

RESOLUCIÓN No. 018 de 2018
(Enero 23)

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS Y PLAN DE CAPACITACIÓN DEL INSTITUTO DE DESARROLLO DE ARAUCA – IDEAR, PARA LA VIGENCIA 2018

LA GERENTE DEL INSTITUTO DE DESARROLLO DE ARAUCA – IDEAR

En uso de sus facultades legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO

Que en aplicación de los programas de fortalecimiento institucional del IDEAR, nace la necesidad de contar con un Plan de Bienestar Social, el cual se constituya como una herramienta de apoyo a la gestión administrativa que mantenga y mejore las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado y así mismo eleve los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad del grupo humano.

Que la Ley 909 de 2004 establece en el parágrafo de 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 la desarrollen la presente ley (...)"

Que el artículo 19 del Decreto 1567 de 1998, señala como imperativo legal que "(...) Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos. (...)"

Que el Decreto 1227 de 2005, en el artículo 69, determina que "Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través del Programa de Bienestar Social".

Que en la elaboración del Programa de Bienestar Social, Incentivos y Plan de Capacitación del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, participó activamente en el Comité de Bienestar Social y la Comisión de Personal.

Que el Artículo 76 de la precitada norma consagra " (...) Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. (...)" ; así mismo, en el artículo 77 se establece que "El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la Ley (...)"

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el "Programa Anual de Bienestar Social, Estímulos y Plan de Capacitación del Instituto de Desarrollo de Arauca – Idear", para la vigencia 2018, presentado por la Subgerencia Administrativa, al Comité de Bienestar Social, haciendo parte integral de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: Remitir copia de la presente resolución a la Subgerencia Administrativa y demás áreas involucradas en la implementación y ejecución del "Programa Anual de Bienestar Social, Estímulos y Plan de Capacitación del Instituto de Desarrollo de Arauca – Idear".

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

Dado en Arauca a los veintitrés (23) días del mes Enero de 2018.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



LAURA VANESSA SÁNCHEZ MANTILLA
Gerente – IDEAR

Proyectó: Clara Edilia Díaz Soledad/ Profesional Universitario
Revisó: Amparo Prieto Piñeros/ subgerente Administrativa *a.p.p.*

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

VIGENCIA 2018

1. 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 está encaminado en ofrecer a sus funcionarios un Plan de Bienestar Social que propenda por el desarrollo armónico e integral del empleado.

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”.

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.

Agrega que dichos programas deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.

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 señalara 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

2. NUESTRA ENTIDAD

2.1 MISIÓN

Contribuir con el desarrollo económico y bienestar social del Departamento de Arauca a través de la asignación de créditos para los sectores empresarial, agropecuario, educativo, producción social, vivienda, libre inversión para servidores públicos, e institucional para las entidades públicas del orden departamental y municipal; desarrollando una adecuada logística que permita realizar un recaudo efectivo de cartera.

2.2 VISIÓN

En el 2019 el IDEAR, será líder a nivel Departamental en la Colocación y Recuperación de Créditos, para financiar proyectos que contribuyan a generar desarrollo económico y Bienestar Social de la población, con personal altamente calificado y con procesos que garanticen la mejora continua de la entidad.

2.3 NORMAS DE CONDUCTA

Se cuenta con un Código de Ética, actualizado, aprobado y adoptado mediante Resolución No. 377 de noviembre 12 de 2014.

El Código de Ética en el IDEAR, tiene como finalidad preservar y reafirmar los Principios y Valores en las diferentes actividades; así mismo, su objetivo es el de procurar que cada funcionario conozca, interiorice, divulgue y practique los Valores y Principios de este Código de Ética.

Otros de los aspectos importantes que se logran con la aplicación oportuna del Código de Ética son:

- Desarrollo del Sentido de Pertenencia.
- Orienta y Direcciona la búsqueda de Objetivos y Metas.
- Facilita la Gestión Institucional.
- Contribuye a la formación integral y aplicación de reglas sobre la integridad.

Las funciones del Grupo de Bienestar Social, deberá estar orientado con los valores corporativos del Instituto de Desarrollo de Arauca.

2.3.2 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 al 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 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.

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 a 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 de la Entidad 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 de la Entidad 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. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar. Generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la Entidad, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional,

aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a sus clientes.

4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio al cliente, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los servidores públicos y su grupo familiar.

5. 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 virtual a los empleados públicos para evaluar las actividades desarrolladas en la vigencia 2017 y definir las actividades para la vigencia 2018.

La evaluación de la misma fue **BUENA**, concluyéndose además que algunas actividades se deben dejar las mismas en las diferentes áreas.

Teniendo en cuenta las apreciaciones dadas, se elabora el Plan de Trabajo para el año 2018.

6. PLAN DE TRABAJO PARA EL PERIODO LABORAL 2018

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, el Programa de Bienestar Social está enmarcado dentro de Áreas. Las 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 el logro y éxito de la Política de Bienestar Social, que 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 trabajaran 7 áreas, las cuales enmarcaran las actividades programadas para los funcionarios y su núcleo familiar.

Las áreas de trabajo son: Educativa, Deportiva, Cultural, Recreación, 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 a 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 para hijos ✓

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

- Estudios preescolares, primarios y secundarios: 40% del salario mínimo legal vigente.
- Estudios Técnicos, Tecnológicos: 40% del salario mínimo legal vigente.
- Estudios universitarios y modalidad de Post- grado: 50% del salario mínimo legal vigente.

Los empleados públicos deberán presentar en la Oficina 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 o sean 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	20%
• Técnicas o tecnológicas	30%
• 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.

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; al igual que 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, igualmente para aquellos que no obtengan un promedio de notas igual o superior a 3.5.

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 estos, se hace necesario implementar, propiciar o patrocinar actividades deportivas en donde se involucre su núcleo familiar.

ACTIVIDAD

Torneo Deportivo

Organizar un evento deportivo entre las dependencias del IDEAR, en las modalidades de Voleibol, Tenis de Mesa y Mini Tejo; que permita la sana competencia, como una forma de trabajar en equipo.

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

Realizar una salida fuera de la ciudad de Arauca ✓

Dirigido a todos los servidores públicos del IDEAR, con el fin de propiciar espacios de integración y sana diversión en un entorno diferente al laboral, que propicie el trabajo en equipo.

Realizar el festival de cometas ✓

Esta actividad se realizará en el mes de agosto, dirigido a todos los servidores públicos, con el propósito de lograr la integración de la familia y de los servidores públicos, fortaleciendo de esta forma el clima laboral de la entidad y el trabajo en equipo.

Bailoterapia Llanera

Brindar la oportunidad a los servidores públicos en hacer ejercicios llevados al baile, lo que permite el relajamiento, compartir, disfrutar de la música, ejercitar y liberar el estrés y la ansiedad; la bailoterapia es un diálogo entre la música y el cuerpo que favorece la estabilidad emocional al elevar la producción de endorfinas, además se brinda la oportunidad de bailar, aprender y resaltar nuestro folklore.

Esta actividad comprende 2 etapas así:

1. Etapa de Aprendizaje: Esta consta de 3 clases que se desarrollarán durante un mes los fines de semana.
2. Etapa Coreografía: La cual comprende demostrar las habilidades aprendidas del baile del joropo de los servidores públicos que participaron y de esta forma se da por terminada esta actividad.

Colombia en el Mundial ✓

Brindar la oportunidad a los servidores públicos de disfrutar viendo por la televisión los partidos donde juegue Colombia en el Mundial; es una identificación emocional estable compartir esta forma de ocio con amigos, compañeros de trabajo, familiares y desconocidos, actividad que permite disfrutar y fomentar la liberación de endorfinas, las llamadas 'hormonas de la alegría', que pueden ayudar a reducir el dolor y aumentar el bienestar emocional.

Los partidos de la Selección Colombia se proyectarán en la Sala de Juntas del Instituto de Desarrollo del IDEAR, donde tendrán la oportunidad de celebrar y compartir los funcionarios que deseen, sin afectar la atención al cliente.

Igualmente, para las fechas en las cuales juegue la Selección de Colombia será permitida portar la camiseta de la selección los funcionarios que deseen lucirla.

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.

En el Instituto de Desarrollo de Arauca- IDEAR, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

ACTIVIDADES

Celebración del día del profesional

Conmemorar las diferentes profesiones en su día, otorgándosele un detalle a los profesionales según el calendario anual lo indique (día del abogado, del contador, del administrador, etc).

Celebración del Día de la mujer

Homenajear con un detalle a las funcionarias del IDEAR en el Día Internacional de la Mujer.

Celebración del Día del hombre

Homenajear con un detalle a los funcionarios del IDEAR en el Día del Hombre.

Celebración del mes de amor y amistad

Organizar el juego del amigo secreto entre los funcionarios del Instituto de Desarrollo de Arauca.

Celebración Día de la Familia IDEAR - "Segunda Temporada Noche de Talentos"

Organizar un evento familiar con la participación de los servidores públicos y sus familias, en el que haya actos escénicos como coplas, mímica, teatro, canto, trovas, imitación de personajes artísticos, poemas, etc.

Celebración de fin de año

Ofrecer una cena de fin de año; con el objeto de integrar en una fecha especial los servidores públicos del Instituto de Desarrollo de Arauca y sus familias.

6.5 ÁREA PROMOCION 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 a las necesidades de cada vigencia en esa materia.

ACTIVIDAD

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST

Conjunto de actividades, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

6.6 ÁREA DE CAPACITACIÓN

Se define en el Plan Anual de Capacitación, el cual es estructurado de acuerdo a las necesidades de cada área y en el que se fortalecen principalmente las áreas misionales.

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 mayor 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 a 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.

7.1 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 dos años consecutivos de laborar en la entidad, se le otorgará un día de descanso remunerado; después de cumplido los dos primeros años de servicios, cada dos años se le seguirán otorgando este incentivo.

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.

***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.*



AMPARO PRIETO PIÑEROS
Subgerente Administrativa

