



REPÚBLICA DE COLOMBIA
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ
Y DEL SAN JORGE - CVS

RESOLUCIÓN No.0127

"Por la cual se adopta el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge para el año 2026."

EL DIRECTOR GENERAL DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE, C.V.S., EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y ESTATUTARIAS Y,

CONSIDERANDO:

Las Corporaciones Autónomas Regionales son entes corporativos de carácter público, creados por la ley, integrados por las entidades territoriales que por sus características constituyen geográficamente un mismo ecosistema o conforman una unidad geopolítica, biogeográfica o hidrogeográfica, dotados de autonomía administrativa y financiera, patrimonio propio y personería jurídica, encargados por la ley de administrar, dentro del área de jurisdicción, el medioambiente y los recursos naturales renovables y propender por su desarrollo sostenible, de conformidad con las disposiciones legales y las políticas del Ministerio del Medio Ambiente (Art. 23, Ley 99 de 1993).

La Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge – CVS, creada mediante la Ley 13 de 1973 y regulada por la Ley 99 de 1993, tiene como misión trabajar de manera oportuna y adecuada por la conservación, protección y administración de los recursos naturales y el ambiente, para el desarrollo sostenible del departamento de Córdoba, mediante la gestión ambiental y la participación de la comunidad.

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998 donde se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado y establece las políticas de bienestar social.

Que el Artículo 36 de la Ley 909 de 2004, *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"*, señala que las unidades de personal de las Entidades Públicas deben formular los planes y programas de bienestar e incentivos para lograr el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios, en concordancia con las normas establecidas.

Que el Decreto No. 1083 del 26 de mayo de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"* en el Título 10, establece el Sistema de Estímulos con la finalidad de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, y deben ser implementados dentro de los programas de bienestar social.

Que el Decreto 648 de 2017, establecen los organismos y entidades de la rama ejecutiva podrán implementar mecanismos de flexibilidad laboral para sus servidores y teletrabajo.

Que la Ley 1960 de 2019, dispone que los servidores públicos independiente de su tipo de vinculación podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.

Handwritten signature or initials.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ
Y DEL SAN JORGE - CVS

RESOLUCIÓN No.0127

"Por la cual se adopta el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge para el año 2026."

Por lo anteriormente expuesto, se

RESUELVE:

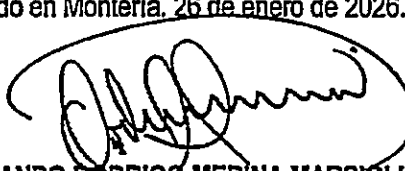
ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge CVS, para la vigencia 2026, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Área de Talento Humano de la Oficina Administrativa y Financiera coordinará las acciones tendientes a publicar el "Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos" en la página web de la entidad.

ARTÍCULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Montería, 26 de enero de 2026.


ORLANDO RODRIGO MEDINA MARSIGLIA
Director General CVS

Proyectó: Alexsandra Martínez Morales-Profesional Especializado 2028-17 (E) AM
Vo. Bo/ Dra. Adriana Lucía Negrete Cantillo-Jefe Administrativa y Financiera AL
Vo. Bo/ Dra. María Angélica Sáenz- Asesora Dirección CVS. ES

teléfonos:
57+604) 7890605
57+604) 7890609

E-mail:
cvs@cvs.gov.co
notificacionesjudiciales@cvs.gov.co

Dirección:
Carrera 6 N° 61-25 - Sede Principal
Barrio los Bongos

www.cvs.gov.co



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y DELSAN JORGE, CVS

PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS CVS - 2026

OFICINA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

**MONTERÍA - CÓRDOBA
2026**

Teléfonos:

(57+604) 7890605
(57+604)7890609

E-mail:

cvs@cvs.gov.co
notificacionesjudiciales@cvs.gov.co

Dirección:

Carrera 6 N° 61-25 - Sede Principal
Barrio los Bongos
Montería - Córdoba - Colombia

www.cvs.gov.co

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y
DEL SAN JORGE CVS.**



PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2026

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
2.	OBJETIVOS.....	2
	Objetivo general	2
	Objetivos específicos	2
3.	MARCO NORMATIVO.....	2
4.	ALCANCE.....	3
5.	MARCO CONCEPTUAL.....	3
6.	EJES TEMÁTICOS.....	4
	Equilibrio psicosocial.....	4
	Salud mental.....	4
	Diversidad e inclusión.....	4
	Transformación digital.....	5
	Identidad y vocación por el servicio público.....	5
7.	DIAGNOSTICO DE NECESIDADES.....	5
8.	PROGRAMA DE BIENESTAR.....	6
8.1.	Área de Promoción y prevención de la Salud.....	6
8.2.	Área Deportiva.....	6
8.3.	Área Cultural.....	6
8.4.	Área Recreativa.....	6
9.	PROGRAMAS DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....	7
9.1.	Apoyo a educación formal e inicial.....	7
9.2.	Apoyo a empleados que se desvinculen por retiro forzoso o jubilación.....	7
9.3.	Día Libre en cumpleaños y Día de la Familia.....	7
9.4.	Incentivo por uso de la bicicleta.....	7
10.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	7
11.	DIVULGACIÓN.....	8
12.	PRESUPUESTO.....	8
13.	CRONOGRAMA.....	8

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE CVS.



PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2026

1. INTRODUCCIÓN.

El Bienestar social lo podemos concepcuar como el conjunto de programas y beneficios como una estructura de solución a las necesidades individuales, que influyen como elemento importante dentro de la entidad a la que pertenece el funcionario, además de que hace parte de su entorno social.

Dentro de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge – CVS existe una estrecha vinculación con los programas de bienestar social, mediante su misión institucional. Este programa está orientado a garantizar el desarrollo integral de los funcionarios y de la entidad. Actualmente la CVS realiza actividades de tipo recreativo, deportivo y social, enfocados a la calidad laboral para mantener y mejorar en el ámbito del trabajo, condiciones favorables para el desarrollo personal, social y laboral del servidor público.

El Plan de Bienestar, estímulos e incentivos será ejecutado durante el año 2026, de acuerdo a las necesidades e intereses que han presentado los funcionarios de la CVS en los acuerdos de negociaciones sindicales para lo cual se cuenta con un presupuesto asignado en dicho rubro de **QUINIENTOS CINCUENTA Y SEIS MILLONES DOSCIENTOS SETENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y OCHO PESOS MCTE. (\$556,276,698).**

2. OBJETIVOS.

Objetivo general

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge, de sus familias y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas y actividades que fomenten el desarrollo integral de la entidad.

Objetivos específicos

- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los funcionarios públicos mediante estrategias virtuales como presenciales.
- Atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
- Procurar el mejoramiento del ambiente laboral que permita satisfacción y propicie bienestar y desarrollo personal.
- Constituir un plan flexible de incentivos para exaltar y recompensar el desempeño excelente de los empleados y de los grupos de trabajo de la entidad.
- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los funcionarios públicos en escenarios normales y de crisis.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.

3. MARCO NORMATIVO.

PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2026

Este documento se fundamenta en la Constitución Política de Colombia de 1991 y en las demás normas descritas a continuación:

- Decreto Ley 1567 de 1997 *"Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado junto con las políticas de bienestar social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y visión institucional"*.
- La Ley 909 de 2004, en su artículo 36: *"Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley"*.
- El Decreto 1083 de 2015, Título 10: Sistema de Estímulos.
- La Ley 1811 de 2016: *"Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito"*. Resolución interna 2-7268 del 19 de junio de 2020.
- El Decreto 648 de 2017, artículos 2.2.5.5.53 y 2.2.5.5.54, los cuales permiten que los organismos y entidades de la rama ejecutiva podrán implementar mecanismos de flexibilidad laboral para sus servidores y teletrabajo.
- El Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC: *"Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba"*.
- El Decreto 051 de 2018, en el párrafo 2 del artículo 4: *"Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el conyugue o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor"*.
- La Ley 1960 de 2019, en su artículo 3: *"El literal g del Decreto 1567 de 1998 quedará así: Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y 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"*.

4. ALCANCE.

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026, inicia con la identificación de necesidades de los funcionarios públicos de entidad y culmina con la evaluación y seguimiento de las actividades desarrolladas en el mismo. En consecuencia, aplica a los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales.

5. MARCO CONCEPTUAL.

Bienestar: Es el conjunto de aquellas cosas que se necesitan para vivir bien.

PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2026

Bienestar laboral: El estado deseado por el grupo de personas que laboran en una organización, este se logra por medio de planes, programas y proyectos involucrando elementos dinámicos que buscan mejorar la cotidianidad laboral a su vez la condición personal, familiar y social.

Calidad de vida: Es el óptimo de bienestar entre las cinco dimensiones del ser humano: física, mental, emocional, social y espiritual, que caracteriza a ciertos grupos sociales o comunidades. También están incluidos la integración familiar, participación comunitaria activa y estilos adecuado de vida.

Competencia: capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

Compromiso organizacional: Es el compromiso de un funcionario con la entidad para compartir sus conocimientos presentes y futuros.

Servidor público: Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país".

Sistema de estímulos: El conjunto coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles, eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar social de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados corporativos.

6. Ejes temáticos.

El Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, establece los siguientes ejes temáticos priorizados, a tener en cuenta, los cuales que buscan "Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomenta su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público" Equilibrio psicosocial, Salud mental, Diversidad e inclusión, Transformación digital e Identidad y vocación por el servicio público.

EJES TEMÁTICOS	CONTENIDOS EN EL PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS
Equilibrio Psicosocial	Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
Salud Mental	Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención

PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2026

	del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable entre otros aspectos.
Diversidad e inclusión	Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.
Transformación Digital	Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la 32 -14 Directiva Presidencial No. 01 del 8 de marzo de 2023 pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

7. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES.

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge – CVS se apoyan en dos elementos fundamentales: necesidades e iniciativas de los funcionarios y los lineamientos en cuanto a política de calidad, instrumentos corporativos y objetivos institucionales.

También se acudieron a la normatividad vigente relacionado a los programas de bienestar que hacen parte del sistema de estímulos, como lo es el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015. En resumen, se tuvo en cuenta insumos, tales como:

- Estudio de necesidades y acuerdos de las negociaciones sindicales. Acuerdo Final del Proceso de Negociación Colectiva entre la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge – CVS y SINTRAMBIENTE – Subdirectiva Montería, firmado el 03 de julio 2024.
- Elaboración de programas que respondan a las necesidades identificadas.
- Políticas definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP para bienestar, estímulos e incentivos.

PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2026

7. PROGRAMA DE BIENESTAR.

El plan de Bienestar que se va a implementar en CVS en el año 2026, está enfocado en cuatro (4) áreas fundamentales promoción, prevención de la salud, deportiva, cultural y recreativa, en concordancia con el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, a través de las cuales, se pretende desarrollar una serie de actividades que fomenten en los funcionarios la capacidad de relación y de comunicación, incentivar el sentido de pertenencia y el compromiso individual para con CVS.

7.1. Área de Promoción y prevención de la Salud.

Esta área procura proveer a los funcionarios de una serie de conocimiento o prácticas esenciales que les permita reaccionar de manera adecuada ante situaciones de riesgo grave tales como agentes potenciales externos e internos en el lugar de trabajo o fuera de él, que ponga en peligro su vida o salud mental.

- Jornada de prevención de riesgo psicosocial.
- Exámenes médicos ocupacionales.
- Programas de pausas activas.
- Jornadas de salud visual.
- Jornada de prevención de riesgo cardiovascular.
- Semana de la Salud.

7.2. Área Deportiva.

Busca motivar la práctica del deporte, fomentar el espíritu de juego limpio y trabajo en equipo, organizando prácticas de diferentes disciplinas deportivas, con el fin de fortalecer el estado físico y mental de los servidores públicos.

- Promoción de hábitos y estilos de vida saludables.
- Jornadas deportivas de integración (Tenis de mesa, aeróbicos, dominó, parques, tejo – mini tejo, juegos de mesa).

7.3. Área Cultural.

Las siguientes actividades permite el fortalecimiento de las relaciones entre los funcionarios para favorecer la comunicación y la integración institucional.

- Celebración día del servidor público
- Celebración día de la mujer
- Celebración día del hombre
- Celebración día de la secretaria
- Celebración de eucaristías.
- Celebración día institucional.
- Participación en eventos culturales de la región – Cómparsa.

7.4. Área Recreativa.

PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2026

Busca orientar el esparcimiento y la integración de los servidores públicos y sus familias a través de diferentes eventos, cuyo objetivo es estimular la sana utilización del tiempo libre con el núcleo familiar.

- Vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios (día del niño y navidad).
- Integración institucional de funcionarios.
- Novenas navideñas.

8. PROGRAMAS DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS.

8.1. Apoyo a educación formal e inicial

La Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge – CVS, en atención a lo establecido en el Acuerdo Colectivo (2024 – 2027) suscrito entre la CVS y SINTRAMBIENTE Montería, dispuso un presupuesto correspondiente para educación de los funcionarios e hijos de los funcionarios.

8.2. Incentivo por uso de la bicicleta.

De conformidad con la Resolución 2-7268 del 19 de junio de 2020, expedida por CVS y en cumplimiento de lo señalado en el artículo 5 de la Ley 1811 de 2016, los funcionarios públicos que hagan uso de la bicicleta como medio de desplazamiento desde sus hogares al sitio de trabajo, lo cual provoca beneficio en la salud física y mental y contribuye a la mitigación del impacto que genera el tránsito automotor y en general al objetivo de la Ley, podrá hacer uso del derecho a *“...medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta...”*.

Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 días remunerados al año.

8.3. Seguro de vida grupo.

La Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge cuenta con un seguro de vida y sus anexos, para los empleados, con la compañía LA PREVISORA S.A., donde se incluyen los servicios de amparos básicos: muerte por cualquier causa, incluida la muerte presunta; los amparos adicionales: invalidez por accidente o por enfermedad, gastos funerarios.

a. Incentivo Pre-pensionado

Asignación de un incentivo pecuniario para aquellos funcionarios que se pensionen y desvinculen de la entidad, con la finalidad de hacer más fácil el ingreso a la vida cotidiana con el cese de las actividades laborales, en atención a lo establecido en el Acuerdo Colectivo (2024 – 2027) suscrito entre la CVS y SINTRAMBIENTE Montería.

9. EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS.

El Director General de la entidad, por medio de los asesores y secretarios, la Oficina Administrativa y Financiera y el Área de Talento Humano, tienen la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones establecidas en el Cronograma del plan.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE CVS.



PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2026

El Área de Talento Humano presentará semestralmente a la Oficina Administrativa y Financiera, Secretaría General y Dirección General un informe sobre los avances de las actividades programadas en el Cronograma del plan.

También se efectuará una encuesta electrónica para la "Evaluación del impacto del evento"

11. DIVULGACIÓN.

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge – CVS, será socializado con los funcionarios públicos a través del correo electrónico institucional, así mismo, será publicado en la página web de la entidad.

12. PRESUPUESTO.

El valor total del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos Capacitación se financiará con el presupuesto asignado para la vigencia 2026, con recursos en el presupuesto de gastos de funcionamiento por valor de **QUINIENTOS CINCUENTA Y SEIS MILLONES DOSCIENTOS SETENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y OCHO PESOS MCTE. (\$556,276,698).**

Nombre	Detalle	Apropiación
GASTOS		\$556.276.698
FUNCIONAMIENTO		\$556.276.698
GASTOS DE PERSONAL		\$556.276.698
Incentivo por Jubilación	Incentivo	\$50.011.335
ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS		0
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS		0
MATERIALES Y SUMINISTROS		0
Productos alimenticios, bebidas y tabaco; textiles, prendas de vestir y productos de cuero	Dotación	\$18.140.000
ADQUISICIÓN DE SERVICIOS		0
SERVICIOS PARA LA COMUNIDAD, SOCIALES Y PERSONALES		0
Servicios de educación	Incentivo Educativo	\$450.102.015
Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos	Vacaciones Recreativas	\$21.625.000
TRANSFERENCIAS CORRIENTES		0
A ORGANIZACIONES NACIONALES		0
Programa de salud ocupacional (no de pensiones)	Programa de SST	\$16.398.348

Este plan será ejecutado a través de eventos y actividades en los programas, dentro del marco de lo descrito con anterioridad, bajo cualquier tipo de denominación en cuanto a la metodología utilizada, los cuales involucran a los funcionarios y contratistas.

13. CRONOGRAMA.

AREAS / TEMATICAS	CRONOGRAMA MENSUALIZADO *											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
PROGRAMA DE BIENESTAR												
Jornada de prevención de riesgo psicosocial.												

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y
DEL SAN JORGE CVS.**



PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2026

ÁREAS / TEMATICAS	CRONOGRAMA MENSUALIZADO											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
Exámenes médicos ocupacionales.												
Programas de pausas activas.												
Jornadas de salud visual.												
Jornada de prevención de riesgo cardiovascular.												
Semana de la Salud.												
Promoción de hábitos y estilos de vida saludables.												
Jornadas deportivas de integración (Tenis de mesa, dominó, parqués, tejo – mini tejo, aeróbicos juegos de mesa).												
Celebración día del servidor público												
Celebración día de la mujer												
Celebración día del hombre												
Celebración día de la secretaria												
Celebración de eucaristías.												
Celebración día institucional.												
Participación en eventos culturales de la región – Comparsa												
Vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios.												
Integración institucional de funcionarios.												
Novenas navideñas.												
PROGRAMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS												
Apoyo a educación formal e inicial												
Día Libre en cumpleaños												
Incentivo por uso de la bicicleta												
Seguro de vida grupo												
Incentivo pre-pensionados												

Adriana Negrete Cantillo
ADRIANA NEGRETE CANTILLO
 Jefe Administrativa y Financiera CVS

Alexsandra Martínez Morales
ALEXSANDRA MARTÍNEZ MORALES
 Profesional de Talento Humano (E)