



**PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E
INCENTIVOS**

**“CAMPO MULTIDIMENSIONAL DE APRENDIZAJE (CMA) DE ALTA
CALIDAD TRANSLOCAL, MAS ALLÁ DE LA UNIVERSIDAD
TRADICIONAL”**

EX UMBRA

2025

IN SOLEM

INDICE DE CONTENIDOS

1. PRESENTACIÓN
2. INTRODUCCIÓN
3. PROPÓSITO DEL PLAN
4. ALCANCE DEL PLAN
5. JUSTIFICACIÓN
6. OBJETIVOS
 - 6.1. General
 - 6.2. Específicos
7. ALCANCE
8. MARCO NORMATIVO
9. DEFINICIONES
- 10. RESULTADO DE LA EVALUACION Y DIAGNOSTICO DE NECESIDADES**
11. AREAS DE INTERVENCIÓN PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS
 - 11.1.1. Calidad de Vida
 - 11.1.1.1. Clima Laboral
 - 11.1.1.2. Programa de Prepensionados
 - 11.1.1.3. Estrategias de Salario Emocional
 - 11.1.2. Área de Protección y Servicios Sociales
- 11.2. PLAN DE BIENESTAR Y ESTRATEGIAS
12. PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS Y ESTRATEGIAS
 - 12.1. Incentivos por Desempeño Individual
 - 12.2. Incentivos Equipos de Trabajo
 - 12.3. Incentivos para Directivos Universitarios
13. SEGUIMIENTO Y EVALUACION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
14. REFERENCIAS

1. PRRESENTACION

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, está diseñado concienzudamente para alinear y fortalecer nuestra visión institucional bajo el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), este plan es un componente crucial de nuestro Plan Rectoral, y refleja nuestro compromiso continuo con el desarrollo integral y el bienestar de todos nuestros colaboradores, en concordancia con nuestro Plan Estratégico de Talento Humano, se han desarrollado estrategias que no solo mejoran la calidad de vida del personal, sino que también promueven un ambiente laboral innovador y colaborativo.

Las iniciativas incluidas en este plan están pensadas para incentivar la excelencia, la creatividad y el compromiso a través de estímulos tangibles e intangibles, garantizando que cada servidor se sienta valorado y motivado para alcanzar su máximo potencial, este enfoque integrado le permite a la institución enfrentar los desafíos del presente mientras la institución se prepara para las oportunidades del futuro, reafirmando así el compromiso con la excelencia educativa y administrativa.

2. INTRODUCCION

Este Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos 2025 está diseñado para fomentar un entorno laboral enriquecedor y sostenible, alineado con el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), el objetivo es integrar tecnologías avanzadas para optimizar el bienestar y la eficiencia, asegurando que cada miembro del personal de la Universidad de Cundinamarca alcance su máximo potencial.

Este plan se centra en fortalecer las condiciones laborales, promover un ambiente inclusivo y equitativo, y cultivar un clima de trabajo armónico, además, promueve estilos de vida saludables y condiciones seguras de trabajo, reconociendo la importancia de la contribución tanto individual como colectiva al crecimiento institucional.

El plan también enfatiza el compromiso de la universidad con la equidad, inclusión y justicia social, reflejando la capacidad de adaptación a los cambios sociales y tecnológicos, así, con este enfoque, no solo busca mejorar el bienestar inmediato de los empleados sino también asegurar su bienestar a largo plazo, equipándolos para adaptarse a los cambios con resiliencia y eficacia.

Se invita a toda al personal a involucrarse activamente en este plan, que busca transformar la institución en un referente de bienestar y motivación en el sector educativo, garantizando que todos los integrantes tengan las herramientas y apoyos necesarios para prosperar en todos los aspectos de sus vidas.

3. PROPÓSITO DEL PLAN

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2025 tiene como objetivo primordial enriquecer la calidad de vida laboral y personal de los colaboradores de la Universidad de Cundinamarca, alineando las mejoras en las condiciones de trabajo con un ambiente estimulante y saludable que facilita el desarrollo profesional y personal, conforme a los principios del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT) y las directrices del Plan Rectoral.

Así mismo, se enfoca en crear un clima laboral positivo que valore la inclusión, equidad y justicia social, reconociendo las contribuciones individuales y colectivas al éxito institucional, de suerte que mediante estímulos que recompensan el desempeño sobresaliente, el plan también apunta a aumentar la satisfacción y la eficiencia laboral.

Al alinearse con los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), busca garantizar una gestión del talento humano que sea proactiva y adaptada a las necesidades

futuras, preparando así a la institución y sus miembros para enfrentar retos y aprovechar oportunidades emergentes.

4. ALCANCE DEL PLAN

El alcance del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Universidad de Cundinamarca para el año 2025 abarca múltiples dimensiones de la experiencia laboral y personal de los empleados, está diseñado para impactar a todos los integrantes del personal y se extiende también para abordar las necesidades de sus familias, buscando crear un entorno laboral más comprensivo y de apoyo.

El plan no solo se enfoca en mejorar el entorno físico y las condiciones laborales, sino que también incluye programas destinados a promover la salud mental y física, el desarrollo profesional continuo y la satisfacción laboral a través de una variedad de actividades y recursos, así, las iniciativas del plan están diseñadas para facilitar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, y para fomentar un sentido de comunidad y pertenencia entre los empleados.

A nivel operativo, el alcance del plan también se orienta a la integración de tecnologías avanzadas y métodos innovadores en línea con el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), asegurando que todas las actividades y beneficios se administren de manera eficiente y efectiva, además, se alinea con las directrices nacionales y las políticas públicas para garantizar que todas las acciones sean sostenibles y estén respaldadas por las normativas vigentes en Colombia.

Así las cosas, el plan busca proporcionar un entorno laboral que no solo mejore la calidad de vida de los empleados, sino que también contribuya a su bienestar a largo plazo, preparándolos para adaptarse y prosperar en un entorno dinámico y en constante cambio.

5. JUSTIFICACIÓN

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Universidad de Cundinamarca se sustenta en una serie de pilares estratégicos y necesidades institucionales diseñadas para fortalecer la institución:

El primero es la mejora de la productividad y eficiencia laboral, estudios han demostrado que los programas de bienestar y reconocimiento influyen positivamente en la productividad de los colaboradores, un entorno laboral saludable y estimulante no solo mejora la eficiencia, sino que también reduce las tasas de ausentismo, lo que se traduce en una mayor productividad para la institución.

Además, el plan es crucial para la atracción y retención de talento, ya que en un mercado competitivo, ofrecer un conjunto integral de beneficios de bienestar es esencial para captar y mantener al personal altamente cualificado, especialmente en el sector educativo donde la calidad del personal afecta directamente la imagen y el desempeño institucional.

Este plan también responde a la necesidad de adaptación al cambio tecnológico y cultural, alineándose con el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT) y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), al hacerlo, se anticipa y se adapta proactivamente a las demandas de un entorno académico y administrativo que evoluciona constantemente.

Se enfoca en el compromiso con la responsabilidad social y la equidad, promoviendo la inclusión y la justicia social en línea con las políticas públicas y los objetivos de desarrollo sostenible, este enfoque no solo mejora la imagen institucional, sino que también cumple con las expectativas de responsabilidad social.

Por último, se dirige al mejoramiento del clima organizacional, una prioridad identificada en las recientes encuestas de clima laboral, mejorar este aspecto es fundamental para fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y armónico, de esta forma, este plan busca situar a la Universidad de Cundinamarca como una entidad líder en bienestar y motivación en el sector educativo, garantizando que cada miembro de la comunidad tenga las herramientas necesarias para prosperar en un entorno dinámico y cambiante.

6. OBJETIVOS

6.1. Objetivo General

Contribuir al mejoramiento integral de la calidad de vida de los servidores de la Universidad de Cundinamarca y sus familias, desarrollando estrategias que integren el desempeño laboral y la cultura organizacional con las prácticas y filosofías del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), esto incluye fomentar espacios de aprendizaje innovadores, experiencias de integración familiar y actividades de esparcimiento que enriquezcan tanto el entorno laboral como personal, promoviendo un contexto educativo transmoderno y una vida enriquecida con conocimiento.

6.2. Objetivos Específicos

- Fomentar un ambiente laboral positivo y motivador.
- Promover el crecimiento profesional y personal a través de tecnologías y metodologías innovadoras.
- Mejorar la eficiencia y satisfacción laboral mediante incentivos estratégicos.

7. MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 de 1998, en el Título II establece el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
- Ley 909 de 2004 – Reglamenta la capacitación y la evaluación del desempeño para empleados públicos.
-
- Decreto 1227 de 2005 reglamentario de la Ley 909 de 2004 explica los ejes centrales propuestos en el decreto 1567 de 1998.
-
- El Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Público.
- Acuerdo 005 de agosto de 2009 del Consejo Superior “Por el cual se adopta el Estatuto del Personal Administrativo de la Universidad de Cundinamarca” en su Artículo 52 define el Bienestar Social Laboral dentro de la Institución.
- Acuerdo 024 de Julio de 2007 del Consejo Superior “Por el cual se expide el Estatuto del Profesor de la Universidad de Cundinamarca” Artículos 37 y 38 donde se establecen los estímulos y distinciones académicos.
- Acuerdo 010 de agosto de 2010 expedido por el Consejo Superior “Por medio del cual se establece apoyo económico para funcionarios que cursan postgrados”.
- Resolución Rectoral 235 de diciembre de 2012 “Por medio de la cual se establecen lineamientos para el reconocimiento y apoyo económico en programas de capacitación e incentivos a los servidores de la Universidad de Cundinamarca”.

8. DEFINICIONES

Bienestar: Estado alcanzado cuando se satisfacen de manera óptima las necesidades fundamentales de la sociedad, lo cual se refleja en aspectos como la educación, salud, alimentación, seguridad social, vivienda, desarrollo urbano y medio ambiente. Incluye el bienestar en niveles físicos, ambientales, sociales, psicológicos y espirituales, entre otros.

Clima Laboral: Percepción del empleado sobre el ambiente de trabajo que lo rodea. Este clima incluye las características del entorno laboral que son percibidas directa o indirectamente por los empleados y que influyen su comportamiento en el trabajo.

Bienestar Social Laboral: Programa que busca el desarrollo integral y armónico de los miembros del Personal Administrativo y sus familias, ofreciendo servicios en áreas como salud ocupacional, recreación, deporte, cultura y educación, y mejoramiento del ambiente laboral. Este bienestar se enmarca en las políticas de bienestar universitario y está sujeto a las condiciones presupuestales establecidas (según el Acuerdo 005 de 2009, Artículo 52).

Calidad de Vida Laboral: Condiciones y ambiente laborales percibidos por los servidores públicos como satisfactorios y propicios para su bienestar y desarrollo personal y profesional. Esto influye positivamente en la productividad y en las relaciones interpersonales entre los servidores.

Condiciones Laborales: Área interdisciplinaria que estudia la seguridad, la salud y la calidad de vida en el trabajo. También puede incluir el estudio del impacto del empleo o su ubicación en las comunidades cercanas, así como en la vida de familiares, empleadores, clientes, proveedores y otras partes interesadas.

Incentivos: Estímulos ofrecidos a personas, grupos o sectores económicos para aumentar la producción y mejorar los rendimientos. Estos pueden ser premios o gratificaciones que motivan a las personas a trabajar más eficazmente o a alcanzar mejores resultados en sus actividades.

Salario Emocional: Compensación no monetaria que ofrece beneficios a los empleados para crear nuevos ámbitos de acción que resulten en efectos simbólicos positivos entre la productividad y la calidad de vida.

9. ETAPAS PARA LA IMPLEMENTACION DEL PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS

Para asegurar que el plan de bienestar, estímulos e incentivos no solo cumpla con los requisitos administrativos y legales, sino que también apoye eficazmente los objetivos de desarrollo integral del personal, en línea con los principios modernos de gestión y bienestar institucional, se estructuran las siguientes etapas con un enfoque en la mejora continua y la innovación educativa y administrativa:

ETAPA 1. Evaluación y Diagnóstico:

- **Objetivo:** Evaluar la percepción de los servidores públicos respecto al programa anterior y detectar necesidades y oportunidades para el año siguiente.
- **Proceso:** Utilizar herramientas de recolección de información como encuestas, entrevistas y grupos focales para obtener un entendimiento detallado del estado actual del bienestar organizacional.
- **Innovación del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT):** Aplicar métodos analíticos avanzados para interpretar los datos, permitiendo una comprensión profunda de las necesidades y expectativas del personal.

ETAPA 2. Diseño y Formulación:

- **Objetivo:** Crear un plan robusto que responda a las necesidades identificadas y refuerce la cultura de bienestar en la organización.
- **Proceso:** Desarrollar un conjunto de actividades y programas que aborden específicamente los aspectos identificados en la fase de diagnóstico, asegurando que estén alineados con los objetivos estratégicos y los principios de bienestar.
- **Innovación del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT):** Diseñar intervenciones que no solo respondan a las necesidades inmediatas, sino que también promuevan el desarrollo personal y profesional a largo plazo, utilizando tecnología y prácticas innovadoras para maximizar el impacto.

ETAPA 3. Implementación:

- **Objetivo:** Ejecutar las actividades y programas formulados en la etapa de diseño.
- **Proceso:** Lanzar y administrar las actividades, asegurando que todos los recursos necesarios estén disponibles y que la implementación se realice de manera eficiente.
- **Innovación del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT):** Utilizar plataformas digitales para facilitar la implementación y el acceso a los programas de bienestar, asegurando una amplia participación y fácil acceso para todos los empleados.

ETAPA 4. Seguimiento y Evaluación:

- **Objetivo:** Monitorear la efectividad del plan y evaluar la satisfacción y participación en las actividades propuestas.
- **Proceso:** Realizar evaluaciones periódicas y recopilar feedback para medir el impacto de las iniciativas de bienestar en la productividad y satisfacción del personal.

- **Innovación del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT):**
Implementar sistemas de seguimiento en tiempo real y técnicas de evaluación continua para adaptar rápidamente las estrategias según las necesidades cambiantes y los resultados obtenidos.

10. RESULTADO DE LA EVALUACION Y DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Los resultados de la medición del Clima Laboral fueron minuciosamente analizados, teniendo en cuenta los principios del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), el Plan Rectoral y el Plan Estratégico de Talento Humano, a través de este análisis, se identificaron aspectos críticos esenciales para establecer un plan de incentivos y estímulos efectivo, alineado con los valores y objetivos institucionales, y diseñado para responder de manera adecuada a las necesidades y expectativas del personal.

A partir del análisis anterior, se establecieron los siguientes hallazgos:

10.1. Evaluación Integral del Clima Organizacional:

El análisis detalla que, aunque existe un alto nivel de compromiso y un fuerte sentido de pertenencia, fundamentales para la cohesión institucional, se identifican áreas como la gestión del cambio y la dirección que requieren mejoras significativas, es crucial desarrollar un liderazgo que no solo administre eficazmente, sino que también inspire y promueva la innovación y la autonomía. Esto resuena con los principios del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), que abogan por un estilo de liderazgo colaborativo, inclusivo y menos jerárquico, crucial para fomentar un ambiente donde se valore la diversidad y la equidad.

10.2. Principios del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT) y Planes Institucionales:

El Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT) promueve un modelo educativo transformador y participativo, evidenciando la necesidad de integrar estrategias que refuercen el bienestar y el desarrollo profesional continuo, así mismo, debe poner un énfasis especial en adaptar las políticas a las realidades multiculturales y diversas del personal y los estudiantes, asegurando que todos los miembros de la comunidad se sientan representados y valorados, esto es esencial para mantenerse relevante frente a las demandas educativas del siglo XXI y para cumplir las expectativas de todos los actores institucionales.

10.3. Integración con el Plan Estratégico de Talento Humano:

Este plan destaca la importancia de crear un ambiente laboral inclusivo que respalde de manera integral el bienestar de los empleados, debe enfocarse en adaptar las modalidades de trabajo para garantizar que las políticas y prácticas de bienestar sean efectivas y abarquen todas las necesidades en un entorno laboral que puede ser presencial, remoto o híbrido, es fundamental incorporar políticas de equidad de género y diversidad, asegurando que las prácticas laborales promuevan la inclusión y el respeto por la diversidad cultural y de identidad.

10.4. Futuras Intervenciones:

Las futuras intervenciones deben priorizar el fortalecimiento de la capacidad de liderazgo y la mejora de la gestión del cambio, es vital que las habilidades de liderazgo estén alineadas con un enfoque que promueva la igualdad y el respeto por la diversidad, y que las iniciativas de bienestar sean holísticas, cubriendo no solo las necesidades físicas sino también las psicológicas y sociales del personal. Esto fomentará un ambiente de trabajo integrado, productivo y respetuoso de las diferencias.

Al implementar un plan de bienestar que refleje estos principios y los resultados del análisis, la Universidad de Cundinamarca no solo mejorará el bienestar y la

satisfacción de sus empleados, sino que también fortalecerá su posición como líder en la educación superior en Colombia, cumpliendo con su misión y visión educativas y sociales.

Bajo esta perspectiva, no solo se busca abordar las necesidades inmediatas del personal sino también alinear estas acciones con los valores institucionales de equidad y diversidad, los principios del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT) fundamentales para el éxito a largo plazo de la institución.

11. AREAS DE INTERVENCIÓN PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS

Para estructurar el Plan de Bienestar e Incentivos de manera que se alinee con el Plan Estratégico de Talento Humano y resalte las áreas clave de Calidad de Vida y Protección y Servicios Sociales, es crucial desarrollar cada componente con objetivos claros y métodos de evaluación específicos. Aquí tienes un desglose detallado de cada área:

11.1. Clima Laboral:

- **Objetivo:** Mejorar la interacción y la comunicación entre el personal mediante la implementación de plataformas colaborativas y herramientas digitales que faciliten el feedback continuo y la resolución de conflictos en tiempo real.
- **Acciones:** Implementación de talleres de desarrollo interpersonal y sistemas de feedback digital.
- **Indicadores:** Mejoras en las encuestas de clima laboral, disminución en los reportes de conflictos.

11.2. Programa de Prepensionados:

- **Objetivo:** Ofrecer un soporte integral para la transición a la jubilación que incluya planificación financiera digitalizada,

acceso a consejería de salud mental, y programas de engagement comunitario post-retiro

- **Acciones:** Talleres de planificación financiera, seminarios de salud y bienestar para prepensionados, asesoramiento personalizado.
- **Indicadores:** Participación del 90% de los prepensionados elegibles y un 85% de satisfacción con los programas ofrecidos.

11.3. Estrategias de Salario Emocional:

- **Objetivo:** Enriquecer la recompensa y reconocimiento a través de incentivos no monetarios como flexibilidad de horario, oportunidades de desarrollo profesional en línea y reconocimientos públicos en plataformas digitales.
- **Acciones:** Flexibilidad horaria, reconocimientos, y oportunidades de desarrollo.

11.4. Indicadores: Un aumento del 20% en la retención de empleados y un 25% de mejora en la satisfacción laboral medida a través de encuestas internas.

11.5. Área de Protección y Servicios Sociales

- **Objetivo:** Ampliar el acceso a servicios de salud física y mental, incluyendo programas de bienestar digital y asistencia virtual. Acciones: Implementar aplicaciones de bienestar para auto-monitoreo de salud, ofrecer sesiones de asesoramiento psicológico en línea y talleres virtuales sobre salud financiera y legal.
- **Acciones:** Acceso a servicios de salud integral, programas de bienestar físico, y soporte en crisis.
- **Indicadores:** Uso de servicios de salud y asistencia, satisfacción con los servicios ofrecidos.

12. PLAN DE BIENESTAR Y ESTRATEGIAS

El plan de bienestar considera la implementación de estrategias que fomenten una adecuada adaptación laboral, abordando tanto factores intralaborales como extralaborales, esto incluye la promoción de un equilibrio óptimo entre la vida personal, laboral y familiar, mejorando así la calidad de vida en el trabajo, mediante el uso de tecnologías digitales y plataformas colaborativas, se facilitará la flexibilidad y la personalización de las condiciones laborales, permitiendo que cada empleado ajuste su entorno de trabajo de acuerdo con sus necesidades específicas.

Además, se implementarán iniciativas destinadas a fortalecer el sentido de pertenencia y la conexión con la Universidad de Cundinamarca, estas acciones no solo buscarán enriquecer la relación del empleado con la institución, sino también humanizar el espacio laboral. Se reconocerá la importancia del ocio y el esparcimiento, integrando actividades que promuevan tanto el bienestar físico como el mental.

Estas prácticas no solo son cruciales para el bienestar individual de los empleados, sino que también contribuyen significativamente al aumento de la productividad y la creatividad, alineándose con los principios del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT) que enfatizan la autonomía, la innovación y la colaboración en el ambiente laboral.

12.1. EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREACIONALES:

- **Acondicionamiento Físico:** Se facilitarán espacios tanto físicos como virtuales donde los funcionarios puedan participar en actividades deportivas regulares, esto no solo mejorará su estado físico y mental, sino que también utilizará la tecnología para rastrear el progreso y fomentar la autogestión del bienestar personal, estas actividades estarán diseñadas para ser accesibles a todos los niveles de habilidad y preferencias, fomentando una cultura de salud y bienestar inclusiva.

- **Actividades de Atletismo:** Se organizarán entrenamientos regulares en atletismo, ofreciendo sesiones tanto presenciales como virtuales, para permitir la participación remota, así mismo, se brindará apoyo y recursos a los funcionarios interesados en participar en la carrera atlética institucional. Este enfoque busca no solo fomentar la actividad física sino también la inclusión y el espíritu comunitario a través del deporte.
- **Participación en Torneos Institucionales:** Se promoverán torneos deportivos diseñados para integrar a diversos grupos de empleados, fomentando la interacción y el trabajo en equipo a través del deporte, estos eventos serán planificados para incluir tanto modalidades presenciales como digitales, utilizando plataformas en línea para ampliar la participación y permitir que aquellos que no puedan asistir físicamente se involucren activamente, el objetivo es promover no solo la actividad física, sino también la sana competencia y el compañerismo en un marco inclusivo y respetuoso.

Esta integración de los principios del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT) en los eventos deportivos y recreacionales refleja un compromiso con la promoción de un ambiente laboral saludable, inclusivo y transformador, donde cada funcionario tiene la oportunidad de desarrollarse personal y profesionalmente en un contexto que valora la salud física y mental como fundamentales para el éxito individual y colectivo.

12.2. EVENTOS ARTÍSTICOS Y CULTURALES:

- **Participación en Eventos Artísticos y Culturales:** Este programa se centrará en fomentar un ambiente de reconocimiento y apreciación del trabajo de los colaboradores que va más allá de la mera productividad. A través de eventos que celebren la diversidad cultural y artística, la universidad buscará no solo incentivar y motivar al personal para los retos

del próximo año, sino también fortalecer la cohesión y la identidad institucional. Estos eventos serán diseñados para ser inclusivos y participativos, permitiendo a todos los miembros de la comunidad expresar sus talentos y compartir sus culturas, en consonancia con el enfoque transformador y colaborativo del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT).

- **Capacitaciones en Artes y/o Artesanías:** Los talleres de capacitación ofrecerán un espacio para el desarrollo de habilidades creativas en áreas como la pintura y los arreglos navideños, promoviendo la innovación y la creatividad personal como pilares de crecimiento profesional y bienestar psicosocial, estos talleres no solo serán una oportunidad para aprender y desarrollar nuevas habilidades, sino también un medio para explorar la autoexpresión y la gestión del estrés, elementos clave en un entorno educativo moderno que valora el desarrollo integral del individuo.

Estos componentes del plan de bienestar estarán intrínsecamente alineados con los principios del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT) al promover un enfoque educativo que es participativo, transformador y holístico, centrado en el bienestar integral de los colaboradores y la promoción de un ambiente laboral enriquecedor y culturalmente diverso.

12.3. ENTORNO LABORAL SALUDABLE:

- **Jornada de Hábitos Saludables:** Se organizarán jornadas regulares dedicadas a la promoción de hábitos saludables que impacten tanto la salud física como mental de los funcionarios, estas jornadas incluirán talleres, seminarios y actividades interactivas, que podrán ser accesibles tanto presencialmente como a través de plataformas digitales para garantizar la participación de todo el personal, independientemente de su ubicación. Los temas abordarán desde la ergonomía en el trabajo hasta técnicas de

mindfulness y manejo del estrés, fomentando un enfoque holístico hacia la salud.

- **Feria de Servicios Complementarios en Salud:** Se realizará una feria anual donde se presentarán diversos servicios de salud disponibles para los empleados, incluyendo chequeos médicos, asesoramiento nutricional y evaluaciones de salud mental, esta feria servirá como un punto de encuentro entre los empleados y proveedores de servicios de salud, fomentando una cultura de prevención y cuidado continuo, así mismo, se proporcionará información sobre cómo acceder a estos servicios durante todo el año, asegurando que los empleados tengan las herramientas necesarias para mantener un bienestar óptimo.
- **Alimentación Saludable:** Se implementará un programa de alimentación saludable que no solo ofrezca opciones de comida saludable en el comedor institucional, sino que también eduque a los empleados sobre nutrición balanceada a través de talleres y charlas, este programa estará diseñado para ser inclusivo, considerando diversas necesidades dietéticas y culturales, y promoverá el bienestar general al enseñar a los empleados a hacer elecciones alimenticias que mejoren su salud y bienestar general. Se buscará también integrar tecnologías que permitan a los empleados seguir su nutrición y recibir recomendaciones personalizadas a través de aplicaciones o plataformas digitales.

Este enfoque integrado no solo mejora la salud física y mental de los empleados, sino que también contribuye a un ambiente laboral más positivo y productivo, alineado con los objetivos educativos y de bienestar del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), al promover la participación y el bienestar integral, la Universidad de Cundinamarca se asegura de que su personal esté más feliz, más saludable y más comprometido con su trabajo y la comunidad universitaria.

12.4. FLEXIBILIDAD DE TIEMPO.

Para alinear la sección de "Flexibilidad de Tiempo" con los principios del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), que promueve la adaptabilidad, el bienestar y el equilibrio entre la vida laboral y personal, podemos estructurar las políticas de la siguiente manera:

- **Licencia de Paternidad Ampliada:** Se ofrecerá un día adicional de permiso remunerado a la licencia de paternidad otorgada por ley, además de una hora diaria durante el primer mes de nacimiento del menor, esta política apunta a apoyar el compromiso del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT) con el bienestar familiar, permitiendo a los nuevos padres tener un tiempo valioso para establecer un vínculo con su hijo y ajustarse a su nuevo rol, reflejando la importancia de la vida familiar en el desarrollo personal y profesional.
- **Jornadas Laborales Comprimidas:** En días específicos donde eventos externos puedan afectar la movilidad, como el día sin carro o manifestaciones, se implementarán jornadas laborales comprimidas, esta medida permitirá a los funcionarios reducir el tiempo en la oficina esos días y facilitará su desplazamiento seguro a casa, demostrando la flexibilidad y adaptabilidad institucional en respuesta a situaciones externas.
- **Media Jornada Laboral en Fechas Especiales:** Durante días festivos como el día de las velitas, navidad y año nuevo, se concederá a los funcionarios media jornada libre remunerada, esta política subraya la importancia de la integración de la vida laboral y personal, permitiendo a los empleados dedicar tiempo a sus familias y tradiciones, fomentando un ambiente de trabajo respetuoso y considerado.

- **Tiempo Compensado:** Para fechas significativas como semana santa, navidad y fin de año, se ofrecerá a los funcionarios la oportunidad de compensar el tiempo trabajado, permitiéndoles disfrutar estas fechas con sus familias conforme a los lineamientos de la institución, este enfoque refleja la valoración del tiempo personal y familiar, proporcionando flexibilidad para que los empleados puedan equilibrar sus compromisos laborales y personales sin afectar sus obligaciones institucionales.

Estas políticas no solo mejoran el bienestar del personal, sino que también reflejan un compromiso profundo con los valores de adaptabilidad y soporte familiar promovidos por el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), facilitando un entorno laboral más humano y sensible a las necesidades personales de los empleados, lo que a su vez puede mejorar la satisfacción laboral y la productividad.

12.5. OTRAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR PSICOFISICO:

Para alinear estas actividades de bienestar psicofísico con los principios del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), que enfatiza el bienestar integral, la inclusión y el desarrollo personal, se pueden estructurar y promover de la siguiente manera:

- **Bienestar Espiritual:** Crear un espacio inclusivo donde los funcionarios puedan compartir y explorar sus creencias espirituales a través de sesiones guiadas, talleres y meditaciones. Este programa no solo abordará las necesidades espirituales de los empleados, sino que también promoverá el respeto y la apreciación de la diversidad religiosa y espiritual dentro de la universidad, reforzando un ambiente de inclusión y respeto mutuo.
- **Jornada Laboral Especial para Mujeres Embarazadas y Hora de Lactancia Materna:** Ampliar el soporte a las madres trabajadoras más allá de lo estipulado por la ley, ofreciendo flexibilidad laboral y áreas adecuadas

para la lactancia, esta iniciativa demostrará el compromiso de la institución con el bienestar y la salud de sus empleados y sus familias, fomentando un entorno laboral que respalda activamente la maternidad.

- **Día de la Familia:** Organizar anualmente dos eventos que fomenten la integración familiar, ya sea virtual o presencialmente. Estos eventos pueden incluir actividades lúdicas, educativas y culturales que involucren a toda la familia, promoviendo la armonía y el equilibrio entre la vida laboral y personal, en línea con los valores del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT).
- **Reconocimiento y Felicitación por Matrimonio:** Ofrecer un bono salarial y enviar tarjetas de felicitación a los empleados que se casen, reconociendo y celebrando los momentos significativos de su vida personal como parte del compromiso institucional con el bienestar y la felicidad de sus empleados.
- **Día Nacional del Servidor Público (27 de junio):** Implementar una jornada de integración que promueva el trabajo en equipo y el fortalecimiento de los lazos comunitarios entre las diversas áreas de la Universidad. Este evento destacará la importancia de cada empleado y su contribución al éxito institucional, alineándose con los principios de reconocimiento y valorización del personal del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT).
- **Conocimiento del Entorno de la Universidad de Cundinamarca:** Desarrollar programas que fomenten el conocimiento del marco institucional y los valores del código autonómico. Estos programas incluirán sesiones de orientación, talleres y actividades de team building que subrayen la importancia de la misión y visión de la Universidad, así como su cultura y ética laboral.
- **Reconocimiento a Servidores Públicos Según su Profesión:** Establecer un calendario de reconocimientos que celebre las contribuciones específicas

de los empleados en días relevantes, como el día de la secretaria, del contador, entre otros, estos reconocimientos no solo valorarán sus logros profesionales, sino también reforzarán el sentido de pertenencia y aprecio dentro de la comunidad universitaria.

Estas actividades están diseñadas para promover un ambiente laboral que no solo atienda a las necesidades físicas y profesionales de los empleados, sino que también cultive su bienestar emocional y espiritual, respetando y celebrando su diversidad y contribuciones personales.

13. PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS Y ESTRATEGIAS

Con el objetivo de cultivar un entorno que no solo premie el desempeño excepcional, sino que también promueva el crecimiento personal y la innovación, se busca a reconocer y recompensar tanto a individuos como a equipos que alcanzan niveles de excelencia y que, mediante su desempeño y generación de ideas innovadoras, contribuyen significativamente al avance de la misión institucional.

13.1. Incentivos por Desempeño Individual

La Universidad de Cundinamarca se compromete a reconocer y premiar a los empleados y equipos que demuestren excelencia en su desempeño y contribuyan significativamente a la misión de la institución mediante la generación de ideas innovadoras y la mejora continua.

13.1.1. Criterios de Elegibilidad:

1. Ser empleado de la Universidad de Cundinamarca con al menos dos años consecutivos de servicio.
2. No haber recibido sanciones disciplinarias en el año previo a la postulación.

3. Haber obtenido calificaciones sobresalientes en las dos evaluaciones de desempeño más recientes, corroboradas por la supervisión técnica correspondiente.

13.1.2. Tipos de Incentivos por Desempeño Individual

Los incentivos se ofrecen según los intereses y necesidades del personal elegible, incluyendo:

- **Estímulo Educativo:** Apoyo financiero para la formación continua relevante para las funciones del empleado, sujeto a la disponibilidad presupuestaria y aprobado por el Consejo Superior. Este apoyo puede incluir subsidios para programas de capacitación, talleres o cursos que enriquezcan las competencias profesionales del empleado.
- **Apoyo para Participación en Cursos y Seminarios:** Cobertura de gastos para asistir a cursos y seminarios que estén directamente relacionados con las responsabilidades laborales del empleado, con prioridad para aquellos con un desempeño destacado.
- **Preferencia para Orientar Hora Cátedra:** Oportunidades para el personal administrativo calificado para impartir clases, según los estándares académicos de la Universidad de Cundinamarca, promoviendo el desarrollo profesional dentro del ámbito académico.
- **Permiso de Estudio:** Concedido conforme a las normas del Estatuto del Personal Administrativo, permitiendo a los empleados dedicarse temporalmente a estudios avanzados sin riesgo a su estabilidad laboral.
- **Comisión de Servicio y Comisión para Desempeñar Cargos de Libre Nombramiento y Remoción:** Oportunidades para participar en proyectos especiales o asumir roles temporales de liderazgo, fomentando el desarrollo de habilidades de gestión y liderazgo dentro de la administración universitaria.

Estos incentivos están diseñados para alentar la excelencia, apoyar el desarrollo personal y profesional continuo, y fomentar un compromiso activo con los objetivos

estratégicos de la Universidad de Cundinamarca, todo en consonancia con los valores y principios del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT).

13.2. Incentivos para Equipos de Trabajo

Definición de Equipo de Trabajo: En el contexto del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), un Equipo de Trabajo se define como un grupo de personas que colaboran de manera interdependiente y coordinada. Cada miembro aporta habilidades individuales esenciales para lograr resultados específicos que contribuyen al cumplimiento de los planes y objetivos institucionales de la Universidad de Cundinamarca.

Estos equipos pueden estar compuestos por personal de la misma dependencia o de diferentes dependencias, incluyendo a aquellos que trabajan en las distintas sedes, seccionales y extensiones de la universidad. Esta estructura fomenta una colaboración amplia y diversa, permitiendo una integración efectiva de diferentes habilidades y perspectivas en el proceso institucional.

Los incentivos para los Equipos de Trabajo están diseñados para reconocer y premiar la colaboración efectiva y el logro conjunto de metas. Estos incentivos incluirán, pero no se limitarán a:

13.2.1. **Reconocimientos Grupales:** Premios y reconocimientos públicos durante eventos institucionales, destacando los logros significativos de los equipos en áreas clave como innovación, eficiencia operativa y contribuciones excepcionales a proyectos de importancia estratégica.

13.2.2. **Oportunidades de Desarrollo Profesional:** Acceso a programas de capacitación y desarrollo que no solo benefician al crecimiento individual de los miembros, sino que también enriquecen la capacidad del equipo. Estos programas estarán alineados con las necesidades y objetivos del

equipo, apoyando tanto el desarrollo tecnológico como las habilidades de gestión y liderazgo.

- 13.2.3. **Actividades de Integración:** Organización de retiros y actividades de team building que no solo sirven para fortalecer los lazos entre los miembros del equipo, sino también para alinear esfuerzos y renovar el compromiso con los objetivos institucionales.

La implementación de estos incentivos se realiza con el objetivo de cultivar un entorno de trabajo que valore la cooperación, la innovación y la eficiencia, en consonancia con los valores y la visión del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), promoviendo un sentido de pertenencia y satisfacción en el trabajo en equipo.

13.3. Incentivos para Directivos Universitarios

De acuerdo con la **Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos**, aplicable en este caso a los Directivos Universitarios, el superior jerárquico tiene la facultad de determinar los incentivos accesibles para aquellos directivos que logren un rendimiento excepcional. Este rendimiento excepcional se define como el cumplimiento de un cinco por ciento (5%) adicional en su gestión, considerado un factor adicional por desempeños que superen las expectativas. Este 5% extra se negociará y acordará entre el gerente público y su superior jerárquico como parte de su acuerdo de gestión.

13.3.1. Distinciones y Galardones

Las siguientes son las distinciones y galardones disponibles para reconocer a los directivos universitarios que muestren méritos excepcionales en su función:

- **Felicitación Verbal o Escrita:**

- **Felicitaciones escritas:** se formalizarán mediante un memorando, que será incluido en la hoja de vida del directivo como reconocimiento oficial de su desempeño sobresaliente.
- **Condecoraciones:** Las condecoraciones se otorgarán conforme a lo previsto en el Plan de Incentivos, reconociendo logros significativos en la gestión administrativa o académica.

13.3.2. **Publicación de Trabajos Meritorios:**

Los trabajos que deben ser de carácter institucional y contribuir significativamente al cumplimiento de los objetivos de la universidad, serán publicados conforme a los criterios establecidos en el "Estatuto Docente". Este reconocimiento no solo valida la calidad del trabajo del directivo, sino que también promueve la diseminación de su conocimiento y experiencia dentro y fuera de la institución.

14. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

Para garantizar la efectividad y el impacto continuo del Plan de Bienestar e Incentivos, se implementará un proceso riguroso de seguimiento y evaluación, en consonancia con los objetivos del Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad de Cundinamarca, a saber:

14.1. Informe de Ejecución Anual:

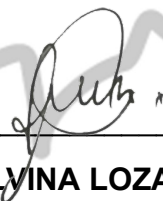
- Se implementará un sistema de informes dinámicos utilizando herramientas analíticas avanzadas para evaluar el progreso del plan, los informes anuales detallarán el cumplimiento de los objetivos.

14.2. Indicadores de Evaluación:

Para evaluar eficazmente el plan, se emplearán los siguientes indicadores de éxito se revisarán anualmente para asegurar su alineación con los objetivos estratégicos y el dinamismo del entorno educativo.

Estos indicadores no solo proporcionarán una visión cuantitativa del éxito del plan, sino que también ofrecerán insights cualitativos para ajustes continuos y mejoras. La aplicación efectiva de estos indicadores asegurará que el Plan de Bienestar e Incentivos no solo cumpla con sus objetivos propuestos, sino que también contribuya significativamente al desarrollo y bienestar del capital humano de la Universidad de Cundinamarca, en línea con las metas estratégicas globales de la institución.

Tipo de Indicador	Indicador
Cuantificable	(Número de acciones ejecutadas / Numero de acciones programadas) *100
Cuantificable	(Número de servidores participantes en las actividades de Sistema de Estímulos en el periodo / Número total de servidores inscritos o convocados a las actividades del Sistema de Estímulos en el Periodo) * 100



LUZ ETELVINA LOZANO SOTO
Directora de Talento Humano



REFERENCIAS

Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

Departamento Administrativo de la Función Pública. Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019). *Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)*. Recuperado de <http://www.funcionpublica.gov.co>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2018). *Guía de incentivos para los servidores públicos*. Recuperado de <http://www.funcionpublica.gov.co>

Goleman, D. (2016). *Liderazgo: El poder de la inteligencia emocional*. B de Books. Este libro ofrece una exploración profunda del impacto de la inteligencia emocional en el liderazgo efectivo, esencial para mejorar el clima laboral y la motivación.

López Viñegla, A. (2019). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Editorial UOC.

Llaneza Álvarez, J. (2018). *El trabajo y la salud: Los riesgos laborales y su prevención*. Pirámide.

Longo, F. (2017). *La nueva gestión del empleo público: Mejora de las personas y de los servicios*. Tecnos.

Miguel Tobal, J. J. (2021). *Motivación y emoción*. McGraw-Hill Interamericana de España S.L.

Muñoz Barrera Adriano (2023). *El mundo Digital Transmoderno MEDIT, una respuesta a la educación del siglo 21*. Universidad de Cundinamarca.