	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: PL-GAD-02
		Versión: 10
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 26/01/2026
		Página: 1 de 18

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

VIGENCIA 2026



	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: PL-GAD-02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 10
		Fecha: 26/01/2026
		Página: 2 de 18

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. JUSTIFICACIÓN	4
3. MARCO NORMATIVO.....	5
4. OBJETIVO GENERAL.....	7
4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
5. VALORES INSTITUCIONALES.....	7
6. PROPÓSITO	8
7. RESPONSABLES	8
ETAPAS DE DESARROLLO	8
8. EJES TEMÁTICOS PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023- 2030	8
9. DIAGNÓSTICO	10
10. BENEFICIARIOS.....	10
11. PLAN DE TRABAJO PARA EL PERIODO LABORAL 2026.....	10
11.1 ÁREA EDUCATIVA.....	11
Tabla 1. Auxilio estudiantil	12
11.2 ÁREA DEPORTIVA.....	13
12.3 ÁREA RECREATIVA	13
12.4 ÁREA SOCIAL.....	13
12.5 ÁREA PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	14
12.PLAN DE INCENTIVOS, RECONOCIMIENTOS Y ESTÍMULOS.....	15
13.TIPOS DE INCENTIVOS, RECONOCIMIENTOS Y ESTÍMULOS.....	15
14.ENTIDADES DE APOYO.....	16
15.OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	16
16.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	16
17.CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES VIGENCIA 2026	16
Tabla No. 2 Cronograma de Actividades	16

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: PL-GAD-02
		Versión: 10
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 26/01/2026
		Página: 3 de 18

INTRODUCCIÓN

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.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: PL-GAD-02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 10
		Fecha: 26/01/2026
		Página: 4 de 18

1. JUSTIFICACIÓN

El bienestar de las personas abarca un equilibrio integral entre su bienestar espiritual, físico, mental y sus relaciones con el entorno ecológico, social y laboral. Por esta razón, la política de bienestar social debe responder a las necesidades tanto del Instituto como de sus servidores públicos, dentro del contexto laboral, enfrentando los retos derivados de los cambios organizacionales, políticos y culturales. Esta política debe involucrar a los funcionarios en la implementación de planes, programas y proyectos, de manera que se logre una integración entre los fines de desarrollo del Instituto y del Estado, con los objetivos de crecimiento personal de cada uno de los servidores.

El objetivo es satisfacer de manera eficiente y eficaz las necesidades de los empleados, teniendo en cuenta sus expectativas y las interacciones constantes con su entorno social, cultural, laboral y familiar, que son fundamentales para su desarrollo. Todo esto contribuye al fortalecimiento del crecimiento humano, mejora del clima laboral y aumento de la productividad, lo que impacta positivamente en la calidad de los servicios prestados a los clientes. A su vez, se busca alinear estas acciones con la misión institucional, promoviendo un ambiente laboral positivo y colaborativo, en el que los funcionarios y sus familias sean partícipes.


Además, se pretende cumplir con las disposiciones del Gobierno Nacional, que establecen la obligación de brindar un tratamiento preferencial a los servidores públicos, reconociendo la calidad de su talento humano.

El talento humano del Instituto de Desarrollo de Arauca IDEAR es el pilar fundamental para el cumplimiento de esta misión, por lo que es esencial ofrecer condiciones óptimas para el trabajo, promoviendo el desarrollo de capacidades intelectuales, morales, deportivas y culturales. Esto incluye el fomento de habilidades y el reconocimiento de la labor que los servidores públicos desempeñan, en el marco de sus funciones y competencias laborales.

2. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

Necesidades: A sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: PL-GAD-02
		Versión: 10
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 26/01/2026
		Página: 5 de 18

Bienestar: Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

- Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
- Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).


Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

Calidad de vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).

3. MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se fundamenta en un conjunto de normativas y directrices que garantizan su alineación con las políticas públicas, los principios constitucionales y las disposiciones legales que rigen el funcionamiento del sector público. A continuación, se detallan las principales normativas que sustentan su implementación:

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: PL-GAD-02
		Versión: 10
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 26/01/2026
		Página: 6 de 18

Constitución Política de Colombia: La Constitución de 1991 establece, en su Artículo 53, que los servidores públicos tienen derecho a un trato digno, a condiciones laborales justas, y al reconocimiento de su labor. Esta normativa es fundamental para garantizar que el bienestar de los servidores públicos sea un derecho protegido y promovido.

Ley 1811 de 2016: Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.

Ley 909 de 2004 – Estatuto de la Función Pública: Esta ley regula el régimen del servicio público en Colombia, estableciendo principios sobre la gestión de los recursos humanos en el sector público, incluyendo la promoción del bienestar de los servidores públicos. En sus artículos 1 y 2, establece el derecho de los empleados públicos a recibir estímulos y beneficios que contribuyan a su desarrollo profesional, social y personal.

Decreto 2400 de 1968 – Reglamento Interno del Trabajo: Establece los derechos y deberes de los servidores públicos en relación con las condiciones laborales, el bienestar social y las políticas de incentivos, orientando las acciones que deben tomar las entidades públicas para promover el bienestar integral de sus empleados.


Ley 1617 de 2013 – Ley de Ordenamiento del Territorio: Esta ley también hace referencia a la importancia de crear políticas públicas que mejoren la calidad de vida de las personas, incluidos los servidores públicos, a través de la integración de planes de bienestar que fomenten el desarrollo personal y profesional.

Política Nacional de Bienestar Social y Talento Humano: El gobierno nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), ha establecido lineamientos y directrices sobre bienestar social en el sector público, promoviendo políticas que incentiven el desarrollo integral de los servidores públicos, y haciendo énfasis en la participación y el bienestar como factores de crecimiento profesional y organizacional.

Ley 1753 de 2015 – Plan Nacional de Desarrollo: Establece que las políticas públicas deben contribuir a la mejora de la calidad de vida de la población, incluyendo el bienestar de los servidores públicos. Esta ley proporciona una orientación para la implementación de programas de bienestar social dentro del contexto del sector público.

Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública: Regula los aspectos operativos y normativos relacionados con la administración del talento humano en el sector público, proporcionando directrices claras para la creación de planes de bienestar, incentivos y estímulos, a fin de fomentar un ambiente laboral positivo y productivo.

Normas de Seguridad Social y Salud Laboral: La Ley 100 de 1993 y sus reformas, junto con la normatividad relacionada con la seguridad y salud en el trabajo, establecen el derecho de los servidores públicos a recibir condiciones laborales que garanticen su bienestar físico y emocional, incluyendo programas de salud ocupacional, prevención de riesgos y promoción del bienestar integral.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: PL-GAD-02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 10
		Fecha: 26/01/2026
		Página: 7 de 18

4. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el bienestar integral y la motivación de los funcionarios del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, mediante la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos, a través de estrategias orientadas al desarrollo humano, la calidad de vida laboral, el reconocimiento al desempeño y la prevención de riesgos psicosociales, con el propósito de mejorar el clima organizacional, incentivar el compromiso institucional y contribuir al logro de los objetivos y metas institucionales.

4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS


- Implementar acciones de bienestar orientadas al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, que favorezcan ambientes de trabajo saludables y armónicos.
- Promover actividades de integración, recreación, deporte y cultura que contribuyan al equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de los funcionarios y su núcleo familiar.
- Fortalecer el sentido de pertenencia y la identidad institucional, fomentando valores éticos, trabajo en equipo y cultura organizacional orientada al servicio público.
- 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.

5. VALORES INSTITUCIONALES

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: PL-GAD-02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 10
		Fecha: 26/01/2026
		Página: 8 de 18

Diligencia: Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

6. PROPÓSITO

Contribuir al fortalecimiento del talento humano del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, mediante la implementación del Plan de Bienestar e Incentivos, orientado a promover el bienestar integral, la motivación, el reconocimiento y la calidad de vida laboral de los funcionarios, generando un clima organizacional favorable que impacte positivamente en el desempeño, la prestación del servicio y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

7. RESPONSABLES

El proceso de Gestión Administrativa será responsable de identificar y analizar las necesidades de bienestar de los servidores públicos, así como de formular el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, con la participación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, garantizando su integralidad y pertinencia.


ETAPAS DE DESARROLLO

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2026, se llevará a cabo las siguientes etapas:

1. **Diagnóstico:** Identificación y análisis de las necesidades de bienestar e incentivos de los servidores públicos y sus núcleos familiares.
2. **Planeación:** Formulación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, conforme a las necesidades identificadas y a los lineamientos normativos vigentes.
3. **Ejecución:** Implementación de las actividades y estrategias definidas en el plan aprobado.
4. **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar e Incentivos del Idear.

8. EJES TEMÁTICOS PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023- 2030


Una de las bases esenciales para la formulación de estrategias orientadas a generar un impacto positivo en las entidades públicas es la adopción de los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, el cual constituye un instrumento orientador para el diseño e implementación de acciones de bienestar dirigidas a mejorar la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: PL-GAD-02
		Versión: 10
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 26/01/2026
		Página: 9 de 18

En este marco, el Programa Nacional de Bienestar define cinco ejes estratégicos, enfocados en aspectos prioritarios para el fortalecimiento del bienestar integral del talento humano. Dichos ejes fueron estructurados en armonía con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), a partir del análisis del diagnóstico del estado actual del bienestar en las entidades públicas y de las nuevas dinámicas y tendencias del entorno laboral. Como resultado de este ejercicio, se establecieron los siguientes ejes estratégicos:

Ilustración 1. Ejes temáticos Programa Nacional de Bienestar 2023-2030

Eje	Contenidos en el Plan de Bienestar 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 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 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.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: PL-GAD-02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 10
		Fecha: 26/01/2026
		Página: 10 de 18

Identidad y Vocación por el Servicio Público	<p>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.</p>
---	--

Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023

9. DIAGNÓSTICO

La formulación de los Programas de Bienestar Social se fundamenta en la identificación de las necesidades, expectativas e iniciativas de los servidores públicos, así como en la alineación con los objetivos estratégicos, la misión y la visión institucional, de conformidad con las políticas establecidas por la Entidad.

Con el propósito de identificar las preferencias y necesidades en materia de bienestar de los servidores públicos del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, se aplicó una encuesta dirigida a los empleados públicos, mediante la cual se evaluaron las actividades desarrolladas durante la vigencia 2025 y se definieron las acciones a implementar en la vigencia 2026.

El resultado de la evaluación fue FAVORABLE, manifestando por parte de los funcionarios, que actividades se debían desarrollar durante la vigencia 2026. Teniendo en cuenta las apreciaciones dadas, se plantea el programa de bienestar social para el año 2026.


10. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos serán los funcionarios del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR. En el caso específico de las actividades de estímulos e incentivos, estas estarán dirigidas a los funcionarios del Instituto vinculados bajo las modalidades de carrera administrativa, provisionalidad, período fijo y libre nombramiento y remoción.

11. PLAN DE TRABAJO PARA EL PERIODO LABORAL 2026

Con el fin de promover el bienestar integral de los funcionarios y fortalecer su desempeño laboral, el Programa de Bienestar Social se desarrolla en concordancia con la Política de Bienestar Social, bajo los principios de integralidad, participación y uso eficiente de los recursos públicos, buscando mejorar los niveles de satisfacción, desempeño y la calidad en la prestación del servicio institucional.

Para el logro de estos propósitos, el programa se estructura en seis áreas de intervención, a través de actividades dirigidas a los servidores públicos: educativa, deportiva, cultural, recreativa, social, promoción y prevención de la salud y capacitación.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: PL-GAD-02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 10
		Fecha: 26/01/2026
		Página: 11 de 18

11.1 ÁREA EDUCATIVA

Esta área 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 de la vigencia actual si el hijo se encuentra aún en el colegio, si se encuentra cursando la universidad se solicita un certificado estudiantil de la vigencia que solicite el auxilio es decir semestral

→ Otros auxilios

- Auxilio para padres mayores de 60 años de hasta el 50% de un SMLV que dependa económicamente del funcionario; previa presentación de una declaración bajo la gravedad de juramento (extra-juicio) y una certificación de la EPS, donde se autentique la calidad de beneficiario del funcionario del padre y madre.
- Auxilio particular de hasta el 50% de un SMLV, para el funcionario que no cumpla los incentivos anteriormente descritos.

Los servidores 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 (siempre y cuando no repose en su hoja de vida); para acreditar parentesco. 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, provisionalidad, periodo fijo y de libre nombramiento y remoción, tendrán derecho al siguiente incentivo educativo:

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: PL-GAD-02
		Versión: 10
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 26/01/2026
		Página: 12 de 18

- El IDEAR cancelará (única vez al programa) 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 y derechos pecuniarios:

Tabla 1. Auxilio estudiantil

NIVEL	INCENTIVO
Diplomados y otros cursos de Educación no formal	30%
Técnicas o Tecnologías	30%
Pregrado	30%

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


El 30% porciento mencionado, solo se aplicará por una sola vez al programa, se limita el incentivo para posgrados hasta los 4 SMLV ; Valor neto de la matrícula.

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 la matrícula y derechos pecuniarios.
- Certificado o constancia de estar inscrito en el respectivo programa.
- Plan de estudios a realizar.

Para efectos de la aprobación, tendrán derecho del presente incentivo educativo en orden de prioridades: los empleados de carrera Administrativa, provisionalidad, periodo fijo y seguidamente los empleados de libre nombramiento y remoción, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal.

PARÁGRAFO: *Los beneficios 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, en tercera en periodo fijo y por último libre nombramiento y remoción.*

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: PL-GAD-02
		Versión: 10
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 26/01/2026
		Página: 13 de 18

11.2 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

→ Integración

Organizar una integración entre los funcionarios del IDEAR, mediante una salida institucional, que permita fomentar la sana competencia, el trabajo en equipo y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, contribuyendo así a un mejor clima laboral y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

12.3 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 con la temática de esta fecha especial para los araucanos, los funcionarios y contratistas, los mismos vestirán prendas alusivas a este día.

12.4 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

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: PL-GAD-02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 10
		Fecha: 26/01/2026
		Página: 14 de 18

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)

- **Actividad 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 servidores públicos**

Realizar una tarjeta virtual al servidor público 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.

Se otorgará un día remunerado de permiso, el mismo se deberá solicitar un día antes de la fecha de cumpleaños si se va a tomar el mismo día de su nacimiento; de lo contrario tendrá un plazo máximo de 30 días calendario para disfrutarlo.


12.5 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, a partir del inicio de ejecución del contrato de bienestar social, en la plataforma Secop II.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: PL-GAD-02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 10
		Fecha: 26/01/2026
		Página: 15 de 18

12. 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.

13. 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 consecutivo de laborar en la entidad, se le otorgará un día de descanso remunerado, el cual deberá disfrutar antes del 31 de diciembre de 2026.

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.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: PL-GAD-02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 10
		Fecha: 26/01/2026
		Página: 16 de 18

14. 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.

15. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas, en caso de no hacerlo enviar excusa justificada, de no enviar excusa justificada deben cumplir con el horario laboral en el Instituto de Desarrollo de Arauca, IDEAR, el cumplimiento de este será verificado.

16. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN


La evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025, del Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR, se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación:

INDICADOR	MEDICIÓN
Cumplimiento del Programa de Bienestar Social	Actividades ejecutadas/Actividades programadas

17. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES VIGENCIA 2026

Tabla No. 2 Cronograma de Actividades

PROGRAMAS	ACTIVIDADES	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
AREA DEPORTIVA	Integración					X				
AREA SOCIAL	Cumpleaños de los funcionarios	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Celebración día de los profesionales	X	X	X	X	X		X	X	
	Día del llanero				X					

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: PL-GAD-02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 10
		Fecha: 26/01/2026
		Página: 18 de 18

10	21 de enero de 2026	Actualización del Plan de Bienestar social, Estímulos e incentivos, el cual fue presentado al comité institucional de gestión y desempeño y aprobado mediante Acta No. 02.
----	---------------------	--

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: DANIELA MARIACA MONTES	Nombre: Comité Institucional de Gestión y Desempeño, Acta No 02 del 21 de enero de 2026.	Nombre: Comité Institucional de Gestión y Desempeño, Acta No 02 del 21 de enero de 2026.
Cargo: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	Cargo:	Cargo: N/A
Firma: ORIGINAL FIRMADO	Firma: ORIGINAL FIRMADO	Firma: ORIGINAL FIRMADO
Fecha: 13 de enero de 2026	Fecha: 21 de enero de 2026	Fecha: 21 de enero de 2026
Revisó Aspectos SIG: Adriana Sánchez Orjuela/ Profesional Apoyo SIG		