



PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS

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

2026

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción

2. Marco institucional y normativo

3. Diagnóstico de bienestar y clima laboral 2025

3.1. Metodología de medición CAFAM

3.2. Resultados generales del Clima Laboral 2025

3.3. Dimensiones críticas del clima organizacional

3.4. Implicaciones institucionales

3.5. Justificación técnica de la intervención 2026

3.6. Metas institucionales de impacto Clima Laboral 2027

4. Articulación con el Plan Estratégico de Talento Humano 2026

5. Propósito, alcance y justificación del Plan

5.1. Propósito del Plan

5.2. Alcance

5.3. Justificación estratégica, técnica y normativa

6. Objetivos del Plan

6.1. Objetivo general

6.2. Objetivos específicos

7. Áreas y ejes de intervención

7.1. Reconocimiento y mérito

7.2. Bienestar integral

7.3. Salud mental y entorno laboral saludable

7.4. Salario emocional

7.5. Desarrollo y crecimiento

7.6. Cultura organizacional e integración

8. Estrategias de intervención 2026

9. Programas de bienestar institucional

- 9.1. Programas deportivos y recreativos
- 9.2. Programas artísticos y culturales
- 9.3. Entorno laboral saludable
- 9.4. Flexibilidad y conciliación vida-trabajo
- 9.5. Bienestar psicosocial
- 9.6. Integración familiar y social

10. Plan de estímulos e incentivos

- 10.1. Incentivos por desempeño individual
- 10.2. Incentivos para equipos de trabajo
- 10.3. Incentivos para directivos universitarios

11. Matriz de intervención y trazabilidad del Plan 2026

12. Indicadores, metas y seguimiento

- 12.1. Indicadores de gestión 2026
- 12.2. Metas de impacto Clima Laboral 2027
- 12.3. Seguimiento y evaluación

13. Gestión de riesgos

14. Gobernanza y responsabilidades

15. Conclusiones

16. Referencias normativas y técnicas

1. INTRODUCCION

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 de la Universidad de Cundinamarca constituye el instrumento estratégico mediante el cual la Institución operacionaliza la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, orientando sus acciones a la consolidación de condiciones laborales que favorezcan el desempeño, la permanencia, la motivación y la calidad de vida del talento humano docente y administrativo.

Este Plan se fundamenta en el reconocimiento del talento humano como el principal activo institucional para el cumplimiento de la misión universitaria, la garantía de la calidad académica, la sostenibilidad organizacional y el fortalecimiento de la función pública, en coherencia con los principios constitucionales de dignidad humana, eficiencia, mérito, igualdad y transparencia que rigen la administración pública y el régimen especial universitario.

La Medición de Clima Laboral 2025 evidencia una organización con altos niveles de compromiso, sentido de pertenencia y capacidad profesional, lo que refleja una base sólida de capital humano, no obstante, el análisis de sus resultados también identifica brechas estructurales en las dimensiones de reconocimiento al desempeño, compensación y beneficios, bienestar psicosocial y percepción de equidad entre sedes, las cuales inciden directamente en la motivación, la satisfacción laboral y la disposición a permanecer y aportar de manera sostenible al proyecto institucional.

Estas brechas no representan una situación de deterioro institucional, pero sí constituyen riesgos estratégicos que, de no ser intervenidos oportunamente, pueden afectar la retención del talento, el clima organizacional, la productividad académica y administrativa y, en última instancia, la capacidad de la Universidad

para responder a los retos de la transformación digital, la expansión territorial y la exigencia creciente de calidad y acreditación.

En este contexto, y teniendo en cuenta que la próxima Medición de Clima Laboral se realizará en 2027, la vigencia 2026 se define como un año de intervención estratégica, orientado a ejecutar acciones focalizadas, sistemáticas y evaluables de bienestar, estímulos e incentivos que permitan cerrar las brechas identificadas, fortalecer el salario emocional, mejorar las condiciones de bienestar integral y consolidar una cultura organizacional basada en el mérito, el reconocimiento y la corresponsabilidad institucional.

El presente Plan se articula directamente con el Plan Estratégico de Talento Humano 2026, especialmente con sus ejes de Reconocimiento, Bienestar y Cultura Organizacional, y se constituye en el principal instrumento para traducir dichos ejes en programas, acciones e indicadores concretos, cuyo impacto será medido en la Medición de Clima Laboral 2027 y en los resultados del FURAG y del MIPG.

2. MARCO INSTITUCIONAL Y NORMATIVO

El presente Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 se enmarca en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, particularmente en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual orienta a las entidades públicas a garantizar el ingreso, desarrollo, permanencia y retiro de sus servidores bajo criterios de mérito, bienestar, desempeño y equidad, en concordancia con los fines del Estado y la mejora continua de la gestión pública.

Así mismo, el Plan se articula al Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG, como instrumento oficial de evaluación de la madurez de la gestión institucional, y al Plan Estratégico de Talento Humano 2026 de la Universidad de Cundinamarca, que establece como ejes prioritarios el Reconocimiento, el Bienestar y la Cultura Organizacional, los cuales se desarrollan

operativamente a través de las acciones y programas aquí previstos.

La ejecución del presente Plan se rige por los principios de legalidad, igualdad, mérito, transparencia, sostenibilidad fiscal y eficiencia administrativa, y en ningún caso genera derechos laborales, salariales o prestacionales distintos a los establecidos en la normatividad vigente ni modifica el régimen jurídico aplicable al personal docente o administrativo, la implementación de los estímulos, beneficios y programas estará condicionada a la disponibilidad presupuestal, a la priorización institucional y a la expedición de los actos administrativos que los desarrollen.

En este marco, el Plan se fundamenta, entre otras, en las siguientes disposiciones normativas:

- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se establece el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, orientado a promover el desempeño, la calidad de vida laboral y el compromiso institucional.
- Ley 909 de 2004, que regula la gestión del empleo público, la evaluación del desempeño y la capacitación de los servidores públicos.
- Decreto 1227 de 2005, reglamentario de la Ley 909 de 2004, que desarrolla los ejes del Sistema de Estímulos definidos en el Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que compila y reglamenta las normas sobre gestión del talento humano.
- Acuerdo 005 de 2009 del Consejo Superior, “Por el cual se adopta el Estatuto del Personal Administrativo de la Universidad de Cundinamarca”, cuyo artículo 52 regula el Bienestar Social Laboral.
- Acuerdo 024 de 2007 del Consejo Superior, “Por el cual se expide

el Estatuto del Profesor de la Universidad de Cundinamarca”, en cuyos artículos 37 y 38 se establecen los estímulos y distinciones académicas.

- Acuerdo 010 de 2010 del Consejo Superior, por medio del cual se establece apoyo económico para funcionarios que cursan programas de posgrado.
- Resolución Rectoral 235 de 2012, por la cual se fijan lineamientos para el reconocimiento y apoyo económico en programas de capacitación e incentivos a los servidores de la Universidad de Cundinamarca.

3. DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR Y CLIMA LABORAL 2025

3.1. Metodología de medición CAFAM

La Universidad de Cundinamarca cuenta con una línea base objetiva y técnicamente validada sobre las condiciones de bienestar, motivación, reconocimiento y relacionamiento de su talento humano, derivada de la Medición de Clima Laboral 2025, aplicada por la Caja de Compensación Familiar CAFAM.

3.2. Resultados generales del Clima Laboral 2025

Los resultados evidencian un clima laboral global del 77 %, lo que ubica a la institución en un nivel positivo. No obstante, el análisis desagregado de las dimensiones muestra la existencia de brechas estructurales que, de no ser intervenidas oportunamente, pueden afectar el desempeño institucional, la permanencia del talento humano y la consolidación de una cultura organizacional orientada al mérito, la innovación y el bienestar.

3.3. Dimensiones críticas del clima organizacional

La medición identifica como áreas de mayor sensibilidad las siguientes

dimensiones:

- Compensación percibida (52 %), ubicada en un nivel bajo de aceptación, lo que refleja una percepción generalizada de inconformidad frente a la retribución y los beneficios asociados al trabajo, aun cuando estos no se limitan exclusivamente al salario.
- Reconocimiento (66 %), que evidencia una brecha en la valoración institucional del desempeño, los aportes y el compromiso del talento humano, afectando la motivación y el sentido de justicia organizacional.
- Bienestar laboral (68 %), que muestra limitaciones en la percepción de calidad de vida en el trabajo, equilibrio entre la vida personal y laboral y acceso efectivo a programas de bienestar.
- Salud mental (71 %), ubicada en un nivel positivo bajo, lo que sugiere riesgos latentes de desgaste, estrés y carga emocional derivados de las dinámicas laborales.
- Oportunidades de crecimiento (68 %), que refleja una percepción limitada frente a las posibilidades de desarrollo, formación y movilidad dentro de la institución.

Adicionalmente, la dimensión de relacionamiento fue señalada por el 24 % de los participantes como el principal aspecto a intervenir, seguida por la gestión del cambio y la estrategia corporativa, lo que evidencia la necesidad de fortalecer la cohesión, la comunicación y la integración entre equipos y sedes.

3.4. Implicaciones institucionales

Estos resultados configuran un escenario en el cual, si bien existe un nivel aceptable de compromiso y capacidad profesional, se identifican factores de riesgo organizacional asociados a la motivación, el desgaste, la percepción de equidad y la permanencia del talento humano.

En particular, la combinación de una baja compensación percibida, un déficit de reconocimiento y limitaciones en bienestar y desarrollo constituye un riesgo para la sostenibilidad del desempeño institucional y para la consolidación de una cultura organizacional orientada al mérito, la innovación y el servicio.

3.5. Justificación de la técnica de intervención

Dado que la siguiente medición de clima laboral se realizará en 2027, la vigencia 2026 se establece como un año de intervención estratégica, durante el cual la Universidad debe ejecutar acciones focalizadas de bienestar, estímulos e incentivos que permitan cerrar las brechas identificadas y generar mejoras perceptibles y medibles en la próxima medición.

En este sentido, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 se constituye en el principal instrumento institucional para transformar las condiciones de bienestar, reconocimiento, salud y relacionamiento del talento humano, articulando las acciones operativas con los objetivos del Plan Estratégico de Talento Humano y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

3.6. Metas institucionales de impacto Clima Laboral 2027

Con el fin de asegurar que las acciones del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 produzcan resultados verificables y alineados con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG, la Universidad de Cundinamarca establece metas institucionales de impacto para la Medición de Clima Laboral 2027, tomando como línea base los resultados obtenidos en la Medición de Clima Laboral 2025.

Estas metas permiten traducir las brechas identificadas en objetivos cuantificables, facilitando el seguimiento, la evaluación y la rendición de cuentas sobre la efectividad de las intervenciones ejecutadas durante la vigencia 2026. En este sentido, las metas de impacto constituyen el referente principal para valorar el

avance en dimensiones como reconocimiento, bienestar laboral, compensación percibida, salud mental, oportunidades de crecimiento y relacionamiento organizacional, asegurando que el Plan no solo se ejecute, sino que genere mejoras reales y medibles en la calidad de vida y la motivación del talento humano.

DIMENSIÓN CLIMA	LÍNEA BASE 2025	META 2027	INDICADOR 2026	FUENTE
Reconocimiento	66 %	75 %	# estímulos otorgados / servidores	Talento Humano
Bienestar	68 %	78 %	% participación en programas	Bienestar
Compensación	52 %	65 %	Cobertura salario emocional	TH
Salud mental	71 %	80 %	% servidores en programas	Bienestar
Relacionamiento	24 %	≤15 %	% que lo reporta como problema	CAFAM

4. ARTICULACIÓN CON EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 se constituye en el instrumento operativo mediante el cual la Universidad de Cundinamarca materializa los lineamientos, objetivos y ejes definidos en el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH 2026, garantizando que las políticas y estrategias institucionales en materia de talento humano se traduzcan en acciones concretas, medibles y orientadas al cierre de brechas.

En el marco del PETH 2026, la Universidad priorizó los ejes de Reconocimiento, Bienestar y Cultura Organizacional como pilares para fortalecer la permanencia, la

motivación, el desempeño y la cohesión del talento humano docente y administrativo. En coherencia con ello, el presente Plan concentra sus programas y estrategias en intervenir directamente las brechas identificadas en el Clima Laboral 2025, particularmente en las dimensiones de reconocimiento, compensación percibida, bienestar laboral, salud mental, oportunidades de crecimiento y relacionamiento organizacional.

De esta manera, las acciones de estímulos, incentivos, salario emocional, bienestar integral, integración y desarrollo previstas para la vigencia 2026 no constituyen iniciativas aisladas, sino que responden a una lógica de planeación estratégica, en la cual el Plan de Bienestar actúa como el componente de ejecución del PETH, orientado a generar resultados verificables en la Medición de Clima Laboral 2027 y en los indicadores de desempeño de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano evaluados a través del FURAG.

Así, la articulación entre el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 y el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos garantiza la coherencia entre diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación, fortaleciendo la gobernanza institucional del talento humano y asegurando que las inversiones en bienestar y reconocimiento se traduzcan en mejoras reales en la calidad de vida laboral, la motivación y el compromiso del personal de la Universidad de Cundinamarca.

5. PROPÓSITO, ALCANCE Y JUSTIFICACIÓN DEL PLAN

5.1. Propósito del plan

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 tiene como propósito fortalecer de manera integral la calidad de vida laboral, el bienestar personal y la motivación del talento humano docente y administrativo de la Universidad de Cundinamarca, mediante la implementación de estrategias, programas y acciones orientadas a

mejorar las condiciones en las que se desarrolla el trabajo universitario, en coherencia con los principios del Modelo Educativo Digital Transmoderno y con los lineamientos del Plan Rectoral y del Plan Estratégico de Talento Humano 2026.

Este Plan busca consolidar un entorno organizacional que promueva el bienestar físico, mental, social y profesional, reconociendo que el desempeño institucional, la calidad académica y la sostenibilidad administrativa dependen, en gran medida, de contar con personas motivadas, valoradas, saludables y comprometidas con el proyecto universitario. En este sentido, el Plan se orienta a generar condiciones que favorezcan la permanencia, el desarrollo y la productividad del talento humano, reduciendo factores de desgaste, desmotivación y riesgo psicosocial.

Así mismo, el Plan tiene como propósito fortalecer una cultura organizacional basada en el mérito, la inclusión, la equidad y la justicia organizacional, en la cual las contribuciones individuales y colectivas al cumplimiento de los objetivos institucionales sean visibilizadas, reconocidas y valoradas mediante mecanismos de estímulos e incentivos que, dentro del marco normativo vigente, promuevan el desempeño sobresaliente y el compromiso con la misión universitaria.

De manera articulada con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano evaluada a través del FURAG, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 se concibe como una herramienta de gestión proactiva, orientada no solo a atender las necesidades actuales del talento humano, sino también a preparar a la institución y a sus servidores para los retos de la transformación digital, la innovación educativa y la evolución de los modelos de trabajo, asegurando así una gestión del talento humano sostenible, pertinente y alineada con las prioridades estratégicas de la Universidad de Cundinamarca.

5.2. Alcance del plan

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 de la Universidad de Cundinamarca tiene un alcance institucional integral, orientado a impactar de manera directa y positiva las condiciones de bienestar, motivación, permanencia y desempeño del talento humano docente y administrativo de la Universidad, en coherencia con el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 y con los resultados de la Medición de Clima Laboral 2025.

El Plan está dirigido a todos los servidores docentes y administrativos, independientemente de su forma de vinculación, cargo o sede, y contempla, de manera complementaria, acciones que involucran a sus familias cuando ello resulta pertinente para fortalecer el bienestar, la estabilidad emocional y la calidad de vida de los trabajadores, sin generar obligaciones ni derechos adicionales por fuera del marco normativo vigente

En términos de contenido, el alcance del Plan comprende múltiples dimensiones de la experiencia laboral y personal del talento humano, incluyendo, entre otras, el bienestar físico, mental y social, la salud ocupacional y psicosocial, el reconocimiento al mérito y al desempeño, el salario emocional, el fortalecimiento de la cultura organizacional, la integración institucional y el desarrollo personal y profesional, todo ello articulado a las necesidades identificadas en el diagnóstico institucional.

Desde el punto de vista operativo, el Plan incorpora el uso de herramientas tecnológicas, plataformas digitales y metodologías innovadoras, en coherencia con el Modelo Educativo Digital Transmoderno, con el fin de garantizar una gestión eficiente, transparente y oportuna de las actividades, programas y beneficios, así como de facilitar el acceso equitativo del talento humano en todas las sedes y modalidades de trabajo.

Así mismo, el alcance del Plan se encuentra alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Política de Gestión Estratégica del Talento

Humano y las directrices del Estado colombiano en materia de empleo público y bienestar laboral, asegurando que todas las acciones se desarrollen de manera sostenible, legalmente soportada y fiscalmente responsable.

En este sentido, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 no solo busca mejorar las condiciones actuales de trabajo, sino también contribuir al bienestar de largo plazo del talento humano, fortaleciendo su capacidad de adaptación, resiliencia y desempeño frente a los retos de un entorno institucional dinámico y en constante transformación.

5.3. Justificación

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 de la Universidad de Cundinamarca se justifica como un instrumento estratégico fundamental para intervenir las brechas identificadas en la Medición de Clima Laboral 2025 y fortalecer la sostenibilidad del desempeño institucional, en coherencia con los objetivos del Plan Estratégico de Talento Humano 2026, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Modelo Educativo Digital Transmoderno.

En primer lugar, el Plan responde a la necesidad de fortalecer la productividad, el desempeño y la eficiencia institucional, reconociendo que el bienestar, el reconocimiento y la motivación del talento humano inciden de manera directa en la calidad de los procesos académicos y administrativos. La evidencia técnica y la experiencia institucional muestran que entornos laborales saludables y sistemas de estímulos alineados al mérito contribuyen a reducir el ausentismo, el desgaste laboral y la rotación, mejorando la continuidad y la calidad del servicio educativo.

En segundo lugar, el Plan se justifica por su contribución a la atracción, permanencia y retención del talento humano, especialmente en un entorno altamente competitivo como el sector de la educación superior, en el que la calidad, estabilidad y motivación de los docentes y del personal administrativo impactan directamente la

reputación institucional, los procesos de acreditación y la experiencia de los estudiantes.

Así mismo, el Plan constituye una herramienta clave para la gestión del cambio tecnológico, organizacional y cultural que atraviesa la Universidad, en coherencia con el Modelo Educativo Digital Transmoderno y con los lineamientos del MIPG. Las transformaciones asociadas a la digitalización, la virtualidad, la innovación pedagógica y la modernización administrativa requieren servidores con altos niveles de adaptación, bienestar emocional y competencias, lo que hace indispensable una política activa de bienestar y estímulos.

De igual forma, el Plan se fundamenta en el compromiso institucional con la equidad, la inclusión y la responsabilidad social, en armonía con las políticas públicas, los principios constitucionales y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La promoción de condiciones de bienestar equitativas, el respeto por la diversidad y la garantía de oportunidades de desarrollo contribuyen no solo al clima organizacional, sino también a la legitimidad y credibilidad de la Universidad como institución pública.

Finalmente, el Plan se justifica por su papel central en el mejoramiento del clima organizacional, una prioridad estratégica derivada de los resultados de la Medición de Clima Laboral 2025. La intervención de las brechas en reconocimiento, bienestar, compensación y equidad durante la vigencia 2026 es determinante para consolidar un ambiente de trabajo colaborativo, armónico y orientado al mérito, cuyos resultados serán evaluados en la Medición de Clima Laboral 2027.

En este sentido, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 se configura como un instrumento clave para posicionar a la Universidad de Cundinamarca como una institución que valora, cuida y desarrolla a su talento humano, asegurando que docentes y administrativos cuenten con las condiciones necesarias para aportar de manera plena, ética y sostenible al cumplimiento de la misión universitaria.

6. OBJETIVOS

6.2. Objetivo General

Fortalecer durante la vigencia 2026 la percepción de reconocimiento, bienestar, equidad, oportunidades de desarrollo y calidad de vida laboral del talento humano docente y administrativo de la Universidad de Cundinamarca, mediante acciones de intervención focalizadas sobre las brechas identificadas en la Medición de Clima Laboral 2025, con el fin de incrementar los indicadores de reconocimiento, bienestar, compensación percibida, salud mental y oportunidades de crecimiento del Clima Laboral, alcanzando en la Medición 2027 las metas institucionales definidas en este Plan

6.3. Objetivos Específicos

- Fortalecer el reconocimiento, la valoración y el mérito del talento humano, mediante mecanismos institucionales de estímulos e incentivos que visibilicen y recompensen el desempeño, el compromiso y los aportes al cumplimiento de la misión universitaria.
- Mejorar las condiciones de bienestar, salud integral y salario emocional, mediante la implementación de programas y acciones orientadas a la prevención de riesgos psicosociales, el equilibrio vida–trabajo y la calidad de vida laboral, de acuerdo con las brechas identificadas en el Clima Laboral 2025.
- Contribuir al desarrollo personal y profesional del talento humano, apoyando procesos de formación, actualización y adaptación a la transformación digital y a los nuevos modelos de trabajo, en coherencia con el Modelo Educativo Digital Transmoderno.
- Fortalecer la cultura organizacional, la integración y la cohesión institucional, promoviendo ambientes de trabajo colaborativos, incluyentes y respetuosos

de la diversidad, que favorezcan el sentido de pertenencia y la equidad entre sedes.

- Apoyar la permanencia y la sostenibilidad del talento humano, reduciendo factores de desgaste, desmotivación y rotación, mediante acciones de bienestar y reconocimiento que contribuyan a la estabilidad y al desempeño institucional.

7. ÁREAS Y EJES DE INTERVENCIÓN

Los ejes de intervención del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 se definen a partir de las brechas identificadas en la Medición de Clima Laboral 2025 y de las prioridades estratégicas establecidas en el Plan Estratégico de Talento Humano 2026, con el fin de orientar las acciones institucionales hacia la mejora del reconocimiento, el bienestar, la permanencia, el desempeño y la cohesión del talento humano.

7.1. Reconocimiento y mérito

Este eje se orienta a fortalecer la percepción de valoración, justicia organizacional y visibilidad del desempeño del talento humano docente y administrativo, atendiendo la brecha identificada en la dimensión de reconocimiento del Clima Laboral 2025, a través de mecanismos institucionales de estímulos individuales y colectivos, se busca consolidar una cultura basada en el mérito, el logro y la contribución al cumplimiento de la misión universitaria, promoviendo prácticas de reconocimiento que refuercen la motivación, el compromiso y la permanencia.

7.2. Bienestar integral

El eje de bienestar integral responde a las brechas evidenciadas en la dimensión de bienestar laboral, incorporando acciones orientadas a mejorar la calidad de

vida en el trabajo, el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y el acceso equitativo a programas de bienestar en todas las sedes.

Este eje articula actividades deportivas, recreativas, culturales y de apoyo social como herramientas para fortalecer la satisfacción laboral, reducir el desgaste y promover entornos de trabajo saludables y productivos.

7.3. Salud mental y entorno laboral saludable

Este eje se enfoca en intervenir los riesgos asociados al estrés, la carga emocional y los factores psicosociales identificados en el Clima Laboral 2025, fortaleciendo la dimensión de salud mental.

A través de programas de prevención, promoción y atención, se busca consolidar entornos laborales seguros, respetuosos y emocionalmente saludables, que favorezcan el desempeño, la convivencia y el bienestar psicológico del talento humano

7.4. Salario emocional

El eje de salario emocional tiene como propósito mejorar la percepción de compensación no salarial, una de las principales brechas evidenciadas en la medición de clima. Incluye beneficios, flexibilidades, reconocimientos simbólicos, oportunidades de desarrollo y condiciones laborales favorables que, sin modificar el régimen salarial o prestacional, contribuyen a elevar la percepción de retribución, equidad y satisfacción laboral, en coherencia con la normatividad vigente.

7.5. Desarrollo y crecimiento

Este eje atiende la brecha identificada en la dimensión de oportunidades de crecimiento, promoviendo el acceso a procesos de formación, actualización, innovación y participación en proyectos institucionales.

Busca fortalecer las competencias del talento humano frente a los retos de la transformación digital y los nuevos modelos de trabajo, contribuyendo al desarrollo profesional, la movilidad interna y el fortalecimiento del capital humano de la Universidad.

7.6. Cultura organizacional e integración

Este eje responde a la dimensión de relacionamiento, priorizada en el Clima Laboral 2025, y se orienta a fortalecer la cohesión, la identidad institucional y el trabajo colaborativo entre dependencias y sedes.

A través de estrategias de integración, comunicación y cultura, se busca promover ambientes de trabajo incluyentes, respetuosos y participativos que refuercen el sentido de pertenencia y la equidad territorial en la Universidad de Cundinamarca.

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:

Las áreas del Plan se estructuran como herramientas de intervención directa de las brechas del Clima 2025:

ÁREA DEL PLAN	BRECHA QUE INTERVIENE	EJE PETH
Clima laboral	Diferencias de percepción entre sedes	Eje 4

ÁREA DEL PLAN	BRECHA QUE INTERVIENE	EJE PETH
Salario emocional	Falta de reconocimiento y compensación no salarial	Eje 2
Protección social	Riesgos psicosociales y calidad de vida	Eje 2
Prepensionados	Transición laboral y bienestar en el retiro	Eje 2
Incentivos y estímulos	Reconocimiento al mérito y desempeño	Eje 1

8. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE INTERVENCIÓN

Las líneas estratégicas del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 se estructuran como mecanismos de intervención organizacional orientados a cerrar las brechas identificadas en la Medición de Clima Laboral 2025, especialmente en las dimensiones de bienestar, reconocimiento, compensación percibida, relacionamiento, salud mental y oportunidades de desarrollo, en coherencia con los ejes del Plan Estratégico de Talento Humano 2026 y con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG.

Estas líneas no se conciben como actividades aisladas, sino como instrumentos de gestión del talento humano, orientados a mejorar la experiencia laboral, la permanencia, la motivación y el desempeño institucional, con impacto directo en los resultados que serán medidos en el Clima Laboral 2027.

8.1. EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREACIONALES – INTERVENCIÓN SOBRE BIENESTAR, SALUD MENTAL Y RELACIONAMIENTO

Esta línea responde a las brechas del Clima 2025 en Bienestar Laboral (68 %), Salud Mental (71 %) y Relacionamiento, que evidencian riesgos de desgaste, estrés y debilitamiento de la cohesión institucional.

Los eventos deportivos y recreacionales se conciben como **mecanismos de intervención organizacional**, orientados a mejorar la salud física y emocional, fortalecer el trabajo colaborativo y reforzar el sentido de pertenencia, impactando directamente el Clima 2027.

8.1.1. Acondicionamiento físico

Estrategia de prevención primaria para reducir sedentarismo, estrés y riesgo psicosocial. Se implementa mediante espacios presenciales y virtuales, con herramientas digitales de seguimiento y autogestión del bienestar, fortaleciendo la percepción de acompañamiento institucional.

8.1.2. Actividades de atletismo

Se implementan como mecanismo de integración transversal e identidad institucional, favoreciendo la interacción entre sedes y dependencias, y fortaleciendo el sentido de comunidad universitaria.

8.1.3. Torneos y encuentros deportivos

Estrategia para fortalecer trabajo en equipo, confianza y comunicación organizacional, reduciendo tensiones y fortaleciendo la cultura colaborativa, con cobertura presencial y virtual para garantizar equidad territorial.

8.2. EVENTOS ARTÍSTICOS Y CULTURALES – INTERVENCIÓN SOBRE IDENTIDAD Y RECONOCIMIENTO

Esta línea de intervención se formula como respuesta directa a las brechas identificadas en la Medición de Clima Laboral 2025 en las dimensiones de Reconocimiento (66 %), Bienestar Laboral (68 %) y Relacionamiento, así como a la necesidad institucional de fortalecer la identidad, el sentido de pertenencia y la cohesión organizacional en un contexto de transformación y crecimiento territorial de la Universidad de Cundinamarca.

Los eventos artísticos y culturales se conciben como estrategias de intervención organizacional, orientadas a generar espacios de expresión, valoración, visibilización y dignificación del talento humano, más allá de su función productiva, fortaleciendo la percepción de reconocimiento institucional, inclusión y calidad de vida laboral, variables que inciden directamente en el Clima Organizacional que será evaluado nuevamente en 2027.

8.2.1. Participación en eventos artísticos y culturales

La Universidad de Cundinamarca promoverá espacios artísticos y culturales orientados a reconocer y valorar la diversidad de talentos, identidades y expresiones culturales de su comunidad docente y administrativa. Estos espacios permitirán visibilizar a las personas como sujetos integrales, contribuyendo a mejorar la percepción de reconocimiento institucional, respeto y valoración, y a fortalecer el sentido de pertenencia.

La participación activa del talento humano en actividades culturales favorece la construcción de vínculos interpersonales, la interacción entre sedes y dependencias y el fortalecimiento de una identidad institucional compartida, aspectos que impactan directamente las dimensiones de relacionamiento, reconocimiento y bienestar que serán evaluadas en la Medición de Clima Laboral 2027.

8.2.2. Capacitaciones en artes y artesanías

Las capacitaciones en artes, manualidades y expresiones creativas se implementarán como una estrategia de bienestar psicosocial y desarrollo integral, orientada a fortalecer la creatividad, la autoexpresión, la gestión emocional y la reducción del estrés laboral.

Estos espacios formativos no se conciben únicamente como actividades recreativas, sino como mecanismos de prevención de riesgos psicosociales,

que contribuyen a mejorar la salud mental, la motivación y la satisfacción laboral, al tiempo que promueven habilidades asociadas a la innovación, la apertura al cambio y la sensibilidad social, competencias clave en el contexto de la transformación institucional.

La integración de eventos artísticos, culturales y formativos en el Plan de Bienestar 2026 fortalece una cultura organizacional más humana, participativa e inclusiva, alineada con los principios del Modelo Educativo Digital Transmoderno, que promueve el desarrollo integral, la colaboración y la construcción colectiva de sentido en el trabajo universitario.

Estas acciones contribuyen de manera estructural a mejorar la percepción de reconocimiento, cohesión y calidad de vida laboral, generando condiciones favorables para que el Clima Laboral 2027 refleje una Universidad más integrada, valorada y comprometida.

8.3. ENTORNO LABORAL SALUDABLE – INTERVENCIÓN SOBRE BIENESTAR Y DESEMPEÑO

Esta línea de intervención se formula en respuesta a las brechas identificadas en la Medición de Clima Laboral 2025 en las dimensiones de Bienestar Laboral (68 %), Salud Mental (71 %) y Compensación percibida, las cuales evidencian riesgos de desgaste, estrés, afectaciones en la calidad de vida laboral y una percepción limitada del acompañamiento institucional en materia de salud y autocuidado.

El entorno laboral saludable se concibe como una condición estructural para el desempeño, la permanencia y la sostenibilidad del talento humano, y no como un conjunto de actividades aisladas. Por ello, esta línea articula acciones de prevención, promoción de la salud y educación para el

autocuidado, orientadas a mejorar la experiencia laboral que será evaluada nuevamente en el Clima Laboral 2027.

8.3.1. Jornadas de hábitos saludables

La Universidad de Cundinamarca desarrollará jornadas periódicas orientadas a promover el autocuidado, la prevención de enfermedades y la gestión del estrés laboral, abordando de manera integral temas como ergonomía, actividad física, salud mental, alimentación, sueño, manejo del estrés y mindfulness.

Estas acciones contribuyen a reducir los factores de riesgo psicosocial, a fortalecer el bienestar físico y emocional y a mejorar la capacidad de desempeño sostenible del talento humano.

8.3.2. Feria de servicios complementarios en salud

Se realizará una feria institucional de servicios de salud como mecanismo de articulación entre el talento humano y los servicios disponibles en materia de salud física, mental y nutricional, facilitando el acceso a chequeos preventivos, orientación y detección temprana de riesgos.

Esta acción fortalece la percepción de acompañamiento institucional y reduce la brecha de bienestar evidenciada en el Clima 2025.

8.3.3. Programa de alimentación saludable

Se implementará un programa de alimentación saludable orientado a mejorar los hábitos nutricionales mediante opciones de comida balanceada y actividades educativas, bajo criterios de inclusión y diversidad cultural, fortaleciendo la energía, concentración y bienestar general del talento humano.

8.4. FLEXIBILIDAD DE TIEMPO – INTERVENCIÓN SOBRE CONCILIACIÓN Y DESGASTE

Esta línea responde a las brechas de Bienestar Laboral, Salud Mental y Compensación percibida identificadas en el Clima Laboral 2025, donde la carga laboral y la dificultad para conciliar vida personal–laboral inciden en la satisfacción, el desgaste y la permanencia.

La flexibilidad se adopta como un mecanismo de salario emocional, gestión del desgaste y retención del talento, sin generar modificación del régimen laboral ni derechos adquiridos, y siempre conforme a la normatividad vigente, los actos administrativos y la disponibilidad institucional.

8.4.1. Medidas de flexibilidad

Se podrán implementar, conforme a la normativa aplicable:

- ✓ Medidas de apoyo a la parentalidad mediante ajustes organizacionales y priorización de modalidades flexibles.
- ✓ Ajustes temporales de jornada o modalidad de trabajo en situaciones especiales que afecten movilidad o seguridad.
- ✓ Facilidades administrativas en fechas institucionales o culturales, como mecanismo de conciliación y salario emocional.
- ✓ Esquemas de tiempo compensatorio cuando la normativa lo permita.

Estas medidas buscan reducir el desgaste, mejorar la percepción de apoyo institucional y elevar la satisfacción laboral, impactando positivamente el Clima 2027.

8.5. OTRAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR PSICOFÍSICO – INTERVENCIÓN SOBRE SALUD MENTAL, IDENTIDAD Y RECONOCIMIENTO

Esta línea responde a las brechas de Salud Mental, Bienestar y Reconocimiento del Clima Laboral 2025 y se orienta a humanizar la experiencia laboral, fortalecer la identidad institucional y reducir riesgos psicosociales.

8.5.1. Bienestar emocional y espiritual

Se habilitarán espacios laicos e inclusivos de reflexión, manejo emocional y regulación del estrés, respetando la diversidad de creencias, como estrategia de salud mental preventiva.

8.5.2. Apoyo a la maternidad y paternidad

Se promoverán facilidades administrativas, información y espacios adecuados para proteger la salud y el bienestar familiar, en el marco legal.

8.5.3. Día de la familia

Se realizarán jornadas de integración familiar para fortalecer la conciliación vida-trabajo y el sentido de pertenencia.

8.5.4. Reconocimiento a hitos personales

Se implementarán gestos institucionales de reconocimiento ante eventos significativos (matrimonio, nacimiento, entre otros), como parte del salario emocional y la visibilización de la persona.

8.5.5. Día Nacional del Servidor Público

Se desarrollarán jornadas de integración y reconocimiento al aporte del talento humano al cumplimiento de la misión institucional.

8.5.6. Conocimiento e identidad institucional

Se fortalecerán procesos de inducción, reinducción y cultura organizacional para consolidar la comprensión del proyecto universitario, su ética y sus valores.

8.5.7. Reconocimiento por profesiones y oficios

Se establecerá un calendario de reconocimientos simbólicos que valore el aporte específico de cada rol.

9. PROGRAMAS DE BIENESTAR INSTITUCIONAL

Los Programas de Bienestar Institucional constituyen el conjunto estructurado de iniciativas, servicios y acciones mediante las cuales la Universidad de Cundinamarca materializa, durante la vigencia 2026, las líneas estratégicas de intervención definidas en el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, en coherencia con el Plan Estratégico de Talento Humano 2026, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG y los resultados de la Medición de Clima Laboral 2025.

Estos programas se conciben como instrumentos de gestión del talento humano, orientados a intervenir de manera directa los factores que inciden en la calidad de vida laboral, la motivación, el desempeño, la permanencia y la cultura organizacional, y no como actividades aisladas o de carácter recreativo.

Su implementación durante 2026 tiene como propósito generar mejoras perceptibles, sostenibles y medibles en las dimensiones de bienestar, reconocimiento, salud mental, relacionamiento y compensación percibida, cuyos efectos serán evaluados en la Medición de Clima Laboral 2027.

9.1. Programa de Bienestar Físico, Salud Integral y Prevención del Riesgo Psicosocial

Este programa agrupa las acciones orientadas a proteger y fortalecer la salud física, mental y emocional del talento humano docente y administrativo, en respuesta a las brechas evidenciadas en el Clima Laboral 2025 en las dimensiones de bienestar, salud mental y desgaste laboral.

Su finalidad es reducir el ausentismo, el estrés, la fatiga y los riesgos psicosociales, fortaleciendo la capacidad de desempeño sostenible del talento humano y su permanencia institucional.

Incluye, entre otros, los siguientes componentes:

- Jornadas de hábitos saludables.
- Feria institucional de servicios de salud.
- Programa de alimentación saludable.
- Espacios de bienestar emocional y regulación del estrés.

Este programa se articula a las obligaciones del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, a la Política de Talento Humano del MIPG y a los lineamientos de salud ocupacional vigentes.

9.2. Programa de Deporte, Recreación y Vida Activa

Este programa integra las acciones orientadas a promover la actividad física, la integración, el autocuidado y la cohesión organizacional, como mecanismos de intervención sobre el bienestar y el clima relacional.

Se estructura como un instrumento de prevención primaria en salud, gestión del estrés y fortalecimiento de la identidad institucional, contribuyendo directamente a mejorar las dimensiones de bienestar, relacionamiento y sentido de pertenencia evaluadas en el Clima Laboral.

Incluye:

- Acondicionamiento físico institucional.

- Actividades de atletismo y carrera institucional.
- Torneos y encuentros deportivos interesados.

9.3. Programa de Cultura, Identidad y Reconocimiento Institucional

Este programa articula los eventos artísticos, culturales y expresivos como mecanismos de reconocimiento simbólico, visibilización del talento humano y construcción de identidad institucional.

Responde a las brechas de reconocimiento, relacionamiento y pertenencia identificadas en el Clima Laboral 2025 y tiene como objetivo fortalecer una cultura organizacional más humana, participativa e incluyente.

Incluye:

- Eventos artísticos y culturales institucionales.
- Espacios de expresión y visibilización del talento humano.
- Capacitaciones en artes y artesanías como estrategia de bienestar psicosocial.

9.4. Programa de Conciliación Vida–Trabajo y Salario Emocional

Este programa agrupa las medidas de flexibilidad organizacional, facilidades administrativas y reconocimiento no monetario como mecanismos de gestión del desgaste, motivación y permanencia del talento humano.

Se implementa conforme a la normatividad vigente y a los actos administrativos correspondientes, sin generar derechos adquiridos ni modificar el régimen laboral.

Incluye:

- Medidas de apoyo a la parentalidad.
- Jornadas adaptadas en situaciones especiales.
- Facilidades en fechas institucionales y culturales.
- Esquemas de tiempo compensatorio cuando la normativa lo permita.

9.5. Programa de Bienestar Psicosocial, Familia e Integración

Este programa reúne las acciones orientadas a humanizar la experiencia laboral, fortalecer la identidad, reducir riesgos psicosociales y consolidar el sentido de comunidad universitaria.

Incluye:

- Espacios de bienestar emocional y espiritual.
- Día de la Familia.
- Reconocimiento de hitos personales.
- Día Nacional del Servidor Público.
- Programas de cultura e identidad institucional.
- Reconocimientos por profesiones y oficios.

Su finalidad es fortalecer la cohesión, la motivación, la valoración del talento humano y la permanencia, impactando directamente los indicadores de Clima Laboral 2027.

10. PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

El Plan de Estímulos e Incentivos 2026 se estructura como un mecanismo institucional de salario emocional, reconocimiento al mérito y fortalecimiento del desempeño, orientado a intervenir las brechas identificadas en la Medición de Clima Laboral 2025, particularmente en las dimensiones de Reconocimiento (66 %) y Compensación Percibida (52 %).

Su finalidad no es otorgar beneficios salariales ni modificar el régimen laboral, sino fortalecer la percepción de valoración, justicia organizacional y motivación, mediante estímulos no salariales, reconocimiento simbólico, oportunidades de desarrollo y visibilización de aportes, en coherencia con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Tautomáticas y se otorgarán conforme a la normatividad vigente, los estatutos institucionales, los acuerdos del Consejo Superior y la disponibilidad presupuestal.

10.1. Incentivos por desempeño individual

La Universidad de Cundinamarca implementará mecanismos de reconocimiento y estímulo al desempeño individual sobresaliente, orientados a visibilizar y valorar los aportes, la innovación, la calidad y el compromiso del talento humano docente y administrativo.

Estos estímulos buscan fortalecer la cultura de mérito, la motivación y la permanencia, impactando positivamente la percepción de reconocimiento y justicia organizacional que será evaluada en el Clima Laboral 2027.

10.1.1. Criterios de elegibilidad

Los siguientes criterios se aplicarán como referentes técnicos de priorización, sin constituir derechos automáticos:

- Contar con el tiempo mínimo de vinculación institucional definido en los reglamentos internos.
- No registrar sanciones disciplinarias vigentes.
- Contar con evaluaciones de desempeño satisfactorias o sobresalientes, cuando aplique.

10.1.2. Tipos de estímulos por desempeño individual

Los estímulos podrán comprender, entre otros:

- Reconocimientos institucionales formales (menciones, distinciones, felicitaciones públicas o publicaciones internas).
- Acceso preferente a programas de formación, capacitación y actualización alineados al perfil y funciones.
- Participación en proyectos, iniciativas o comisiones institucionales, conforme al régimen jurídico aplicable.

- Facilidades administrativas para procesos de formación, cuando la normativa lo permita.

Estos estímulos fortalecen el desarrollo profesional, el compromiso institucional y la alineación con los objetivos estratégicos.

10.2. Incentivos para equipos de trabajo

Se reconoce como Equipo de Trabajo al conjunto de personas que colaboran de manera interdependiente y coordinada para el logro de resultados institucionales.

Los estímulos colectivos buscan fortalecer la cooperación, la innovación y el desempeño grupal, impactando positivamente la dimensión de Relacionamento del Clima Laboral 2025.

10.2.1. Modalidades de estímulo

Los equipos que demuestren resultados sobresalientes podrán acceder a:

- Reconocimientos institucionales colectivos.
- Acceso preferente a programas de formación y desarrollo del equipo.
- Actividades de integración y fortalecimiento del trabajo colaborativo.

10.3. Incentivos para directivos universitarios

En coherencia con la normativa sobre gestión del desempeño directivo en el sector público y los reglamentos internos de la Universidad, los directivos podrán ser objeto de reconocimientos cuando demuestren desempeño sobresaliente en sus acuerdos de gestión.

Estos incentivos tienen carácter no salarial y buscan fortalecer el liderazgo, la responsabilidad y el compromiso con los resultados institucionales.

10.3.1. Distinciones y galardones

Podrán otorgarse, entre otros:

- Felicitaciones verbales o escritas formalizadas mediante comunicación interna o acto administrativo.
- Reconocimientos institucionales o condecoraciones, conforme a los procedimientos vigentes.

10.3.2. Publicación de trabajos meritorios

Los trabajos institucionales que representen aportes significativos al cumplimiento de los objetivos estratégicos podrán ser divulgados o publicados por los canales oficiales de la Universidad como mecanismo de reconocimiento, visibilización y transferencia de conocimiento.

10.4. Metas institucionales de impacto Clima Laboral 2027

Para garantizar la trazabilidad entre el Diagnóstico del Clima Laboral 2025, las acciones de intervención 2026 y los resultados esperados en 2027, en cumplimiento del MIPG y del FURAG, se establecen las siguientes metas institucionales:

BRECHA CLIMA 2025	RESULTADO 2025	PROGRAMA / EJE	ACCIÓN 2026	RESPONSABLE	INDICADOR 2026	META 2026	META CLIMA 2027
Compensación percibida	52 %	Salario emocional e incentivos	Implementar programa institucional de estímulos no salariales	Talento Humano	% de servidores que reciben al menos un estímulo	≥ 60 %	65 %
Reconocimiento	66 %	Estímulos individuales y colectivos	Otorgar reconocimiento institucional al mérito	Talento Humano	Nº de reconocimientos otorgados	≥ 120	75 %
Bienestar laboral	68 %	Bienestar integral	Ejecutar programas de deporte, cultura y salud	Bienestar Universitario / TH	% de servidores que participan en al menos una actividad	≥ 70 %	78 %

BRECHA CLIMA 2025	RESULTADO 2025	PROGRAMA / EJE	ACCIÓN 2026	RESPONSABLE	INDICADOR 2026	META 2026	META CLIMA 2027
Salud mental	71 %	Entorno laboral saludable	Jornadas de prevención y apoyo psicosocial	Bienestar / SST	% de servidores cubiertos	≥ 65 %	80 %
Oportunidades de crecimiento	68 %	Formación e incentivos	Acceso preferente a formación y desarrollo	Talento Humano	% de servidores beneficiados	≥ 50 %	80 %
Relacionamiento	24 % lo priorizan	Cultura e integración	Eventos de integración, cultura y equipos	Talento Humano	% de participación institucional	≥ 70 %	≤ 15 %

11. MATRIZ DE INTERVENCIÓN Y TRAZABILIDAD DEL PLAN 2026

La Matriz de Intervención y Trazabilidad constituye el instrumento técnico mediante el cual se garantiza la coherencia, articulación y seguimiento entre el Diagnóstico del Clima Laboral 2025, las estrategias de intervención 2026 y las metas institucionales de impacto en el Clima Laboral 2027, en cumplimiento de los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los criterios de evaluación del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG.

Esta matriz permite verificar que cada acción de bienestar, estímulo o incentivo ejecutada durante la vigencia 2026 responde a una brecha objetiva identificada en la medición de clima, se encuentra alineada con los ejes del Plan Estratégico de Talento Humano 2026, cuenta con responsables definidos, indicadores verificables y metas cuantificables, y contribuye a la mejora de la experiencia laboral que será evaluada en 2027.

De esta manera, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 deja de ser un conjunto de actividades aisladas y se consolida como un instrumento de gestión estratégica del talento humano, auditable, medible y orientado a resultados.

11.1. Lógica de trazabilidad

La lógica de intervención del Plan se estructura de la siguiente forma:

- Diagnóstico (Clima Laboral 2025)
- Identificación de brechas prioritarias
- Definición de ejes estratégicos del PETH 2026
- Formulación de programas y acciones 2026
- Definición de indicadores de gestión
- Metas de ejecución 2026
- Metas de impacto Clima Laboral 2027

Esta cadena asegura que cada recurso invertido y cada actividad desarrollada tenga un propósito estratégico, un resultado esperado y una forma de verificación, conforme a los estándares de control interno, planeación y rendición de cuentas.

11.2. Matriz de intervención 2026

BRECHA CLIMA 2025	RESULTADO 2025	EJE ESTRATÉGICO PETH 2026	PROGRAMA DE BIENESTAR	ACCIÓN PRINCIPAL 2026	RESPONSABLE	INDICADOR DE GESTIÓN 2026	META 2026	IMPACTO ESPERADO CLIMA 2027
Compensación percibida	52 %	Reconocimiento y salario emocional	Programa de Estímulos e Incentivos	Implementar esquema institucional de estímulos no salariales	Talento Humano	% de servidores que reciben al menos un estímulo	≥ 60 %	Aumento de compensación percibida al 65 %
Reconocimiento	66 %	Reconocimiento y mérito	Cultura y reconocimiento	Otorgar reconocimientos institucionales individuales y colectivos	Talento Humano	Nº de reconocimientos otorgados	≥ 120	Reconocimiento ≥ 75 %
Bienestar laboral	68 %	Bienestar integral	Bienestar físico y social	Ejecutar actividades deportivas, culturales y de salud	Bienestar / TH	% de servidores que participan	≥ 70 %	Bienestar ≥ 78 %

BRECHA CLIMA 2025	RESULTADO 2025	EJE ESTRATÉGICO PETH 2026	PROGRAMA DE BIENESTAR	ACCIÓN PRINCIPAL 2026	RESPONSABLE	INDICADOR DE GESTIÓN 2026	META 2026	IMPACTO ESPERADO CLIMA 2027
Salud mental	71 %	Entorno laboral saludable	Bienestar psicosocial	Jornadas de prevención, apoyo y autocuidado	Bienestar / SST	% de servidores cubiertos	≥ 65 %	Salud mental ≥ 80 %
Oportunidades de crecimiento	68 %	Desarrollo y crecimiento	Formación e incentivos	Acceso preferente a formación y desarrollo	Talento Humano	% de servidores beneficiados	≥ 50 %	Crecimiento ≥ 80 %
Relacionamiento	24 % lo prioriza	Cultura organizacional	Integración y cohesión	Eventos de integración, cultura y trabajo en equipo	Talento Humano	% de participación institucional	≥ 70 %	Relacionamiento prioritario ≤ 15 %

11.3. Uso de la matriz para seguimiento y control

La presente matriz será utilizada como insumo para:

- Seguimiento trimestral del Plan de Bienestar 2026.
- Reportes de avance al Comité Institucional de Talento Humano.
- Reporte anual al FURAG – Política de Talento Humano.
- Auditorías de Control Interno.
- Evaluación del impacto en el Clima Laboral 2027.

Con ello, la Universidad de Cundinamarca asegura que la gestión del bienestar, los estímulos y los incentivos no solo se ejecuta, sino que genera valor público, mejora la experiencia laboral y fortalece la sostenibilidad del talento humano.

11. INDICADORES, METAS Y SEGUIMIENTO

El sistema de indicadores, metas y seguimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 se establece como el mecanismo institucional que permite verificar el grado de avance, cobertura, eficacia e impacto de las acciones ejecutadas, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y los criterios de evaluación del FURAG.

Este sistema permite asegurar que los recursos invertidos, las actividades desarrolladas y los estímulos otorgados se traduzcan en mejoras reales en la calidad de vida laboral, la motivación, la permanencia y el desempeño del talento humano, cuyos resultados serán evaluados en la Medición de Clima Laboral 2027.

12.1. Tipología de indicadores

El Plan adopta tres tipos de indicadores, alineados a MIPG y FURAG:

a) Indicadores de gestión

Miden la ejecución de actividades, cobertura y cumplimiento de acciones del Plan durante 2026.

b) Indicadores de resultado

Miden los efectos directos de las intervenciones sobre el talento humano (participación, acceso, reconocimiento, cobertura, etc.).

c) Indicadores de impacto

Miden el cambio institucional reflejado en la Medición de Clima Laboral 2027, respecto de la línea base 2025.

12.2. Indicadores de gestión y resultado 2026

Los principales indicadores de ejecución y resultado del Plan serán:

PROGRAMA	Indicador	Fórmula	Meta 2026	Responsable
Estímulos e incentivos	% de servidores que reciben al menos un estímulo	$\frac{\text{(Servidores con estímulo)}}{\text{Total servidores}} \times 100$	Total ≥ 60 %	Talento Humano
Reconocimiento	Número de reconocimientos otorgados	Conteo administrativo	≥ 120	Talento Humano
Bienestar integral	% de participación en actividades de bienestar	$\frac{\text{(Participantes)}}{\text{Total servidores}} \times 100$	≥ 70 %	Bienestar / TH
Salud mental	% de servidores cubiertos por acciones de salud mental	$\frac{\text{(Servidores cubiertos)}}{\text{Total servidores}} \times 100$	≥ 65 %	Bienestar / SST

PROGRAMA	Indicador	Fórmula	Meta 2026	Responsable
Desarrollo y crecimiento	% de servidores beneficiados con formación o incentivos	$(\text{Beneficiados} / \text{Total servidores}) \times 100$	$\geq 50 \%$	Talento Humano
Cultura e integración	% de participación institucional en eventos	$(\text{Participantes} / \text{Total servidores}) \times 100$	$\geq 70 \%$	Talento Humano

12.3. Indicadores de impacto – Clima Laboral 2027

Las acciones ejecutadas en 2026 estarán orientadas a alcanzar las siguientes metas de impacto institucional en la Medición de Clima Laboral 2027:

DIMENSIÓN CLIMA	LÍNEA BASE 2025	META CLIMA 2027
Compensación percibida	52 %	$\geq 65 \%$
Reconocimiento	66 %	$\geq 75 \%$
Bienestar laboral	68 %	$\geq 78 \%$
Salud mental	71 %	$\geq 80 \%$
Oportunidades de crecimiento	68 %	$\geq 80 \%$
Relacionamiento (prioridad)	24 %	$\leq 15 \%$

12.4. Mecanismos de seguimiento

El seguimiento del Plan se realizará mediante:

- Reportes trimestrales de avance de programas y actividades.
- Consolidación de indicadores por parte de Talento Humano y Bienestar Universitario.
- Verificación de cumplimiento de metas de gestión.
- Análisis de desviaciones y adopción de acciones de mejora.
- Reporte al FURAG y a los órganos de control interno.

12.5. Evaluación institucional

La evaluación final del Plan se realizará con base en:

- El cumplimiento de las metas 2026.
- La cobertura efectiva de los programas.
- La variación de los indicadores del Clima Laboral 2027 frente a 2025.
- Los resultados reportados en el FURAG – Política de Talento Humano.

Esta evaluación permitirá retroalimentar el Plan Estratégico de Talento Humano, ajustar las políticas de bienestar e incentivos y fortalecer la sostenibilidad del talento humano de la Universidad de Cundinamarca.

13. GESTIÓN DE RIESGOS

La ejecución del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 reconoce la existencia de riesgos operativos, financieros, organizacionales y de gobernanza que pueden afectar el logro de los resultados esperados en términos de cobertura, impacto y mejora del Clima Laboral 2027.

En coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Sistema de Control Interno, estos riesgos serán identificados, evaluados, tratados y monitoreados de manera sistemática durante la vigencia.

Entre los principales riesgos asociados al Plan se identifican, entre otros:

- Baja participación del talento humano, derivada de sobrecarga laboral, falta de información o barreras de acceso territorial o tecnológico.
- Limitaciones presupuestales o de ejecución, que puedan afectar la cobertura o el alcance de las acciones previstas.
- Desigualdad en la cobertura entre sedes, seccionales y modalidades de trabajo, generando percepciones de inequidad institucional.
- Dificultades operativas, logísticas o de articulación interdependencial, que retrasen o fragmenten la ejecución de los programas.

- Riesgo reputacional y de percepción, en caso de que los estímulos y acciones no se comuniquen de manera clara, objetiva y transparente.

Para mitigar estos riesgos, la Universidad de Cundinamarca implementará las siguientes estrategias de control y gestión:

- **Comunicación institucional permanente**, clara y multicanal, que permita informar oportunamente al talento humano sobre la oferta de bienestar, los criterios de acceso, las actividades y los resultados del Plan.
- **Priorización de acciones de alto impacto**, orientando los recursos disponibles a las intervenciones que contribuyen directamente al cierre de las brechas del Clima Laboral 2025.
- **Articulación interdependencial**, especialmente entre Talento Humano, Bienestar Universitario, Seguridad y Salud en el Trabajo y las dependencias misionales y administrativas.
- **Seguimiento periódico mediante indicadores y reportes**, con análisis de desviaciones y adopción de acciones correctivas y preventivas.
- **Aplicación de criterios de equidad territorial**, garantizando que las acciones lleguen de manera proporcional a todas las sedes y poblaciones.

La gestión de riesgos permitirá asegurar que el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 se ejecute de manera eficiente, equitativa, transparente y orientada a resultados, fortaleciendo la confianza institucional, el control interno y la rendición de cuentas ante Rectoría, los órganos de control y la comunidad universitaria.

14. GOBERNANZA Y RESPONSABILIDADES

La gobernanza del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 se estructura bajo los principios de liderazgo institucional, corresponsabilidad, transparencia, rendición de cuentas y mejora continua, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y el Sistema de Control Interno.

El modelo de gobernanza tiene como finalidad garantizar que el Plan se ejecute de manera articulada, eficiente y orientada al cierre de las brechas identificadas en el Clima Laboral 2025, y que sus resultados contribuyan a la mejora de la experiencia laboral que será evaluada en la Medición de Clima Laboral 2027.

14.1. Instancias de dirección y coordinación

- **Alta Dirección**

Ejercerá la dirección estratégica del Plan, asegurando su alineación con el Plan Rectoral, el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 y las prioridades institucionales.

- **Dirección de Talento Humano**

Será la instancia líder y articuladora del Plan, responsable de:

- Coordinar la formulación, ejecución y seguimiento del Plan.
- Definir los criterios técnicos de priorización de estímulos e intervenciones.
- Consolidar indicadores, reportes y evidencias.
- Reportar avances al FURAG y a las instancias de control interno.

Será responsable de la ejecución de los programas de bienestar físico, psicosocial, cultural y de integración, en articulación con Talento Humano.

- **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**

Apoyará la implementación de las acciones relacionadas con prevención de riesgos psicosociales, salud mental, autocuidado y entorno laboral saludable.

14.2. Articulación de interdependencias

Las dependencias misionales y administrativas de la Universidad deberán apoyar la ejecución del Plan mediante:

- La facilitación de tiempos, espacios y participación del talento humano.
- La provisión de información y datos necesarios para el seguimiento.
- La adopción de prácticas organizacionales coherentes con los objetivos del Plan.

14.3. Control, seguimiento y rendición de cuentas

El Plan estará sujeto a:

- Seguimiento trimestral por parte de Talento Humano.
- Evaluación de resultados y metas.
- Auditorías de Control Interno.
- Reportes institucionales al FURAG – Política de Talento Humano.

14.4. Principios de administración del Plan

La administración del Plan se regirá por los principios de:

- Legalidad
- Transparencia
- Equidad
- Sostenibilidad fiscal
- Mérito
- Eficiencia administrativa

Estos principios garantizan que el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 se implemente como una herramienta de gestión estratégica del talento humano, y no como un mecanismo de otorgamiento discrecional de beneficio

15. CONCLUSIONES

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 constituye el principal instrumento de intervención institucional de la Universidad de Cundinamarca para fortalecer calidad de vida laboral, la motivación, el reconocimiento, la salud integral y la permanencia del talento humano docente y administrativo, en respuesta directa a las brechas identificadas en la Medición de Clima Laboral 2025.

Su diseño, alineado al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, al Plan Estratégico de Talento Humano 2026 y a los principios del Modelo Educativo Digital Transmoderno,

garantiza que las acciones de bienestar, estímulos e incentivos no se conciban como beneficios aislados, sino como herramientas de gestión pública orientadas a resultados, equidad y sostenibilidad institucional.

La ejecución del Plan durante la vigencia 2026 permitirá intervenir de manera focalizada los factores que inciden en el reconocimiento, la compensación percibida, el bienestar, la salud mental, el relacionamiento y las oportunidades de desarrollo, generando condiciones organizacionales que favorezcan el desempeño, la innovación, la cohesión y la retención del talento humano.

Como resultado de esta intervención, la Universidad de Cundinamarca estará en capacidad de evidenciar, en la Medición de Clima Laboral 2027, una mejora significativa en los indicadores de satisfacción, pertenencia, valoración y calidad de vida laboral, consolidándose como una institución más humana, equitativa, transparente y orientada al mérito, en coherencia con las exigencias del Estado, los órganos de control y su proyecto educativo institucional.

16. REFERENCIAS NORMATIVAS Y TÉCNICAS

16.1. 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.

16.2. 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.



LUZ ETELEVINA LOZANO SOTO
Directora de Talento Humano