



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

Página 1 de 9

SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y ESTÍMULOS PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO

VERSIÓN 1

PROCESO GESTIÓN HUMANA

BOGOTÁ D.C., E N E R O DE 2026



1. INTRODUCCIÓN

La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca presenta el Plan de Bienestar, Incentivos y Estímulos para el personal administrativo correspondiente a la vigencia 2026. Este documento se alinea con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, cuyo propósito es promover iniciativas y estrategias que fortalezcan el bienestar laboral de las servidoras y los servidores públicos, favoreciendo el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Así mismo, busca impulsar su productividad social mediante acciones de motivación y reconocimiento al buen desempeño, fortaleciendo la identidad institucional y la vocación por el servicio público.

En concordancia con lo anterior, y articulado con el Plan Institucional de Capacitación, este plan aporta al cumplimiento de los cinco ejes estratégicos definidos:

Eje 1: Equilibrio Psicosocial Eje 2: Salud Mental
Eje 3: Diversidad e Inclusión Eje 4: Transformación Digital
Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

La Subdirección de Talento Humano, como líder de la gestión estratégica del talento humano, formula el presente plan con el fin de contribuir al logro de las metas establecidas por el Gobierno Nacional. Asimismo, busca incentivar condiciones que favorezcan la salud mental y la generación de ambientes de trabajo saludables, en coherencia con los principios del Código de Integridad Institucional: compromiso, respeto, honestidad, diligencia, sentido de pertenencia y justicia. De igual manera, articula acciones orientadas a intervenir y fortalecer los aspectos identificados en los resultados de la medición de clima laboral 2025.

Sustentados en las siguientes normas internas: Acuerdo 059 de 2023, Resolución 381 de 2024 y Resolución 1780 de 2023.



2. OBJETIVO GENERAL:

Implementar las acciones de bienestar, incentivos y estímulos dirigidas al personal administrativo y docente de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, con el fin de fortalecer su bienestar integral, elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo en el desempeño de sus funciones, promover la salud mental y mejorar el clima organizacional, en coherencia con las normas institucionales y en apoyo al cumplimiento de los propósitos misionales.

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Fortalecer el bienestar de los servidores de la entidad, cumpliendo así con el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026 y el Plan de intervención derivado de la medición de Clima Organizacional 2025.
- Promover por medio de estímulos e incentivos, el desarrollo integral del talento humano con el fin de reconocer la labor e inspirar a continuar cumpliendo los objetivos institucionales.
- Realizar actividades que permitan el desarrollo integral del Talento Humano, mejorando su salud mental y apoyando así el mejoramiento del clima organizacional de la Universidad.
- Promover la disminución del riesgo psicosocial y el buen equilibrio emocional en los funcionarios de la Universidad, mejorando su calidad de vida y el bienestar de sus familias.

4. MARCO NORMATIVO:

Constitución Política de Colombia, en su Artículo 54 establece: “Es obligación del Estado y los empleadores

ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.

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

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, El parágrafo del Artículo 36 establece que “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 desarrollen la presente Ley”.



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

Página 4 de 9

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

Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Resolución 381 del 20 de febrero de 2024, por la cual se dictan nuevas disposiciones en materia de capacitación para el personal administrativo de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca y se deroga la Resolución 1476 del 26 de septiembre de 2016.

Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, con los ejes: i) equilibrio psicosocial; ii) salud mental; iii) diversidad e inclusión; iv) transformación digital y v) identidad y vocación por el servicio público.

Resolución 1780 de 2023 “Por la cual se implementa la semana de la felicidad laboral en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca”.

Acuerdo 053 del 23 de noviembre de 2023, por el cual se adopta el Estatuto del personal Administrativo de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

Resolución 2825 del 11 de diciembre de 2025 “Por la cual se liquida el presupuesto de la UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA correspondiente a la vigencia fiscal del 01 de enero al 31 de diciembre de 2026”.

Informe de Resultados de la Medición de Clima Organizacional 2025, concluyendo que el clima laboral general es favorable con un porcentaje del 84%, marcando una variable con gran oportunidad de mejora como lo es Bienestar y salud física, identificando los siguientes aspectos:

- ✓ Niveles de estrés elevados (aunque no afectan el entorno familiar).
- ✓ Muy baja actividad física fuera del horario laboral.
- ✓ Carga laboral percibida ligeramente alta en algunos grupos.
- ✓ Algunas dificultades para expresar desacuerdos.
- ✓ Áreas específicas con puntajes bajos en condiciones de trabajo.



Tabla 5. Promedio por variable

Categorías	Subcategoría	Variables	Puntaje promedio	Escala 100%
Procesos Organizacionales	Relaciones Interpersonales	Compañerismo y colaboración.	3,5	88%
		Comunicación	3,3	83%
	Cohesión de grupo	Trabajo en equipo	3,4	85%
		Productividad	3,6	90%
	Calidad de vida laboral	Bienestar y salud física	2,8	70%
		Condiciones de trabajo	3,2	80%
		Orgullo y pertinencia	3,6	90%
		Satisfacción por el trabajo	3,4	85%
Estructura organizacional	Políticas y reglamentación	Derechos y obligaciones	3,4	85%
		Promedio Institucional	3,3	83%

Fuente: Informe análisis Clima Organizacional

5. METODOLOGÍA Y ALCANCE:

Implementación de actividades virtuales y presenciales de bienestar, incentivos y estímulos dirigidas al personal administrativo y docente de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, orientadas a fortalecer su bienestar integral y contribuir al mejoramiento del clima organizacional.



6. PRESUPUESTO ASIGNADO PARA EL AÑO 2026:

Según Acuerdo 078 del 11 de diciembre de 2025 y Resolución 2825 del 30 de diciembre de 2025, se destinaron \$139.607.279 (CIENTO TREINTA Y NUEVE MILLONES SEISCIENTOS SIETE MIL DOSCIENTOS SETENTA Y NUEVE PESOS), en el rubro Formación y Capacitación Personal Administrativo para la ejecución del mencionado Plan para la vigencia 2026.

Del mencionado rubro se ejecutan los gastos contemplados para realizar el pago de capacitadores, inscripciones, apoyo logístico, viáticos y tiquetes, entre otros, como actividades para el mejoramiento del clima organizacional.

7. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN:

- Formulación y realización de actividades durante toda la vigencia que permitan lograr los objetivos plasmados, con apoyo del presupuesto asignado; permitiendo el acercamiento de los funcionarios de la institución.
- Campañas de expectativa por medio de todos los canales institucionales para participación de la comunidad universitaria.
- Entrega de recordatorios o material físico que permita afianzar los objetivos y las actividades de bienestar realizadas.
- La Subdirección de Bienestar Universitario como responsable del bienestar laboral, en coordinación con la Subdirección de Talento Humano, realizará las actividades enunciadas en el plan.
- En atención a los resultados expuestos en la medición de Clima organizacional 2025 se implementarán actividades específicas sobre los siguientes temas:
 - ✓ Bienestar y salud física.
 - ✓ Condiciones de trabajo.
 - ✓ Trabajo en equipo.
 - ✓ Comunicación interna.
 - ✓ Manejo del estrés y carga laboral.
 - ✓ Motivación, reconocimiento y satisfacción laboral.
 - ✓ Inteligencia Emocional.



8. FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y ESTÍMULOS 2026:

Eje	Actividades
Equilibrio Psicosocial	➤ Juegos deportivos Nacionales. (Subdirección de Bienestar Universitario) ➤ Dotación de elementos deportivos y recreativos. (Subdirección de Bienestar Universitario) ➤ Entrenamientos para diferentes torneos Grupos de representación deportiva (docentes y administrativos) (Subdirección de Bienestar Universitario) ➤ Inscripción a actividades recreativas y deportivas externas, caminatas, carreras, paradas, festivales etc. (Subdirección de Bienestar Universitario) ➤ Teletrabajo/ Trabajo virtual en casa (según normatividad institucional) SST. ➤ Apoyo económico enfermedades catastróficas o huérfanas. (Subdirección de Bienestar Universitario) ➤ Capacitación sobre Manejo del estrés y carga laboral. (SST) ➤ Capacitación en Trabajo en equipo. (Subdirección de Talento Humano - SST) ➤ Capacitación en Comunicación interna. (Subdirección de Talento Humano - SST) ➤ Formación en Inteligencia Emocional. (Subdirección de Talento Humano - SST)
Salud Mental	➤ Semana de la Felicidad Laboral. (Subdirección de Talento Humano) ➤ Protección a la maternidad y la paternidad. (Subdirección de Bienestar Universitario) ➤ Preparación para el Retiro Laboral (Pre pensionados) (Subdirección de Bienestar Universitario) ➤ Orientación psicológica. (Subdirección de Bienestar Universitario)
Diversidad e Inclusión	➤ Día de la secretaria y talento humano con funciones secretariales. (Subdirección de Bienestar Universitario) ➤ Póliza para gastos exequiales de funcionarios administrativos y docentes. (Subdirección de Bienestar Universitario) ➤ Conmemoración de días especiales, día de la mujer, día del hombre, día de los niños, día de la madre, actividades decembrinas, entre otros. (Subdirección de Bienestar Universitario) ➤ Actividad Día del Educador. (Subdirección de Bienestar Universitario) ➤ Distinciones, menciones de honor por quinquenios. (Subdirección)



	de Bienestar Universitario) ➤ Distinciones Académicas y Estímulo a Docentes Estatuto Docente — Acuerdo 043 del 07 de diciembre de 2021. (Subdirección de Bienestar Universitario) Artículo 183. Distinciones académicas, Se establecen las siguientes distinciones académicas para docentes de planta y ocasionales vinculados con la Universidad en todas las categorías: Excelencia Docente Excelencia en Investigación. Excelencia en Proyección Social. Excelencia Académico- Administrativa Cada una de estas distinciones y bonificaciones son equivalentes al 70% del salario mínimo legal mensual vigente. ➤ Actividad día del administrativo. (Subdirección de Bienestar Universitario) ➤ Estímulo a funcionarios Administrativos de carrera por labor cumplida. (Subdirección de Bienestar Universitario) La Universidad otorgará a los funcionarios Administrativos de Planta por cada cinco (5) años de servicio, un estímulo económico del 15% del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente - SMMLV, el cual se pagará en la nómina del mes en que se cause el derecho. Este estímulo iniciará a partir del 1. de enero de 2023 y no constituye factor salarial. ➤ Estimulo por innovación administrativa, al personal administrativo que elabore o implemente herramientas administrativas o tecnológicas, para hacer más eficiente la prestación del servicio dentro de las dependencias, así: Al primer puesto, dos (2) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV). Al segundo puesto, un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV). Al tercer puesto, Cero puntos Cinco (0.5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV). (Subdirección de Bienestar Universitario) ➤ Vacaciones recreativas hijos de los funcionarios. (Subdirección de Bienestar Universitario) ➤ Actividad de fin de año. (Subdirección de Bienestar Universitario)
Identidad y Vocación por el Servicio Público	➤ Capacitación en Integridad.
Transformación Digital	➤ Programa de prevención de la enfermedad y promoción de la salud (Estrategias como, campañas, talleres, piezas gráficas,



	videos, foro, conferencias, entre otros). SST. ➤ Aplicación de las actividades de forma accesible, ya sea por medios tecnológicos virtuales o de forma presencial.
--	---

9. EVALUACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y ESTÍMULOS 2026:

El análisis del plan de bienestar, incentivos y estímulos se realizará de forma anual, una vez se hayan ejecutado las actividades programadas mediante los siguientes indicadores:

INDICADOR	FÓRMULA		META	
Ejecución: % de presupuesto ejecutado	No. Presupuesto ejecutado	X 100%	➤	90%
	No. Presupuesto aprobado			
Cobertura: % de funcionarios que acuden a las actividades	No. Funcionarios en la actividad	X 100%	➤	75%
	No. Total de funcionarios invitados a la actividad			

El indicador de ejecución permite establecer el cumplimiento del presupuesto asignado para los temas de propuestos en el Plan.

El indicador de cobertura permite establecer el porcentaje de funcionarios que acuden a las actividades.

10. ENTIDADES DE APOYO:

- Caja de compensación de los funcionarios administrativos.
- ARL de los funcionarios administrativos.