------------------------|--------------|-----|------------|--|--|
| servicio o sus funciones, adecuará los horarios laborales para facilitar el acercamiento de sus funcionarios con su núcleo familiar, en especial para atender los deberes de protección y acompañamiento a sus hijos menores de edad. CORPOAMAZONIA aplicará lo dispuesto en la sentencia T-353/10, orientado a reducir en una hora diaria la jornada laboral de los padres y madre de familia que tengan a su cargo hijos especiales y la flexibilización de su horario de trabajo de acuerdo con las necesidades de cada caso. | | | | | | |
| Tiempo o jornada de trabajo especial (Compensación de tiempo) para la primera semana de enero, semana santa y fiestas tradicionales; conforme a las celebraciones culturales de cada departamento de la jurisdicción de la Corporación. | Mes de enero, abril y julio | Funcionarios | (*) | 3 jornadas | | |
| Jornadas especiales de atención al público en los días cívicos decretados por los gobiernos departamentales o municipales de la jurisdicción de la entidad, en especial en las ciudades capitales, con el fin de que los empleados se vinculen a las celebraciones regionales. | Durante el período anual | Funcionarios | (*) | 1 fecha | | |

(*) No requiere de presupuesto.

(**) En las DT Caquetá y Amazonas se replicará la misma actividad conforme lo organicen los DT

| | |
|---|--|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

CAPITULO 6 EVALUACIÓN

6.1. PERIODICIDAD Y RESPONSABLES

Trimestralmente, la Subdirección Administrativa y Financiera y la Comisión de Personal, adelantarán evaluación del programa y de considerarse recomendarán que éste sea objeto de reprogramación de actividades.

6.2. REGISTROS

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los siguientes registros:

6.2.1. Registro de asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de la entidad.

En las Direcciones Territoriales del Profesional Universitario del Área Administrativa, será el responsable de llevar los registros y remitirlos a la Profesional Universitaria de Talento Humano de la Sede Central.

6.2.2. Registro de la evaluación inmediata de la actividad: Aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará una vez finalice la actividad a través del formato que establezca Profesional Universitaria de Talento Humano para tal fin. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa.

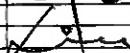
El resultado de dicha evaluación será consolidado en el formato que establezca la Profesional Universitaria de Talento Humano para tal fin y será insumo para la toma de decisiones de la dirección.

6.2.3. Registros Fotográficos.

6.3. PUNTOS DE CONTROL

Teniendo en cuenta que el Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos es dinámico, cambiante y progresivo, se debe efectuar un proceso de evaluación permanente que contemple los aspectos relacionados con el diseño, ejecución y resultados de dicho plan, así como la evaluación a cada una de las actividades que se lleven a cabo en su desarrollo.

Página 69 de 71

| | | | | | |
|------------------------|---------------------------------|-------|---|-------|---|
| Elaboró: | Sergia de la Cruz Peña Jamioy | Cargo | Profesional Universitaria Talento Humano | Firma |  |
| Revisó parte jurídica: | Mateo Murillo Rivera | Cargo | Asesor – Dirección General | Firma |  |
| Revisó: | William Edmundo Piedrahita Maya | Cargo | Subdirector General, Área Administrativa y Financiera | Firma | |
| Revisó: | Pierangeli Perdomo Rodríguez | Cargo | Representante Comisión de Personal | Firma | |
| Revisó: | Jaime Hernán Delgado | Cargo | Representante Comisión de Personal | Firma | |

| | |
|---|---|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia -- CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

Estas evaluaciones se registrarán en el formato de evaluación de actividades del plan diseñado por el Área de Talento Humano Talento Humano.

6.3.1. Evaluación del Diseño del Plan

Se revisará el diagnóstico y la planeación dentro de los niveles de calidad, de acuerdo con las normas vigentes, lo que permitirá examinar si efectivamente son pertinentes a las necesidades, y si se recogen los resultados de la evaluación del año inmediatamente anterior.

6.3.2. Evaluación de la Ejecución del Plan

Se realizará durante todo el período de ejecución del Plan, y contempla la evaluación del grado de cumplimiento de las actividades propuestas para la vigencia, bajo las condiciones acordadas.

6.3.3. Evaluación de los Resultados del Plan

Se realizará al finalizar la ejecución del plan, y contempla la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos y los cambios institucionales.

6.3.4. Evaluación de las actividades

La realizarán los participantes de las actividades de bienestar e incentivos, al finalizar cada una de éstas.

Esta evaluación permite valorar la oportunidad en la convocatoria; la claridad en la información; la coordinación, organización y logística; el desarrollo de la actividad y la satisfacción con las actividades. Esta evaluación se realizará en el formato Evaluación de Actividades que diseñe el Área de Talento Humano.

Los resultados de la evaluación del diseño, ejecución y resultados del plan y de las actividades de bienestar e incentivos, serán indispensables para la toma de decisiones orientadas a la mejora continua dentro del proceso Gestión del Talento Humano, especialmente en lo atinente a la cultura de estímulos.

6.4. INDICADORES

La Profesional Universitaria Área Administrativa - Talento Humano, con la colaboración de la Comisión de Personal, evaluará los Planes de Bienestar e incentivos, teniendo como referencia los siguientes indicadores:

A. Alcance de las actividades de bienestar e incentivos

Ejecución de las actividades propuestas

| | |
|---|--|
|  | Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025 |
| | <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i> |

No. de Actividades Programadas X 100
No. de actividades Realizadas

Cobertura de las actividades de bienestar e incentivos en la vigencia

No. de funcionarios que participaron en las actividades de bienestar
No. de funcionarios Inscritos en las actividades

No. de funcionarios que participaron en las actividades de bienestar
No. total de funcionarios de la entidad

B. Evaluación de los Resultados del Plan – Encuestas de percepción.

No. de encuestas de percepción de Calidad de Vida Laboral y Familiar con resultado positivo
No. total de encuestas de percepción de Calidad de Vida Laboral y Familiar

| | | |
|--|--------------------|--------------------------|
| Aprobación Comisión de Personal | Acta No 001 | Fecha: 30/01/2025 |
|--|--------------------|--------------------------|

| | | | | | |
|------------------------|---------------------------------|-------|---|-------|---|
| Elaboró: | Sergia de la Cruz Peña Jamioy | Cargo | Profesional Universitaria Talento Humano | Firma |  |
| Revisó parte jurídica: | Mateo Murillo Rivera | Cargo | Asesor – Dirección General | Firma |  |
| Revisó: | William Edmundo Piedrahita Maya | Cargo | Subdirector General, Área Administrativa y Financiera | Firma |  |
| Revisó: | Pierangeli Perdomo Rodríguez | Cargo | Representante Comisión de Personal | Firma |  |
| Revisó: | Jaime Hernán Delgado | Cargo | Representante Comisión de Personal | Firma |  |



ACTA REUNION ORDINARIA COMISION DE PERSONAL

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

ACTA # 01 DEL 2025 REUNION ORDINARIA COMISION DE PERSONAL

Fecha: 30 de enero de 2025
Lugar: Oficina de Talente Humano
Hora: 10:00 a.m.

ORDEN DEL DIA

1. Verificación del Quórum.
2. Aprobación del orden del día.
3. Lectura y aprobación "Formulación, ejecución y evaluación de los "Planes Institucionales de Bienestar, Estímulos e Incentivos y Plan Institucional de Formación y Capacitación - 2025".
4. Propositiones y varios.

DESARROLLO DEL ORDEN DEL DIA

1. Verificación del Quórum.

INTEGRANTES ASISTENTES Y SUPLENTES

| |
|--|
| Jaime Hernán Delgado Castillo; Representante de los empleados, (Presidente) |
| Pierangeli Perdomo Rodriguez; Representante de los empleados |
| Mateo Murillo Rivera, Representante de la Entidad |
| James David Meza Meneses, Representante de la Entidad |

Una vez realizada la lectura de los integrantes de la comisión de personal se evidencia que existe Quorum liberatorio y decisorio, por lo que se continua con el orden del día.

2. Aprobación del orden del día.

Realizada la lectura del orden del día, el Presidente de la Comisión de Personal solicita a los demás miembros la aprobación del orden del día, quienes por unanimidad aprueban el orden del día y se continúa con la reunión.

3. Lectura y aprobación en la formulación, ejecución y evaluación de los programas de Bienestar Social.

El Presidente de la Comisión de Personal, procede con la lectura del "Planes Institucionales de Bienestar, Estímulos e Incentivos y Plan Institucional de Formación y Capacitación - 2025", de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia -CORPOAMAZONIA-, los cuáles fueron dados a conocer anticipadamente y solicita a los demás miembros su aprobación, quienes una vez terminada la lectura proceden con la aprobación de los mismos.



ACTA REUNION ORDINARIA COMISION DE PERSONAL

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

4. Propositiones y Varios.

El Presidente de la Comisión de Personal pregunta a cada uno de los miembros de la comisión si existe temas para proposiciones y varios.

Dando un tiempo prudencial para sus respuestas el Presidente de la Comisión de Personal manifiesta que no hay temas de preposiciones, varios y que agotado el orden del día se da por terminada la reunión de la Comisión de Personal, correspondiente a la aprobación de la formulación, ejecución y evaluación de los "Planes Institucionales de Bienestar, Estímulos e Incentivos y Plan Institucional de Formación y Capacitación - 2025",

Firma todos los intervinientes:

MATEO MURILLO RIVERA
Representante Entidad.

JAMES DAVID MEZA MENESES
Representante Entidad.

JAI ME HERNAN DELGADO CASTILLO
Presidente Comisión de Personal

PIERANGELI PERDOMO RODRÍGUEZ
Representante Empleados