

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



DIVISIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**PLAN DE BIENESTAR DE PERSONAL E INCENTIVOS
VIGENCIA 2026**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
ALCANCE	4
OBJETIVOS.....	4
Objetivo General	4
Objetivos Específicos	4
MARCO LEGAL	4
PLAN DE BIENESTAR DE PERSONAL.....	7
Diseño del Plan de Bienestar de Personal	8
Componentes del Plan de Bienestar.....	8
Clima Organizacional	8
Calidad de Vida Saludable	9
Bienestar de los funcionarios y sus familias.....	10
PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....	12
Objetivo General	12
Objetivos específicos	12
Criterios para el otorgamiento de incentivos y estímulos.....	12
Estímulos	14
Formación de Personal.....	14
Periodo sabático.....	14
Permisos	15
Otros estímulos	16

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Presupuesto asignado a actividades plan de inversión, Bienestar de Personal, 2025	10
Tabla 2. Presupuesto asignado a actividades de inversión (dotación), Bienestar de Personal, 2025	12

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026 de la Universidad Militar Nueva Granada, busca atender las necesidades de los funcionarios de la Institución y sus familias lo que contribuye a su bienestar laboral.

El presente plan está formulado con actividades encaminadas al favorecimiento del bienestar laboral de los funcionarios, propiciando un ambiente de trabajo armónico, en donde el trabajador identifica el compromiso que tiene la entidad en relación con la mejora del ambiente laboral a través de las diferentes actividades de Bienestar en pro de él y su familia, así como los estímulos e incentivos.

La planeación anual de las actividades encaminadas al favorecimiento del bienestar del personal y la calidad de vida de los funcionarios, permite evidenciar el compromiso que tiene la universidad con el Talento Humano que la apoya con el desarrollo de los diferentes procesos y que contribuyen al cumplimiento de las funciones misionales.

La construcción del plan se realiza a partir de la información obtenida a través de la medición del impacto de las actividades desarrolladas durante el periodo 2025, lo que permite que se formule integralmente, enfocándose en el desarrollo de las dimensiones personales, incluyendo hábitos de vida saludable, actividades culturales, deportivas y recreativas.

ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos establecido para los funcionarios de la Universidad Militar Nueva Granda vigencia 2026, está dirigido a los funcionarios con vinculación de planta, fortaleciendo de esta forma la calidad de vida de los empleados a través del bienestar institucional y el programa de estímulos e incentivos.

OBJETIVOS

Objetivo General

Brindar beneficios a los funcionarios de la Universidad Militar Nueva Granada, para su desarrollo integral y productividad, fomentando el sentido de pertenencia y el compromiso institucional, contribuyendo a la generación de elevados niveles de satisfacción personal, a través del desarrollo de actividades que favorecen el desarrollo integral, mejorando la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.

Objetivos Específicos

Incentivar un ambiente de trabajo favorable a través del desarrollo integral de los funcionarios, mejorando su calidad de vida y la de su familia.

Incentivar a los funcionarios para que fortalezcan su sentido de pertenencia a la institución, a través del reconocimiento a la labor realizada y el compromiso institucional.

Fomentar el sentido de pertenencia de los funcionarios a través de la participación en las diferentes actividades realizadas en pro del bienestar del trabajador.

Generar conciencia sobre la importancia del trabajo en equipo, actividades de recreación, cultura, salud y deporte, a fin de propiciar el desarrollo integral de los funcionarios y adecuado clima organizacional.

MARCO LEGAL

El Plan de Bienestar de Personal y el programa de estímulos e incentivos, tiene en

cuenta la normatividad interna y externa que rige este tipo de actividades, por lo que se relaciona a continuación la normativa que lo rige:

Constitución Política de Colombia, artículos 52, 70, 71 y 72, Reconocen el derecho que tiene las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre. El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará las organizaciones deportivas, cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas.

Ley 1010 de 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Ley 1064 de 2006, Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos.

Ley 181, artículos 3, 4, 16, 19, 20, 21, 22, 23 y 39, Por la cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física y se crea el sistema nacional del deporte.

Ley 909 de 2004, Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública

Ley 1361, Por medio de la cual se crea la ley de protección integral a la familia

Decreto 1227 de 2005, Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - Ley 1567 de 1998.

Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Decreto 4665, Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos

Decreto 884 de 2012, Se reglamenta el teletrabajo.

Decreto 1567 de 1998, Por el cual se crean el sistema de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Decreto 1567, Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.

Decreto 2504 Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.

Acuerdo 04 de 2012, Estatuto Docente UMNG

Resolución 390 del 30 de mayo de 2017, Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.

Guía de Cultura Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (2007)

Guía de Calidad de Vida Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (2012)

Guía de intervención en Cultura, Clima y Cambio del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (2012)

Guía de Bienestar Social Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (2018)

Circular Externa No 100- 010-2014, Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

Ley 70 de 1988 y su Decreto Reglamentario 1978 de 1989.

Código Laboral Colombiano (1984), Artículo 230, modificado por la Ley 11 de 1984 art. 7°.

PLAN DE BIENESTAR DE PERSONAL

El Plan de Bienestar de Personal tiene como objetivo mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Universidad Militar Nueva Granada y sus familias, fomentando el fortalecimiento de la cultura organizacional de tal forma que se contribuya al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales encaminadas al desarrollo de los procesos misionales de la institución.

Para la formulación del Plan de Bienestar de Personal, intervienen las Secciones de Bienestar de Personal, Capacitación y Movilidad, y Desarrollo Organizacional.

Sección de Bienestar de Personal: Tiene como fin primordial propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la institución al generar espacios de conocimiento, esparcimiento e integración institucional y familiar, los cuales se discriminan en un plan de bienestar que contempla la organización y celebración de fechas especiales, jornadas recreativas y vacacionales, programas de clima organizacional e incentivos, entre otros.

Sección de Capacitación y Movilidad: Tiene como objetivo principal ejecutar los apoyos económicos y administrativos destinados a los funcionarios y funcionarios administrativos en el área de capacitación formal y de formación para el trabajo y desarrollo humano, basado en los ejes temáticos articulados en el plan de capacitación, con el fin de capacitar, complementar y actualizar sus conocimientos en diferentes aspectos laborales que contribuyan al mejoramiento del clima organizacional.

Sección de Desarrollo Organizacional: Tiene como propósito fundamental generar iniciativas de capacitación formal, no formal, estudios de clima y proyectos de mejora en la gestión humana.

Diseño del Plan de Bienestar de Personal

El plan de bienestar de la Universidad Militar Nueva Granada se realiza teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades de los funcionarios, el cual se obtuvo a través de la realización de encuestas de satisfacción de las actividades desarrolladas en el periodo 2025.

Este diagnóstico permite identificar las actividades que tienen mayor impacto en los funcionarios, así como los aspectos que se deben mejorar para de esta forma aumentar la participación en cada una de ellas. Basada en este diagnóstico, la universidad asigna recursos para satisfacer las necesidades identificadas en cuanto a capacitación, estímulos e incentivos, y actividades que contribuyan al bienestar de los trabajadores y sus familias.

El plan de Bienestar de Personal es diseñado anualmente por la División de Gestión del Talento Humano en conjunto con la Vicerrectoría Administrativa. Allí se establecen las actividades a realizar durante la vigencia respectiva, proyectando las necesidades presupuestales para el desarrollo de las diferentes actividades que realiza la Sección de Bienestar de Personal, incluyendo las que se realizan con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar.

Componentes del Plan de Bienestar

El plan de Bienestar de la Universidad Militar Nueva Granada, está conformado por tres grandes ejes: Bienestar de Personal; Capacitación y Movilidad; y, Desarrollo Organizacional.

Clima Organizacional

Para la Institución, el adecuado clima organizacional juega un papel importante en el bienestar de los funcionarios, por lo que anualmente se realizan actividades en pro del mejoramiento de las relaciones laborales y aumento de la motivación y sentido de pertenencia, impactando la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

En el periodo 2025 , desde la Oficina de Direccionamiento Estratégico e Inteligencia Competitiva, se realizó la medición de Riqueza Humana y de Clima Organizacional, un ejercicio sin

precedentes en la institución que permitió contar con información clave para implementar acciones estratégicas orientadas a fortalecer la cultura y el clima organizacional. Es por ellos que para la vigencia 2026, se establecerá un plan de mejoramiento que permita aumentar el nivel de satisfacción en los aspectos que tuvieron calificaciones bajas y que requieren intervención para su mejora.

Así mismo, se tiene asignado un presupuesto importante con el fin de realizar intervención y trabajar aspectos claves que requieran ser trabajados para mejorar el clima laboral.

Calidad de Vida Saludable

La universidad promueve el estilo de vida saludable, por lo que, dentro del plan de bienestar de Personal, se realizan actividades que contribuyan a la salud y mejora de calidad de vida de los funcionarios y sus familias. Dentro de estos programas se encuentran:

Actividades deportivas: La universidad realiza diferentes actividades encaminadas a la promoción del deporte, dentro de las que se encuentran:

- Participación en carreras deportivas
- Participación en torneos locales y nacionales
- Contratación de entrenadores deportivos

Así mismo, entrega dotación para que los deportistas realicen sus actividades y representen a la institución en los diferentes eventos deportivos.

Promoción y Prevención en Salud: La División de Gestión del talento Humano en conjunto con el consultorio médico de la universidad, realiza campañas enfocadas a la prevención y diagnóstico de enfermedades, por lo que anualmente contrata entidades certificadas para que realicen exámenes diagnósticos. Para 2026, se tiene programado realizar los siguientes exámenes diagnóstico:

- Ecografía de Seno
- Ecografía de Abdomen total

- Ecografía de Próstata abdominal

-

Así mismo, desde el consultorio médico se realizan campañas de prevención en salud, orientadas a la comunidad neogranadina.

Bienestar de los funcionarios y sus familias

En cuanto a otras actividades de Bienestar dirigidas a los funcionarios y sus familias, la División de Gestión del Talento Humano a través de la Sección de Bienestar de Personal promueve el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios a través de los diferentes programas de Bienestar de acuerdo con las Políticas de la UMNG, de tal forma que se aumente la motivación a la hora de realizar sus funciones para un mejor desempeño laboral y contribución al cumplimiento de los objetivos de la institución,

Para 2026, se tiene programado realizar las siguientes actividades, las cuales se encuentran proyectadas y presupuestadas dentro de los planes de inversión y funcionamiento:

Tabla 1.

Presupuesto asignado a actividades plan de inversión y funcionamiento, Bienestar de Personal (2026)

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2026

Etiquetas de fila	Suma de TOTAL
Plan de bienestar administrativo - Acompañamiento situaciones especiales	\$ 30.000.000,00
Plan de bienestar administrativo - Actividades culturales	\$ 100.000.000,00
Plan de bienestar administrativo - Actividades de integración de la comunidad neogranadina	\$ 100.000.000,00
Plan de bienestar administrativo - Actividades deportivas	\$ 430.000.000,00
Plan de bienestar administrativo - Actividades para incentivar el uso de la bicicleta	\$ 50.000.000,00
Plan de bienestar administrativo - Actividades recreativas vacacionales (Plan vacacional Cafam)	\$ 1.750.000.000,00
Plan de bienestar administrativo - Amor y Amistad	\$ 60.000.000,00
Plan de bienestar administrativo - Aniversario de la Universidad	\$ 300.000.000,00
Plan de bienestar administrativo - Atención a eventos	\$ 20.000.000,00
Plan de bienestar administrativo - Brigadas de salud	\$ 60.000.000,00
Plan de bienestar administrativo - Celebración Halloween	\$ 300.000.000,00
Plan de bienestar administrativo - Celebraciones cumpleaños	\$ 80.000.000,00
Plan de bienestar administrativo - Clima organizacional	\$ -
Plan de bienestar administrativo - Día de la Familia Neogranadina	\$ 1.730.000.000,00
Plan de bienestar administrativo - Día de la madre	\$ 40.000.000,00
Plan de bienestar administrativo - Día de la mujer	\$ 60.000.000,00
Plan de bienestar administrativo - Día de la Secretaria	\$ 70.000.000,00
Plan de bienestar administrativo - Día de la Virgen del Carmen	\$ 8.000.000,00
Plan de bienestar administrativo - Día del Educador	\$ 300.000.000,00
Plan de bienestar administrativo - Día del hombre	\$ 40.000.000,00
Plan de bienestar administrativo - Día del Niño	\$ 80.000.000,00
Plan de bienestar administrativo - Día del padre	\$ 40.000.000,00
Plan de bienestar administrativo - Día del Servidor Público	\$ 300.000.000,00
Plan de bienestar administrativo - Dias ecologicos	\$ 80.000.000,00
Plan de bienestar administrativo - Entrenadores deportivos	\$ 150.000.000,00
Plan de bienestar administrativo - Incentivos	\$ 70.000.000,00
Plan de bienestar administrativo - Novenas	\$ 80.000.000,00
Plan de bienestar administrativo - Plan retiro	\$ 50.000.000,00
Plan de bienestar administrativo - Vacaciones recreativas	\$ 100.000.000,00
Total general	\$ 6.478.000.000,00

Nota: Sección de Bienestar de Personal (2025)

PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

El Plan de Estímulos e Incentivos busca motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente de todos los funcionarios de la Universidad Militar Nueva Granada, que a través del desarrollo de sus actividades y compromiso con la institución aportan al logro de las metas y cumplimiento de los objetivos de la Entidad.

Objetivo General

Fomentar en los funcionarios la búsqueda del mejoramiento continuo, la superación personal y el desarrollo de competencias laborales y comportamentales, enfocadas hacia la eficiencia y calidad del trabajo, a través de la expectativa de recompensa la cual promueve la obtención de resultados deseados.

Objetivos específicos

Aumentar los niveles de eficiencia, motivación, compromiso y bienestar de los funcionarios en el desarrollo de sus funciones.

Facilitar el desarrollo de comportamientos favorables para el mejoramiento continuo de los funcionarios.

Fortalecer la cultura de mejoramiento continuo a través del reconocimiento al mejor desempeño individual y trabajo en equipo.

Hacer reconocimiento a los funcionarios por tiempo de servicio prestado a la institución.

Criterios para el otorgamiento de incentivos y estímulos

Para el otorgamiento de incentivos se tienen establecidos los siguientes parámetros, de acuerdo con el tipo de reconocimiento que se otorgue.

El Acuerdo 02 de 2012, por el cual se expide el Reglamento General del personal y de la Carrera Administrativa de la Universidad Militar Nueva Granada, en su Artículo 141, Beneficios e Incentivos, establece que la División de Gestión del Talento Humano elaborará

los planes de estímulos e incentivos. Dentro de estos se encuentran:

Distinciones

Según el Artículo 142 del citado Reglamento, “la universidad reconocerá y exaltará los méritos de los servicios sobresalientes prestados a la institución por el personal administrativo, otorgando las siguientes distinciones:

- Medalla al mérito Administrativo
- Moneda Institucional
- Menciones Honoríficas: Se reconocen a quienes se les impongan distintivos de tiempo de servicio y hayan sobresalido por sus servicios a la universidad.
- Botones tiempo de servicio: Se otorgan al personal administrativo que haya laborado en la universidad 10, 15, 20 y 25 años de servicio, en ceremonia especial.

Aunque en el Reglamento de Carrea Administrativa no se contempla el otorgamiento de botones por tiempo de servicio a quienes lleven vinculados a la universidad 30 y 35, a los funcionarios que cumplan con este tiempo en la institución, se les realiza este reconocimiento en igualdad de condiciones que los demás.

- *Día de permiso:* En el Acuerdo Colectivo del Trabajo celebrado entre la Universidad Militar Nueva Granada y las organizaciones sindicales ASPU-UMNG y SINTRAUNAL-UNIMILITAR, el 18 de diciembre de 2023, se acordó: *“La universidad se compromete a otorgar un día de permiso remunerado a los funcionarios y funcionarios que a partir de la fecha completen los años de servicio aquí establecidos, el mismo corresponderá al día hábil siguiente a la imposición de los botones de tiempo de servicio, el cual no será acumulable con otras situaciones administrativas. Dicho incentivo será aplicable a partir de los diez (10) años de servicio y así sucesivamente cada cinco (5) años”*
- Nota de felicitación expedida por la Rectoría o la respectiva Vicerrectoría.
- Exaltación pública o escrita.

- Felicitación en la Orden Semanal
- Un día de descanso remunerado cuando se considere procedente

Estímulos

Formación de Personal

El Artículo 38 del Acuerdo 02 de 2012, contempla el incentivo de formación de personal en tres ejes: Educación para el trabajo, desarrollo humano y competencias; y, Educación formal.

Educación para el trabajo, desarrollo humano y competencias

A este incentivo tienen derecho los servidores públicos en todos los niveles y cargos administrativos, independiente de su vinculación con la institución. Los programas que cubija este eje son cursos, seminarios, diplomados y otros, que fortalezcan a los funcionarios en el desempeño de sus funciones y actividades que desempeñan. Dependiendo de las necesidades, podrán acceder a este beneficio las personas que estén vinculadas por contrato.

Educación formal

A este incentivo tienen derecho los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con la normatividad vigente. Contempla formación en pregrado y posgrado, para lo cual los cupos se establecen anualmente, mediante acto administrativo expedido por la Rectoría.

Periodo sabático

Este estímulo se otorga a los funcionarios con el fin de que estos se dediquen exclusivamente a realizar actividades de investigación, elaboración de textos o realización de estudios dentro o fuera del país. Este periodo corresponde a un año calendario y el docente debe cumplir con los requisitos establecidos por la universidad para su otorgamiento.

Permisos

Está contemplado en el Artículo 52 del Reglamento general de Personal y de la Carrera Administrativa de la Universidad, establece lo siguiente en relación con los permisos:

Permiso de jornada completa

El funcionario podrá solicitar permiso hasta por tres días laborales continuos o discontinuos en un mismo semestre, siempre y cuando las situaciones especiales o excepcionales de carácter personal o familiar así lo ameriten. Este permiso está sujeto a aprobación por parte de la Rectoría y si el permiso es inferior a tres días lo podrá conceder el jefe inmediato.

Permiso de Semana Santa

En el párrafo tercero, establece que el Rector de la universidad “otorgará tres días hábiles de permiso durante semana santa, para los servidores públicos, correspondientes a los días lunes, martes y miércoles, sin que haya lugar a contraprestación o compensación de tiempo”.

Permiso de diciembre y enero

El párrafo cuarto, establece que en los meses de diciembre y enero “el Rector de la universidad otorgará tres días hábiles continuos de permiso para los servidores Públicos, sin que haya lugar a contraprestación o compensación de tiempo, para ser disfrutados en tres turnos: Navidad, Año Nuevo o festivo de Reyes”.

Las condiciones para otorgar estos turnos se informarán por parte de la División de Gestión del Talento Humano cada año y solo se pueden tomar en los tiempos estipulados para cada turno.

Permiso de cumpleaños

El párrafo quinto, contempla el derecho a un día de permiso por el cumpleaños

del funcionario, y debe ser tomado en la fecha del cumpleaños si es día hábil, o el día anterior si es fin de semana.

Permiso de jornada parcial

Este permiso está establecido en el Artículo 53, del Acuerdo 02 de 2012, en donde se menciona que será otorgado por el *“jefe de la dependencia donde cumpla sus funciones, siempre que se soliciten por escrito, no sean permisos asiduos o permanentes, no afecten las condiciones del servicio en el área o dependencia ni en el cumplimiento integral de las funciones propias del servidor público, informando por escrito a la División de Gestión del Talento Humano, para ser consignado en la orden semanal”*.

Otros estímulos

Mejores Brigadistas

Desde la Sección de Seguridad y Salud en Trabajo, se exalta la labor de los funcionarios brigadistas por medio del salario emocional, como reconocimiento a la labor realizada y compromiso institucional.

Plan Vacacional en Centros Vacacionales

A través de las actividades recreativas vacacionales enmarcadas dentro del plan de bienestar Institucional, la universidad genera diferentes espacios de esparcimiento e integración institucional, fomentando el bienestar dentro del entorno familiar de los funcionarios administrativos de carrera y planta provisional, trabajadores oficiales, de libre nombramiento y remoción, y funcionarios de planta.

La actividad recreativa vacacional denominada como plan vacacional, hace parte de los estímulos otorgados por la universidad, con el fin de que los funcionarios administrativos de carrera y planta provisional, libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales y funcionarios de planta puedan acceder a un fin de semana en temporada baja con alojamiento y alimentación para él y su grupo familiar en la zona u hotel del establecido para tal fin.

Requisitos para acceder al incentivo Plan Vacacional

- Ser funcionario de carrera administrativa o planta provisional.
- Ser funcionario de libre nombramiento y remoción.
- Ser docente de planta de tiempo completo o medio tiempo que haya terminado su periodo de prueba.
- Ser trabajador oficial con contrato vigente y que haya estado vinculado a la universidad por lo menos un año
- Haber tenido buen comportamiento durante el disfrute en el Centro Vacacional durante la última vigencia en la que asistió

El presente plan se ajusta a la normatividad vigente interna y externa, y a los criterios establecidos por la universidad para su aplicación y ejecución durante la vigencia 2026.