



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

---

Año: 2026

---

Proyectó: Andrea Paola Clavijo/profesional de  
Apoyo Talento Humano

---

Fecha: 29/01/2026

---

Revisó: William Antonio Galvis / Subdirector  
Administrativo y financiero

---

Fecha: 29/01/2026

---

Aprobó: William Antonio Galvis/ Director

---

Fecha: 29/01/2026

---

# **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026**



**INSTITUTO  
MUNICIPAL PARA LA  
RECREACIÓN Y EL  
DEPORTE CÚCUTA**

**VIGENCIA 2026**

## Contenido

INTRODUCCION.....	3
OBJETIVO .....	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	4
ALCANCE .....	4
DEFINICIONES .....	5
MARCO LEGAL.....	6
CONTEXTO ESTRATEGICO .....	6
MISIÓN.....	6
VISIÓN .....	6
POLÍTICAS DE BIENESTAR SOCIAL.....	8
PRIORIZACIÓN DE ACTIVIDADES A DAR CUMPLIMIENTO AL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	8
ESTRATEGIAS GLOBALES PARA LA APLICACIÓN DE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.....	10
PLAN DE INCENTIVOS.....	10

	Sistema Integrado de Gestión	Código: GTH-PL-02	
	Proceso Gestión de Talento Humano	Versión: 02	Fecha: 19/01/2026
	Plan de Bienestar e Incentivos	Página 4 de 16	

## INTRODUCCION

Toda entidad tiene la responsabilidad de velar por sus recursos, en especial por el recurso humano, pues es el funcionario el que hace a las entidades con el desempeño de sus labores y asumiendo su carga laboral.

La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado refleja tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio.

A raíz de los cambios generados en el Estado que buscan fortalecer institucionalmente la Administración Pública, el subproceso de Gestión del Talento Humano se convierte en parte esencial del desarrollo armónico e integral del empleado.

Con el plan de Bienestar Social, se busca elevar el nivel de vida del funcionario público, por medio de la satisfacción de sus necesidades de adaptación e integración social y laboral, permitiendo así un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y por lo tanto un mejor servicio al ciudadano.

El presente Plan de Bienestar Social pretende brindar las herramientas para reconocer las percepciones de los funcionarios del **INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y EL DEPORTE** frente a la cultura de la Organización, el estado del clima organizacional y los cambios realizados, así como sus necesidades y las de su familia en los ámbitos físico, mental y social, para que una vez identificados, el **IMRD** y los Organismos involucrados con el mejoramiento de la calidad de vida, puedan programar y ejecutar actividades de bienestar laboral y social adecuadas y oportunas, en coherencia con los Planes institucionales de la Entidad.

## OBJETIVO

Alcanzar un alto nivel de bienestar Social Laboral para los funcionarios del **INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y EL DEPORTE** por medio del mejoramiento y conservación del nivel de vida de los funcionarios y sus familias, contribuyendo a su desarrollo integral.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diagnosticar las necesidades de capacitación y la frecuencia para los funcionarios Del IMRD
- Realizar una medición de clima laboral a los funcionarios del IMRD, para optimizar el ambiente de trabajo de la entidad.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Definir parámetros para el autocontrol, seguimiento y evaluación al plan de Capacitación y Bienestar social.

## ALCANCE

Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social son todos los funcionarios del **INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y EL DEPORTE**, independiente de cuál sea el modo de vinculación a la misma.

	Sistema Integrado de Gestión	Código: GTH-PL-02	
	Proceso Gestión de Talento Humano	Versión: 02	Fecha: 19/01/2026
	Plan de Bienestar e Incentivos	Página 6 de 16	

## DEFINICIONES

**Administración de Recursos Humanos:** Estudio de la forma en que las organizaciones obtienen, desarrollan, evalúan, mantienen y conservan el número y el tipo adecuado de trabajadores. Su objetivo es suministrar a las organizaciones una fuerza laboral efectiva.

**Asesorar:** Conjunto de acciones que ayudan a comprender y actuar a la alta dirección sobre un proceso o tema determinado. El asesor comprende, analiza, interpreta y da respuesta a las dudas que presenta la entidad.

**Aptitud:** Conjunto de características emocionales y de personalidad junto con la capacidad y competencias para realizar una labor.

**Autoeficacia:** Creencia de que se cuenta con las capacidades necesarias para realizar una tarea, responder a las expectativas del rol y cumplir con una situación difícil sin problemas.

**Autoevaluación:** Proceso de pedir a los individuos que identifiquen y comparen sus puntos débiles y sus puntos fuertes.

**Bienes Económicos:** Son objetos y artefactos que permiten afectar positiva o negativamente la eficiencia de un satisfactor, son la materialización del mismo; el medio por el cual el sujeto potencia los satisfactores para vivir sus necesidades.

**Clima Organizacional:** Conjunto de percepciones compartidas que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.

**Comportamiento Organizacional:** Estudio y aplicación del conocimiento acerca de cómo las personas actúan dentro de una organización.

**Conflicto:** Desacuerdo en torno a las metas por alcanzar o los métodos a emplearse.

**Evaluación del Desempeño:** Proceso de determinar, en la forma más objetiva posible, cómo ha cumplido el empleado las responsabilidades de su puesto.

**Valores:** Son los cimientos de la organización que tienden a tener carácter de permanencia. Es la búsqueda de un bien absoluto que le da significado y sentido a las cosas.

	Sistema Integrado de Gestión	Código: GTH-PL-02	
	Proceso Gestión de Talento Humano	Versión: 02	Fecha: 19/01/2026
	Plan de Bienestar e Incentivos	Página 7 de 16	

## MARCO LEGAL

Para el desarrollo del Plan de Bienestar social del **Instituto Municipal de Recreación y Deporte**, se toman como referencia las normas que lo reglamentan y complementan.

- Decreto 1567 de 1998: por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.
- Ley 909 de 2004: por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
- Ley 489 de 1998: Estatuto básico de organización y funcionamiento de la administración pública
- Plan Nacional de Desarrollo
- Decreto 1227 de 2005: Reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y el decreto ley 1567 de 1998
- Decreto Ley 894 de 2017

## CONTEXTO ESTRATEGICO

### MISIÓN

El IMRD tiene como misión aportar a la calidad de vida de los cucuteños, fomentando, divulgando y promoviendo eficientes y eficaces proyectos y programas recreo-deportivos, como también sobre los espacios y escenarios encaminados para tal fin, apoyados con un talento humano competente, logrando así un mejoramiento continuo del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre.

### VISIÓN

La visión del IMRD es proyectar una cultura deportiva, con el fin de que los habitantes del municipio tengan acceso a los programas deportivos, recreativos y de aprovechamiento del tiempo libre del instituto, visualizando a la ciudad en el año 2027 con escenarios apropiados y suficientes que permitan una mayor convivencia ciudadana

El Programa de Bienestar Social comprende: la Protección y los Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral.

	Sistema Integrado de Gestión	Código: GTH-PL-02	
	Proceso Gestión de Talento Humano	Versión: 02	Fecha: 19/01/2026
	Plan de Bienestar e Incentivos	Página 8 de 16	

**Protección y Servicios Sociales:** a través de este componente, se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, recreación, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Es necesario tener en cuenta que los programas que forman parte de este componente deben ser atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas (Cajas de Compensación Familiar, Empresas Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Pensiones, Fondos de Cesantías, Fondo Nacional de Ahorro), así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

Los programas que deben ser atendidos a través de este componente son los siguientes:

- Deportivos.
- Artísticos y culturales
- Recreativos y vacacionales.
- Salud Ocupacional:
- Higiene y Seguridad Industrial
- Medicina laboral
- Sociales y de Integración
- capacitación

**Calidad de Vida Laboral:** La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

	Sistema Integrado de Gestión	Código: GTH-PL-02	
	Proceso Gestión de Talento Humano	Versión: 02	Fecha: 19/01/2026
	Plan de Bienestar e Incentivos	Página 9 de 16	

Programa de pre pensionados: está enfocado para servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del decreto 1083 de 2015; este programa busca brindar herramientas que le permitan al participante adaptarse al cambio de empleado a pensionado, dar acompañamiento para construir un nuevo proyecto de vida, fomentar la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud y generar habilidades para afrontar el cambio y descubrir capacidades por medio de actividades lúdicas.

#### **POLÍTICAS DE BIENESTAR SOCIAL:**

- Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados del **IMRD** y sus familias.
- Las actividades de Bienestar están orientadas al desarrollo de actividades Deportivas, Culturales y Lúdicas, que impacten positivamente y mejoren la integración personal y laboral. También se pueden desarrollar actividades para niños y tardes de títeres o teatro
- Mejorar el sentido de pertenencia de los funcionarios con **INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y EL DEPORTE**, mediante una buena motivación y clima laboral.
- Congregar a los funcionarios con su familia en un ambiente lúdico

#### **PRIORIZACIÓN DE ACTIVIDADES A DAR CUMPLIMIENTO AL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL**

Para priorizar estas actividades se tendrán en cuenta:

- Recomendaciones del SG-SST
- Resultados del Plan de Bienestar Social de años anteriores
- Encuestas de interés y necesidades aplicada a los funcionarios

Finalizando cada vigencia de aplican estos instrumentos de gestión, tabulando los resultados y priorizando las temáticas de mayor necesidad por parte de los funcionarios, las actividades que se trabajen tendrán los siguientes lineamientos:

**Cuadro 1**

PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	BENEFICIARIOS	FECHA REALIZACION	COSTOS
Clima organizacional	Celebración del día de la mujer	Envío de Tarjeta y felicitación	Funcionarios	Marzo	0.0
Clima organizacional	Celebración del día del hombre	Envío de Tarjeta y felicitación	Funcionarios	Marzo	0.0
Clima Laboral	Celebración día de la secretaria	Envío de Tarjeta y felicitación	Secretaria personal asistencial	Abril	0.0
Clima Laboral	Día de la madre	Envío de Tarjeta y felicitación	Madres de la entidad	Mayo	0.0
Clima Laboral	Día del padre	Envío de Tarjeta y felicitación	Padres de la entidad	Junio	0.0
Recreativo	Día Mundial de la Bicicleta	Actividad física	Funcionarios	Junio	0.0
Clima organizacional	Fomentar buenas prácticas para mejoramiento de I clima organizacional	Capacitación	Funcionarios	Junio- noviembre	0.0
Salud	Fomentar buenas prácticas dentro de la jornada laboral	Capacitación	Funcionarios	Julio	0.0
Salud Ocupacional	Implementación del plan básico de salud ocupacional.	Actividades virtuales y Aquellas sugeridas y direccionaladas	Funcionarios.	Agosto noviembre y	0.0

		por la ARL			
Recreativo	Celebración del día del amor y la amistad y día del servidor público	Actividad cultural	Funcionarios	Septiembre	0.0
Recreativo	Celebración del día de Halloween	Tarde recreativa	Funcionario e hijos de los funcionarios	Octubre	0.0
Clima Organizacional	Novenas Navideñas	Actividad cultural	Funcionarios	Diciembre	0.0
Clima Organizacional	Integración fin de año	Actividad cultural	Funcionarios	Diciembre	Por definir
Clima organizacional	Cumpleaños, celebraciones días especiales	Felicitar a los servidores en su cumpleaños.	Funcionarios	Según Fechas	0.0

	Sistema Integrado de Gestión	Código: GTH-PL-02	
	Proceso Gestión de Talento Humano	Versión: 02	Fecha: 19/01/2026
	Plan de Bienestar e Incentivos	Página 12 de 16	

## ESTRATEGIAS GLOBALES PARA LA APLICACIÓN DE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Unificar criterios y gestiones administrativos con entidades vecinas que permitan la ejecución de actividades comunes, facilitando la participación de los funcionarios.

Establecer comunicaciones con la Caja de Compensación, Fondos de Pensión, ARL, Alcaldía de San José de Cúcuta, entre otros que se consideren pertinentes, buscando actividades que por la razón de ser de estas entidades se pueda acceder de manera ágil, aumentando la eficiencia del presente plan.

Establecer las fechas, lugares y logística pertinentes que no afecten la ejecución del presente plan.

## PLAN DE INCENTIVOS

Es importante resaltar que el acceso a los incentivos dependerá del desempeño funcional, logros y metas alcanzadas tanto por el funcionario como por el área o proceso, de tal modo en el presente documento de estandarizan los parámetros para su acceso.

- La escogencia de los incentivos se realizará intentando dar cobertura a todos los funcionarios que logren cumplir con los criterios establecidos su asignación y acordes a la normatividad vigente.
- Para la asignación de incentivos se tendrá en cuenta la consulta hecha a los funcionarios, la revisión de la misma y verificando la disponibilidad de los recursos económicos y logísticos.
- Podrá utilizarse votación entre todos los funcionarios para seleccionar el empleado con mejor desempeño o el Mejor compañero de trabajo.
- Los incentivos serán previamente revisados y aprobados por el gerente y deberán ser motivados por acto administrativo, justificando la afectación presupuestal en caso que se recuera un recurso presupuestal.

Los incentivos contemplados para el año 2025 son las siguientes, los cuales podrán

 <p><b>IMRD</b> CÚCUTA</p>	Sistema Integrado de Gestión	Código: GTH-PL-02	
	Proceso Gestión de Talento Humano	Versión: 02	Fecha: 19/01/2026
	Plan de Bienestar e Incentivos	Página 13 de 16	

ser modificados mediante planes de mejoramiento, según la necesidad y dinámica de la entidad durante el año.

Incentivo	Aplicable a	Fecha de entrega
Cuadro de honor.	Equipos de Trabajo Funcionarios Gerente	Semestral.
Día libre, remunerado.	Equipos de Trabajo Funcionarios	Semestral.
Anotación, certificación honorifica en hoja de vida.	Funcionarios Gerente público	Semestral

Una vez sea seleccionado el funcionario, podrán acordarse con los incentivos ofrecidos por el IMRD, siempre y cuando se encuentre dentro de las posibilidades de la entidad para cubrirlo.

Los lineamientos de este plan de bienestar social e incentivos podrán ser mejorados o modificados por planes de mejoramiento o acta de comité.

	Sistema Integrado de Gestión	Código: GTH-PL-02	
	Proceso Gestión de Talento Humano		Versión: 02
	Plan de Bienestar e Incentivos		Fecha: 19/01/2026

**Cuadro 2**

Criterios de incentivos para carrera administrativa o libre nombramiento y remoción	Criterios de talento humano	Decisiones de la alta dirección	Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad
Actitud de trabajo en equipo		x	
Participación en capacitaciones y bienestar	x		
Aporte adicional a gestiones de trabajo.		x	
Participación en comités de gestión		x	
Representar al IMRD en actividades externas.		x	
Resultado de evaluación del desempeño o acuerdos de gestión.	x		
Antigüedad en el servicio	x		

Criterios de incentivos por equipos de trabajo.	Criterios de talento humano	Decisiones de la alta dirección	Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad
Participación en formulación, seguimiento o cierre de acciones correctivas o planes de mejoramiento			X
Gestiones oportunas al planteamiento al tratamiento de riesgos de gestión como de corrupción			X
Participación en actividades de gestión como comités, o mesas de trabajo.		X	
Aporte a documental a la gestión del conocimiento del IMRD			X
Cumplimiento de metas institucionales.		X	
Medición adecuada y oportuna de indicadores de gestión.			X
Cumplimiento de la Ley de archivo en los documentos de la dependencia.		X	
Disminución de tiempos en respuestas o requerimientos de la comunidad.			X

	Sistema Integrado de Gestión	Código: GTH-PL-02	
	Proceso Gestión de Talento Humano		Versión: 02
	Plan de Bienestar e Incentivos		Fecha: 19/01/2026

**Cuadro 3**

Criterios de incentivos para gerentes públicos	Criterios de talento humano.	Decisiones de la alta dirección	Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la Entidad
Resultados de acuerdos de gestión	X		
Consecución de metas de planes de desarrollo.			X
Resultado de satisfacción de la Rendición de cuentas.			X
Disminución de tiempos en respuestas o requerimientos de la Comunidad.			X

**Nota:** El siguiente Plan se adopta a las fechas de publicación de los planes institucionales, es transitorio según Ley 152 de 1994, donde se actualizará con el Plan de Desarrollo municipal.