 <b>idear</b> OPORTUNIDADES PARA TODOS	<b>GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>	CÓDIGO. D-21
		VERSIÓN. 06
		FECHA. 15-02-2024
		PAGINA. 1 DE 13

INSTITUTO DE DESARROLLO DE ARAUCA – IDEAR

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL,  
ESTÍMULOS E INCENTIVOS

VIGENCIA 2024

## CONTENIDO

1. OBJETIVO .....	4
1.1 OBJETIVO GENERAL .....	4
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
2. VALORES CORPORATIVOS .....	4
3. JUSTIFICACIÓN.....	5
4. DIAGNÓSTICO .....	6
5. BENEFICIARIOS .....	6
6. PLAN DE TRABAJO PARA EL PERIODO LABORAL 2024 .....	6
6.1 ÁREA EDUCATIVA .....	6
6.2 ÁREA DEPORTIVA.....	8
6.3 ÁREA RECREATIVA .....	8
6.4 ÁREA SOCIAL.....	9
6.5 ÁREA PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD .....	9
6.6 ÁREA DE CAPACITACIÓN.....	10
7. PLAN DE INCENTIVOS, RECONOCIMIENTOS Y ESTÍMULOS .....	10
8. ENTIDADES DE APOYO.....	11
9. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS .....	11
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	11
11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES VIGENCIA 2024.....	11

## INTRODUCCION

A raíz de las nuevas Políticas de Modernización del Estado, que buscan generar un cambio en el Fortalecimiento Institucional y de Modernización de la Administración Pública mediante la implementación de una Nueva Política de Talento Humano Estatal, el Instituto de Desarrollo de Arauca- IDEAR, como ente territorial del nivel departamental, está encaminado en ofrecer a sus funcionarios un Plan de Bienestar Social que propenda por el desarrollo armónico e integral del empleado, respondiendo a las necesidades y expectativas de los funcionarios, mejorando su nivel de vida, a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educativas y salud, encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficiencia y efectividad.

Con el Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos enmarcado en la Ley No. 909 de 2004 y reglamentado en el Decreto Ley No. 1567 de 1998 y Decreto No. 1227 de 2005, se persigue "mejorar el nivel de vida del funcionario y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora", es así como la Subgerencia Administrativa, aplicó una encuesta de diagnóstico, con el fin de identificar las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios.

En cuanto a la competencia y responsabilidad, el literal c) del artículo 17 del Decreto No. 1567 de 1998, señala que las entidades públicas del orden nacional y territorial serán autónomas dentro del marco de las disposiciones vigentes para diseñar sus programas de bienestar social, estímulos e incentivos, los cuales según el Artículo 19 son anuales y de carácter obligatorio.

El Artículo 23 del Capítulo 3 del mencionado Decreto Reglamentario, dice: "En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación".

El Decreto Ley 1572 de 1998, en su Artículo 125, dice que el jefe de la entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos pecuniarios y los no pecuniarios que se ofrecerán a los empleados de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico, a los mejores equipos de trabajo de la entidad y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la misma.

Es importante resaltar, que de acuerdo con las disposiciones citadas, el Programa de Bienestar Social e Incentivos se realizó con la participación activa de las necesidades concertadas por cada uno de los funcionarios que laboran en el Instituto, para su organización y administración del talento humano, y cuenta con presupuesto para asumir dichos costos, además proporcionando herramientas de gestión para la construcción de una vida laboral que ayude al desempeño productivo, al desarrollo humano y la satisfacción de necesidades materiales y espirituales de todos los empleados y de los miembros de su familia. Además, que se revierta en valor agregado y beneficio para la entidad.

### 1. OBJETIVO

#### 1.1 OBJETIVO GENERAL

El Programa de Bienestar Social, busca mejorar la calidad de vida de los funcionarios del Instituto de Desarrollo de Arauca IDEAR, con la generación de espacios de conocimiento, esparcimiento y de integración con su núcleo familiar, generando, un impacto positivo en el clima organizacional,





contribuyendo a que los funcionarios, manifiesten su motivación y calidez humana en la prestación de los servicios en el Instituto, reflejando un cumplimiento de los objetivos misionales.

## 1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, conocimiento, espacios de sano esparcimiento e integración de los funcionarios del Instituto de Desarrollo de Arauca Idear.
- Contribuir al mejoramiento la calidad de los funcionarios del Instituto, buscando crear condiciones en el ambiente de trabajo que fomente el sentido de pertenencia y participación de los funcionarios del Idear, mejorando el clima organizacional del Idear.
- Fortalecer en cada uno de los funcionarios del Idear, los valores organizacionales, que contribuyan a mejorar la cultura de servicio al ciudadano, de tal forma que se genere el compromiso institucional.

## 2. VALORES CORPORATIVOS

**SERVICIO:** Acción y efecto de servir. Función o prestación desempeñadas por quienes están empleados para satisfacer necesidades del público.

**RESPONSABILIDAD:** Cumplir con lealtad, sinceridad, honestidad y compromiso las obligaciones como servidor público, asumiendo y aceptando las consecuencias de sus actos libres y conscientes, utilizando en forma adecuada, los recursos disponibles en bien de la Entidad y la sociedad.

**EFICACIA:** Fuerza y capacidad para obrar. Capacidad de acción para hacer efectivo un propósito.

**TRANSPARENCIA:** Calidad del comportamiento evidente, sin duda ni ambigüedad.

**EFICIENCIA:** Virtud y facultad de lograr un efecto determinado. Capacidad de acción para lograr un efecto determinado. Capacidad de acción para lograr un propósito con el menor uso de energía o de recursos.


**HONESTIDAD:** Cumplimiento de los deberes como servidores públicos caracterizados por la rectitud de conducta, sinceridad, transparencia, legalidad, lealtad al IDEAR e integridad a los principios morales que competen a todos, de acuerdo con el compromiso social e individual.

**LEALTAD:** Cumplimiento de lo que dicen las leyes de la fidelidad y las del honor. Fidelidad en trato o en el desempeño de un cargo.

**RESPECTO:** Capacidad para mantener una actitud de comprensión y tolerancia hacia la persona tratándola con deferencia, consideración y reconocimiento su integridad, dignidad, creencias, costumbres y derechos. Es la base fundamental de una sana convivencia.

**COLABORACIÓN:** Acción y efecto de trabajar en común con otra persona u otras personas. Contribuir para el logro de un fin. Ayudar a otras personas en su trabajo o en el logro de sus fines.

**SENTIDO DE PERTENENCIA:** Apropiarse de las metas, compromisos y sentirse parte esencial e imprescindible de la Entidad asumiendo los retos que se presenten a diario.

	<b>GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>	CÓDIGO. D-21
		VERSIÓN. 06
		FECHA. 15-02-2024
		PAGINA. 5 DE 12

**COMPROMISO INSTITUCIONAL:** Respuesta del servidor público a las exigencias del IDEAR con actitud positiva de cooperación, prestando un servicio responsable, puntual y de calidad en la función social que le compete.

**ÉTICA:** Suma de valores y principios de la conducta humana para actuar bien de acuerdo con la moral, a los postulados constitucionales y legales, que rigen la actividad de la Entidad.

**SOLIDARIDAD:** Compromiso del servidor público con la Entidad y con los demás funcionarios, para brindar apoyo y justicia social cuando se demande.

**PUNTUALIDAD:** Cumplimiento y exactitud en el desempeño laboral del servidor público, haciendo uso eficiente y eficaz del tiempo para garantizar una óptima gestión de sus actividades.

### 3. JUSTIFICACIÓN

El Bienestar de la persona consiste en un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral por lo tanto la política de bienestar social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto del Instituto como del servidor público dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los funcionarios en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo del Instituto y del Estado, con los fines de desarrollo personal.

Se busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de la persona acorde con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno social, cultural, laboral, familiar de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal. Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a los clientes, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral; haciendo partícipes a los funcionarios y sus familias.

Se pretende dar cumplimiento a las disposiciones del Gobierno Nacional relacionadas con el deber de brindar un tratamiento preferencial a su talento humano con calidad.

El Talento Humano del Instituto de Desarrollo de Arauca es el responsable del cumplimiento de esta misión; siendo necesario ofrecer las mejores condiciones para el trabajo, el desarrollo de capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales, el fomento de habilidades y el reconocimiento a la labor que realizan los servidores públicos, en cumplimiento de sus funciones y competencias laborales.

### 4. DIAGNÓSTICO

Los Programas de Bienestar Social se apoyan en dos bases fundamentales; las necesidades e iniciativas de los funcionarios y los lineamientos en cuanto a los objetivos corporativos, misión y visión de la Entidad de conformidad con las políticas establecidas por la organización.

Con el fin de conocer las preferencias de las actividades de Bienestar de los Servidores Públicos del Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR, se practicó una encuesta a los empleados públicos para evaluar las actividades desarrolladas en la vigencia 2023 y definir las actividades para la vigencia 2024.





**GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO  
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL,  
ESTÍMULOS E INCENTIVOS**

CÓDIGO. D-21

VERSIÓN. 06

FECHA. 15-02-2024

PAGINA. 6 DE 12

El resultado de la evaluación fue FAVORABLE, manifestando por parte de los funcionarios, que actividades se debían desarrollar durante la vigencia 2024. Teniendo en cuenta las apreciaciones dadas, se plantea el programa de bienestar social para el año 2024.

## 5. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar Social e Incentivos son los funcionarios del Instituto de Desarrollo de Arauca -IDEAR y su familia. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente y los hijos. Para el caso de las actividades de estímulos e incentivos, serán los funcionarios del IDEAR, que ostenten derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción.

## 6. PLAN DE TRABAJO PARA EL PERIODO LABORAL 2024

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, el Programa de Bienestar Social está enmarcado en áreas de intervención que se plasman en la Política de Bienestar Social, reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos. Para que el logro y éxito del Programa de Bienestar Social, conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad, se trabajarán 6 áreas, las cuales estarán enmarcadas en actividades para los funcionarios y su núcleo familiar.

Las áreas de trabajo son: Educativa, Deportiva, Cultural, Recreativa, Social, Promoción y Prevención de la Salud y Capacitación.

### 6.1 ÁREA EDUCATIVA

La constituyen los incentivos que se les brinda a los funcionarios y/o a sus hijos, a través de las comisiones de estudios, las cuales se otorgan de acuerdo con las necesidades de cada área y fortaleciendo principalmente las áreas misionales, con lo que se busca el mejoramiento de la productividad laboral.

#### ACTIVIDADES

##### ↳ Auxilio Estudiantil

Otorgar una única ayuda por año para estudio hasta de dos (02) hijos reconocidos por el empleado público así:

- Auxilio estudiantil para hijos de hasta el 50% de un SMLV por máximo 2 hijos (hasta los 25 años), como requisito para acceder a este beneficio se debe presentar Certificado estudiantil.
- Auxilio para padres mayores de 60 años de hasta el 50% de un SMLV que dependa económicamente del funcionario previa presentación de una declaración extra-juicio y una certificación de la EPS, donde se autentique la calidad de beneficiario del funcionario del padre o madre (a quien se le otorgue como tal el incentivo).

- Auxilio particular de hasta el 50% de un SMLV, para el funcionario que no cumpla los incentivos anteriormente descritos, en este caso se atribuirá a cada año.

Los empleados públicos deberán presentar al Profesional de la Subgerencia Administrativa y responsable del proceso de Talento Humano, la certificación de estudio de su hijo expedida por centro educativo reconocido formalmente, y copia del Registro Civil donde conste la paternidad o maternidad. Este apoyo se concederá una sola vez al año a los hijos de los servidores públicos que hayan laborado mínimo un año en la entidad. El apoyo escolar se reconocerá mediante acto administrativo emanado de la Gerencia, una vez la Subgerencia Administrativa del Instituto, verifique el cumplimiento de los requisitos establecidos.

Igualmente, los servidores públicos del Instituto de Desarrollo de Arauca "IDEAR", de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, que estén inscritos en carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, tendrán derecho al siguiente incentivo educativo:

- ↳ El IDEAR cancelará por semestre al empleado o a la Institución Educativa donde adelante los estudios, los valores que resulten de aplicar los siguientes porcentajes al valor de la matrícula:

NIVEL	INCENTIVO
Diplomados y otros cursos de educación no Formal	30%
Técnicas o tecnológicas	30%
Pregrado y Postgrado	30%

Los diplomados y los cursos de educación no formal al igual que los estudios de técnicas o tecnologías y de postgrado, deberán estar relacionados con la profesión y las funciones del cargo.

El 30% por ciento mencionado, solo se aplicará en el primer semestre se limita el incentivo para posgrados hasta los 4 SMLV (5.200.000), por el primer semestre por única vez al programa.

Para acceder al pago del valor mencionado anteriormente el funcionario deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Haber laborado mínimo un año en la entidad.
- Enviar comunicación escrita al nominador del gasto solicitando el incentivo y justificando la conveniencia de adelantar los estudios.
- Fotocopia del recibo de pago de la matrícula o certificación de pago de matrícula.
- Certificado o constancia de estar inscrito en el respectivo programa.
- Plan de estudios a realizar.
- Aprobación por parte del Comité de Incentivos del Instituto.

Para efectos de la aprobación, tendrán derecho del presente incentivo educativo en orden de prioridades: los empleados de carrera y seguidamente los empleados de libre nombramiento y remoción, teniendo en cuenta la disponibilidad del saldo en el rubro de bienestar social.

En caso de que el empleado beneficiario de este incentivo pierda el semestre, automáticamente pierde el incentivo, y deberá reintegrar el valor desembolsado.

**PARAGRAFO:** Los beneficiarios no son concurrentes y estarán sujetos al presupuesto de la entidad. Para efectos de la aprobación en cualquiera de los casos tendrá prioridad en primera instancia, los funcionarios de carrera administrativa, en segunda provisionalidad y por último libre nombramiento y remoción.

## **6.2 ÁREA DEPORTIVA**

El objetivo primordial, es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento; como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del servidor público.

De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los servidores influye de manera directa en el desempeño laboral de ellos, se hace necesario implementar, propiciar o patrocinar actividades deportivas en donde se involucre su núcleo familiar.

### **ACTIVIDAD**

#### **↳ Torneo Deportivo y celebración día de la familia**

Organizar un torneo deportivo entre los funcionarios del IDEAR, en las modalidades de Voleibol, básquet, juegos de mesa y tejo las cuales permitan la sana competencia, como una forma de trabajar en equipo, integrando a las familias de los funcionarios del instituto.

## **6.3 ÁREA RECREATIVA**

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social del funcionario, porque permite generar espacios de comunicación, interacción y trabajo en equipo, que posibilitan el afianzamiento de valores institucionales y personales.

### **ACTIVIDADES**

#### **↳ Día del Llanero.**

Esta actividad se celebra el 25 de julio anualmente, para el desarrollo de la misma se ambientará un stand en la carrera 20 con la temática de esta fecha especial para los araucanos, los funcionarios y contratistas, los mismos vestirán prendas alusivas a este día.

#### **↳ Cumpleaños del Idear**

Se realizará una celebración, en conmemoración del aniversario No. 26 del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, por la buena gestión y el reconocimiento del buen servicio.



#### 6.4 ÁREA SOCIAL

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, 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.

El Instituto de Desarrollo de Arauca- IDEAR, buscará conmemorar fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

##### ↓ Celebración del día del profesional.

Conmemorar las diferentes profesiones en su día (día del abogado, del contador, del administrador, etc.), haciendo una tarjeta de conmemoración digital. (prensa)

##### ↓ Celebración del mes de amor y amistad.

Organizar el juego del amigo secreto entre los funcionarios del Instituto de Desarrollo de Arauca, esta se realizará fuera del Municipio y/o Departamento.

##### ↓ Celebración de fin de año.

Ofrecer una cena de fin de año, con el objeto de integrar en una fecha especial a los servidores públicos del Instituto de Desarrollo de Arauca.

##### ↓ Cumpleaños de los funcionarios públicos.

Realizar una tarjeta virtual al funcionario en la fecha de su cumpleaños, en demostración de reconocimiento por su día y publicarla en los canales digitales de la entidad. (prensa)

Se realizará, una celebración mensual para los cumpleaños del mes, a partir del inicio de ejecución del contrato de bienestar social, en la plataforma secop II.

#### 6.5 ÁREA PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

Esta área la estructura el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual es actualizado de acuerdo con las necesidades de cada vigencia en esa materia.

Su objetivo es la realización de actividades que permitan a los funcionarios espacios de esparcimiento y mejorar la calidad de su salud física y mental.

#### ACTIVIDADES

- ↓ Semana de autocuidado y saludable, en la cual se va a realizar una rumba terapia.

## 6.6 ÁREA DE CAPACITACIÓN

Se define en el Plan Institucional de Capacitación (PIC), el cual es estructurado de acuerdo con las necesidades de cada área y en el que se fortalecen principalmente las áreas misionales, en concordancia con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005 y Concepto 84441 de 2015 Departamento Administrativo de la función Pública.

### ACTIVIDADES

#### ↓ Plan de Capacitación

Capacitar a los trabajadores es una tarea importante que por Ley corresponde a las empresas otorgarla y a los trabajadores recibirla, es necesario otorgar la mejor y más información posible para realizar un trabajo.

## 7. PLAN DE INCENTIVOS, RECONOCIMIENTOS Y ESTÍMULOS

El Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR, podrá designar el periodo del plan de incentivos, reconocimientos y estímulos institucionales y señalar en él los que se ofrecerán.

El sistema de estímulos a los empleados del Estado se expresará en las actividades de bienestar social e incentivos, en consideración de las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales, en cumplimiento del decreto ley 1567 de 1998, decreto ley 1572 de 1998 y decreto 2504 de 1998.

Los incentivos para reconocer a los servidores públicos del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, son no pecuniarios, y son dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia. Estos no modifican el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos de la Entidad.

### TIPOS DE INCENTIVOS, RECONOCIMIENTOS Y ESTÍMULOS

Entendiéndose por programa de incentivos, reconocimientos y estímulos la exaltación a la generación de ideas innovadoras, a la antigüedad laboral y a las calidades culturales y humanas, orientadas a elevar los niveles de pertenencia de los servidores públicos de la entidad, en el Instituto de Desarrollo de Arauca, se podrá reconocer los siguientes:

#### ↓ Reconocimiento a la Antigüedad Laboral

A partir de que un funcionario cumpla un año consecutivos de laborar en la entidad, se le otorgará un día de descanso remunerado.

**Nota:** Estos incentivos, reconocimientos y estímulos son personales e intransferibles y deberán ser utilizados por los servidores públicos beneficiarios dentro de la vigencia del programa de bienestar social; los días libres en ningún caso serán acumulables.

↓ **Reconocimientos Públicos a la Labor Meritoria**

Hace referencia a la publicación en medios de comunicación de divulgación como los boletines internos y a través de la web de la entidad, con el propósito de dar a conocer en las diferentes instancias a los funcionarios y a los equipos de trabajo que hayan alcanzado niveles de excelencia por realizar aportes destacados que hayan contribuido al mejoramiento institucional.

**8. ENTIDADES DE APOYO**

Para orientar el cumplimiento del Plan de Bienestar Social para los funcionarios, se contará con el apoyo de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud y Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidad Administradora de Riesgos Profesionales.
- Instituto de Deporte INDER.

**9. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS**

- Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas, en caso de no hacerlo enviar excusa justificada.

**10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

La evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024, del Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR, se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación:

INDICADOR	MEDICIÓN
Cobertura de funcionarios de planta en las actividades de Bienestar Social.	Número de servidores participantes en las actividades de Bienestar social en el periodo / Número total de servidores inscritos o convocados a las actividades de Bienestar en el periodo *100
Cumplimiento del Programa de Bienestar Social	Actividades ejecutadas/Actividades programadas

**11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES VIGENCIA 2024**

PROGRAMAS	ACTIVIDADES	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic
AREA DEPORTIVA	Torneo Deportivo Día de la Familia			X						

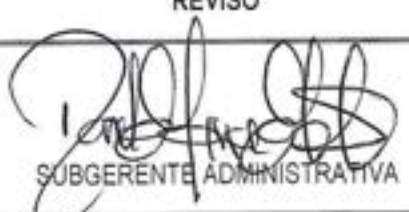





**GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO  
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL,  
ESTÍMULOS E INCENTIVOS**

CÓDIGO. D-21  
VERSIÓN. 06  
FECHA. 15-02-2024  
PAGINA. 12 DE 12

AREA SOCIAL	Cumpleaños de los funcionarios	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Cumpleaños del IDEAR				X					
	Celebración día de los profesionales	X	X	X	X	X		X	X	
	Día Amor del y la Amistad						X			
	Día del llanero				X					
	Celebración Fin de Año									X
AREA PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	Semana del Autocuidado					X				

<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
	
SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	GERENTE

CONTROL DE CAMBIOS			
FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN	MODIFICADO POR
21 de mayo de 2020	Adopción del Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, mediante Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 03	1	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
17 de febrero de 2021	Actualización del Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, mediante Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 02	2	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
06 de abril de 2022	Actualización del Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, mediante Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 03	3	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
14 de septiembre de 2023	Modificación del Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, mediante Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 08	4	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
29 de enero de 2024	Actualización del Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, mediante Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 01	5	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
15 de febrero de 2024	Actualización del Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, mediante Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 02	6	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Elaboro: Daniela Alejandra Mariaca Montes- Subgerente Administrativa  
 Revisó Aspectos de Calidad: Lorena Aguilar/ Profesional Universitario – Planeación  
 Revisó Aspectos Jurídicos: Tatiana Chung/ Jefe de Oficina Jurídica