



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026

www.unicaribe.edu.co



INTRODUCCIÓN

La Institución Universitaria del Caribe ha formulado el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026 en concordancia con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual reconoce al Talento Humano como eje fundamental para el logro de los objetivos institucionales y la prestación de un servicio público de calidad.

Este Plan tiene como propósito acompañar a los servidores públicos administrativos y profesores (de planta, ocasionales y cátedra) a lo largo de las diferentes etapas de su vida laboral, desde el ingreso hasta el retiro, mediante estrategias orientadas a mejorar su calidad de vida, su bienestar integral y el de sus familias, promoviendo entornos laborales saludables, motivadores y productivos que favorezcan el desarrollo profesional y organizacional.

La Institución Universitaria del Caribe reconoce a sus servidores como el principal activo institucional y, en ese sentido, desarrolla acciones dirigidas a fortalecer el bienestar personal, familiar y laboral, así como a fomentar el sentido de pertenencia, la satisfacción, el compromiso y la permanencia del talento humano, contribuyendo al desarrollo sostenible de la institución y al cumplimiento de su misión y objetivos estratégicos.

En armonía con los lineamientos del Estado colombiano y la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, el Plan de Bienestar e Incentivos 2026 valora y reconoce la labor de los servidores públicos, atendiendo sus necesidades y promoviendo su desarrollo integral. Para ello, contempla la implementación de actividades recreativas, deportivas, culturales y sociolaborales, así como acciones orientadas al fortalecimiento de la calidad de vida laboral, la educación y la salud, extendiendo su impacto al núcleo familiar de los servidores como factor clave de equilibrio y bienestar.

De conformidad con lo establecido en la Constitución Política de 1991, el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida constituyen finalidades sociales del Estado. En este sentido, el presente Plan se articula con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en especial con aquellos relacionados



(ODS 16) y las alianzas para el logro de los objetivos (ODS 17).

Así mismo, el Plan se encuentra alineado con el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 *“Colombia Potencia Mundial de la Vida”*, adoptado mediante la Ley 2294 de 2023, particularmente con el eje de Trabajo Digno y Decente, que promueve el fortalecimiento de la formación, la capacitación y la implementación del Programa Nacional de Bienestar en las entidades públicas.

Para la vigencia 2026, el Plan de Bienestar e Incentivos se estructura teniendo en cuenta los resultados de la encuesta de clima laboral y de detección de necesidades de bienestar, lo que permite diseñar acciones pertinentes, coherentes y alineadas con las expectativas del personal administrativo y profesoral. De esta manera, la Institución Universitaria del Caribe reafirma su compromiso con una gestión del talento humano centrada en las personas, orientada a la mejora continua, la convivencia institucional y el fortalecimiento del servicio público educativo.

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar, implementar y difundir acciones y estrategias integrales de bienestar e incentivos dirigidas a los servidores públicos administrativos y profesores de la Institución Universitaria del Caribe, orientadas a promover un equilibrio saludable entre la vida personal, familiar y laboral, fortalecer la motivación, el reconocimiento al desempeño y el sentido de pertenencia institucional. Estas acciones buscan generar entornos laborales favorables que impulsen la productividad, el compromiso con el servicio público y el desarrollo integral de los servidores, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Ejecutar actividades de bienestar e incentivos acordes con las necesidades identificadas de los servidores públicos, en los ámbitos personal, familiar, laboral y social.
- Fortalecer el clima organizacional mediante la implementación de acciones que incrementen la satisfacción laboral, la motivación y el trabajo en equipo.
- Promover la salud física y mental de los servidores públicos a través de iniciativas de prevención, promoción e intervención.
- Fortalecer la identidad institucional y el sentido de pertenencia mediante actividades de reconocimiento y participación, promoviendo la Política de Integridad.

GLOSARIO

Servidores Públicos:

Según el artículo 123 de la Constitución Política de Colombia, son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado, así como de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Estas personas desempeñan funciones de carácter público en nombre del Estado.

(Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

Necesidades:

Son los requerimientos laborales, familiares, intelectuales, culturales y otros aspectos esenciales que influyen en la motivación y el compromiso de los servidores públicos. La satisfacción de estas necesidades es crucial para retener y atraer talento humano en el sector público, compitiendo eficazmente con el sector privado.

Bienestar:

Estado integral de satisfacción de las necesidades humanas básicas, según los planteamientos de Manfred Max-Neef. Este concepto reconoce dimensiones axiológicas (como subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad) y existenciales (formas de hacer, ser, tener y estar). El bienestar trasciende el lugar de trabajo, abarcando todas las facetas de la vida del servidor público.

Incentivos:

Estrategias institucionales diseñadas para influir positivamente en el desempeño y comportamiento laboral de los servidores públicos. Los incentivos motivan, mejoran el compromiso con los objetivos estratégicos y fortalecen la percepción de pertenencia a la institución. Un plan de incentivos efectivo debe ser valorado como significativo por los servidores.

(Departamento Administrativo de la Función Pública, 2007).

Talento Humano:

Conjunto de habilidades, conocimientos y capacidades que poseen las personas al servicio de una institución pública. Su gestión eficiente y el fortalecimiento de su motivación son esenciales para alcanzar los objetivos organizacionales y responder a los retos del entorno laboral.

Motivación:

Fuerza interna que impulsa a los servidores públicos a realizar sus tareas con entusiasmo y compromiso. Es el resultado de la satisfacción de necesidades laborales, familiares y personales, y está directamente relacionada con la productividad y la calidad del servicio.

Retención de Talento:

Conjunto de estrategias implementadas por una institución pública para mantener a los servidores más calificados, asegurando la estabilidad y continuidad del equipo humano. Estas estrategias incluyen el reconocimiento, los incentivos y las oportunidades de desarrollo personal y profesional.

Gestión Pública:

Conjunto de acciones, decisiones y procesos llevados a cabo por los servidores públicos con el propósito de garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Estado, asegurando transparencia, eficiencia y eficacia en la administración de recursos.

Clima Organizacional:

Percepción colectiva de los servidores públicos sobre el ambiente laboral en una institución. Un clima organizacional positivo fomenta la colaboración, la productividad y el compromiso con los objetivos institucionales.

Desarrollo Integral:

Proceso mediante el cual los servidores públicos fortalecen sus habilidades, competencias y bienestar general. Este desarrollo incluye aspectos laborales, personales, familiares y sociales, contribuyendo a su satisfacción y desempeño.

**Calidad de vida
laboral:**

La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias; posibilitando obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Riesgo Psicosocial:

La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través de percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Felicidad:

La premisa de la psicología positiva es que el bienestar se puede definir, medir y enseñar. El bienestar incluye emociones positivas, compromiso intenso, buenas relaciones, significado y realización (PERMA). Los cuestionarios pueden medirlo. Los capacitadores pueden enseñarlo. Alcanzarlo no solo hace que las personas se sientan más realizadas, sino que también hace que las empresas sean más productivas, los soldados más resilientes, los estudiantes más comprometidos y los matrimonios más felices.

Salario Emocional :

“(...) como el conjunto de beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y finalmente para generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización (...)” (Montalvo Poveda, M. E., 2018).

MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Institución Universitaria del Caribe se fundamenta en el siguiente marco normativo:

- **Ley 30 de 1992**, por la cual se organiza el servicio público de la educación superior
- **Decreto Ley 1567 de 1998**, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. (Se incluye una sola vez para evitar duplicidad).
- **Ley 909 de 2004**, especialmente el parágrafo del artículo 36, que regula el sistema de estímulos para los empleados públicos.
- **Ley 1010 de 2006**, “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. Por la cual da los lineamientos para definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de violencia contra la dignidad humana.
- **Ley 1221 de 2008**, por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo como instrumento de generación de empleo y bienestar.
- **Ley 1618 de 2013**, la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
- **Decreto 1083 de 2015**, Título 10, que reglamenta el Sistema de Estímulos y los programas de bienestar social para los empleados públicos.
- **Decreto 1072 de 2015**, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 5, por el cual se establece el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- **Decreto 612 de 2018**, por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- **Ley 1811 de 2016**, por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta como medio de transporte y mejorar la calidad de vida laboral.
- **Ley 1857 de 2017**, que fortalece la protección y el bienestar de la familia.
- **Ley 1952 de 2019**, por la cual se expide el Código General Disciplinario.
- **Ley 1960 de 2019**, artículo 3, que promueve el fortalecimiento de la capacitación y la profesionalización de los empleados públicos.
- **Ley 2088 de 2021**, que regula el trabajo en casa como modalidad laboral transitoria.
- **Ley 2191 de 2022**, que regula la desconexión laboral, promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y personal.
- **Ley 2294 de 2023**, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, que incorpora lineamientos sobre bienestar, trabajo digno y fortalecimiento del empleo público.

MARCO CONCEPTUAL

El bienestar laboral en las entidades públicas constituye un eje estratégico para la gestión del talento humano, en tanto contribuye al fortalecimiento de las capacidades individuales y colectivas de los servidores públicos, impactando positivamente el desempeño institucional, la calidad del servicio y el cumplimiento de la misión organizacional.

En este sentido, el Decreto Ley 1567 de 1998 define los Programas de Bienestar Social como procesos permanentes que deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos, orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como a elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del servidor con la entidad en la cual labora. Bajo este marco, el bienestar se concibe como un componente esencial de la gestión pública moderna y humanizada.

De acuerdo con lo anterior, los programas de bienestar en las entidades públicas deben estar orientados no solo a la atención de necesidades individuales, sino también a la generación de condiciones organizacionales que favorezcan el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, el fortalecimiento del clima organizacional y la mejora continua de la calidad de vida laboral de los servidores públicos.

Desde el enfoque de la administración del talento humano, Chiavenato (2004) señala que el bienestar laboral se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados dentro de la organización, promoviendo su realización personal mediante el ejercicio del trabajo en condiciones de seguridad económica, física y emocional, y facilitando su adecuado desempeño dentro del entorno laboral. Este enfoque resalta la importancia de comprender el bienestar como un fenómeno integral que trasciende lo estrictamente laboral.

En concordancia con ello, las iniciativas de bienestar laboral deben considerar los factores personales, sociodemográficos, culturales, económicos, sociales y psicológicos que inciden en la calidad de vida de los servidores públicos, reconociendo la diversidad de realidades y necesidades presentes en la población institucional. Un enfoque integral del bienestar permite fortalecer un talento humano motivado, comprometido y alineado con los valores y objetivos de la entidad.

Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2022) define el bienestar de los empleados como un sentimiento general de satisfacción y realización en y a través del trabajo, que va más allá de la

ausencia de problemas de salud física o mental. El bienestar laboral se relaciona con la experiencia individual —física, emocional y psicológica— frente a las condiciones del entorno de trabajo, influyendo directamente en la motivación, la iniciativa y, en consecuencia, en la productividad laboral.

De manera complementaria, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2015) establece que un entorno laboral saludable es aquel en el que trabajadores y directivos colaboran de forma conjunta, mediante un proceso de mejora continua, para proteger y promover la salud, la seguridad, el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad del ambiente de trabajo. Este enfoque refuerza la necesidad de integrar la promoción de la salud mental y física como componentes esenciales de los programas de bienestar institucional.

En el contexto del sector público colombiano, las entidades deben incorporar dentro de sus programas de bienestar estrategias orientadas a la prevención y promoción de la salud mental, la gestión del estrés, el autocuidado y la adopción de hábitos de vida saludables, como elementos fundamentales para garantizar ambientes laborales positivos, incluyentes y productivos.

Finalmente, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), a través de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), establece que el bienestar de los servidores públicos se fundamenta en dos elementos esenciales: la integridad, desarrollada mediante la implementación y apropiación del Código de Integridad, y la Gestión Estratégica del Talento Humano, ejecutada a través de los planes de GETH y el ciclo de gestión. Es en este ciclo —planeación, ingreso, desarrollo, retención y retiro— donde se promueven las acciones orientadas al bienestar, el reconocimiento y el desarrollo humano, consolidando una gestión pública centrada en las personas.

En este marco, el Plan de Bienestar e Incentivos 2026 de la Institución Universitaria del Caribe se concibe como una herramienta estratégica que articula los lineamientos normativos, conceptuales e institucionales, orientada a fortalecer el bienestar integral de los servidores públicos, su compromiso con el servicio público y el desarrollo sostenible de la institución.

PROPÓSITO

Ejecutar las actividades y estrategias definidas en el Plan de Bienestar e Incentivos 2026, en coherencia con las necesidades e intereses identificados en las servidoras y los servidores públicos administrativos y profesores de la Institución Universitaria del Caribe, teniendo en cuenta los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar y los lineamientos de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

El Plan busca contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral, fortalecer el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, promover entornos laborales saludables y reconocer el desempeño de los servidores, generando condiciones que favorezcan la motivación, el compromiso institucional y la prestación de un servicio público de calidad.

RESPONSABLES

La formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 de la Institución Universitaria del Caribe será responsabilidad compartida de las siguientes instancias, en el marco de sus competencias:

- Grupo de Gestión Humana, como dependencia técnica responsable de:
 - Identificar, consolidar y analizar las necesidades de bienestar de los servidores públicos y, cuando aplique, de su núcleo familiar, mediante encuestas, diagnósticos y demás herramientas institucionales.
 - Formular, actualizar y ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos, en concordancia con los lineamientos normativos, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.
 - Coordinar la implementación de las actividades previstas, articulando esfuerzos con las diferentes dependencias de la institución.
 - Realizar el seguimiento y evaluación de las acciones desarrolladas y presentar los informes correspondientes.
- Vicerrectoría Administrativa y Financiera, como instancia de dirección y apoyo estratégico, responsable de:
 - Orientar y supervisar la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos, en atención a que el Grupo de Gestión Humana depende de esta Vicerrectoría.
 - Gestionar y garantizar la disponibilidad de los recursos administrativos y financieros necesarios para la ejecución del Plan, conforme a la normatividad vigente y a la planeación institucional.

- Alta Dirección, en el marco de sus funciones de direccionamiento estratégico, responsable de:
 - Definir lineamientos y directrices generales para la implementación del Plan de Bienestar e Incentivos.
 - Aprobar el Plan y realizar el seguimiento a su ejecución, en articulación con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
 - Asignar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades, garantizando su alineación con los objetivos estratégicos de la Institución.

BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2026 de la Institución Universitaria del Caribe son todas las servidoras y los servidores que prestan sus servicios en la institución, de conformidad con su naturaleza de vinculación, así como, cuando aplique, su núcleo familiar, en los términos establecidos en la normatividad vigente.

En este sentido, podrán participar en las actividades de bienestar:

- Personal administrativo de planta.
- Profesores de planta.
- Profesores ocasionales y de cátedra.
- Personal de apoyo institucional.
- Contratistas que desarrollan actividades en las instalaciones de la Institución, en los eventos y actividades que así lo permitan.

De igual manera, y conforme a la naturaleza de cada actividad, podrán ser beneficiarios indirectos los cónyuges o compañeros permanentes, hijos y padres de los servidores públicos, con el propósito de fortalecer el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

En relación con los incentivos pecuniarios, estos estarán dirigidos exclusivamente a los empleados públicos de la Institución Universitaria del Caribe que ostenten la calidad de funcionarios de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, siempre que cumplan los requisitos y condiciones establecidos en la normatividad vigente y en el reglamento institucional aplicable.

La Ley 1960 de 2019 *“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”* señala que “los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente, se dará prioridad a los empleados con derecho de carrera administra.

DESARROLLO DEL PLAN

De acuerdo con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Bienestar 2023–2026, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG y las orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la Institución Universitaria del Caribe se desarrolla a través de una metodología estructurada en cuatro (4) etapas, las cuales permiten garantizar su pertinencia, coherencia, implementación y mejora continua.



Esta metodología articula de manera integral los insumos diagnósticos institucionales, tales como la caracterización de los servidores, los resultados de la batería de riesgo psicosocial, la evaluación del clima organizacional y la encuesta de detección de necesidades de bienestar, alineándolos con los ejes del Programa Nacional de Bienestar.



Etapas 1. Diagnóstico

En esta fase se realiza la recolección, consolidación y análisis de información, con el fin de identificar las necesidades, expectativas, intereses y percepciones de los servidores públicos frente a su bienestar laboral. Para ello, se tuvieron en cuenta las siguientes fuentes:

- Caracterización de las servidoras y los servidores públicos de la entidad.
- Resultados de la batería de riesgo psicosocial.
- Resultados de la evaluación de clima organizacional.
- Resultados de la encuesta de detección de necesidades de bienestar.
- Resultados de encuestas de satisfacción de actividades desarrolladas en vigencias anteriores.
- Lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026 del DAFP.

Este diagnóstico permitió identificar factores prioritarios relacionados con la salud física y mental, la flexibilidad laboral, el ambiente organizacional, la formación, el reconocimiento y los espacios de integración, constituyéndose en el principal insumo para la formulación del Plan.

Etapas 2. Formulación y sensibilización

Con base en los resultados del diagnóstico, se diseñaron las estrategias, programas y actividades del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2026, asegurando su alineación con:

- El marco normativo vigente.
- Los ejes del Programa Nacional de Bienestar.
- La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- La realidad institucional y las necesidades particulares de los servidores.

Durante esta etapa se priorizan las acciones, se definen los responsables, se estructura el cronograma y se promueve la sensibilización y apropiación del Plan por parte de la comunidad institucional, fortaleciendo el compromiso y la participación activa de los servidores.

Etapas 3. Planeación e implementación

En esta fase se realiza la programación y ejecución de las actividades definidas en el Plan, de acuerdo con el cronograma establecido y la disponibilidad de recursos.

La implementación contempla la articulación entre la Oficina de Gestión Humana, la Vicerrectoría Administrativa y Financiera y la Alta Dirección, garantizando el respaldo institucional, la asignación de recursos y la adecuada ejecución de las acciones de bienestar e incentivos. Así mismo, se prevé la posibilidad de realizar ajustes operativos en función de nuevas necesidades identificadas durante la vigencia.

Etapas 4. Seguimiento y evaluación

Finalmente, se lleva a cabo el seguimiento y evaluación del Plan, mediante la medición del grado de participación, satisfacción e impacto de las actividades desarrolladas.

Esta etapa permite:

- Evaluar el cumplimiento de las actividades programadas.
- Identificar oportunidades de mejora.
- Retroalimentar la planeación de futuras vigencias.

Los resultados del seguimiento y evaluación se constituyen en un insumo fundamental para la toma de decisiones y el fortalecimiento continuo de la gestión del bienestar y los incentivos en la Institución Universitaria del Caribe.

CARACTERIZACIÓN

• Planta de Personal Actual

La Institución Universitaria del Caribe cuenta con una planta de personal global que permite una gestión flexible y eficiente del talento humano, al no asignar los cargos a dependencias específicas, sino distribuirlos conforme a los perfiles, necesidades del servicio y prioridades institucionales.

Este modelo facilita la optimización de los recursos humanos y la asignación dinámica del personal, en coherencia con los planes, programas y proyectos estratégicos de la entidad.

En el marco del proceso de transformación institucional y en cumplimiento del Acuerdo No. 037 del 25 de septiembre de 2025, la Institución adoptó una nueva estructura de planta administrativa, ajustada al cambio de carácter académico y a la ampliación de sus funciones misionales.

Dicha reorganización permitió actualizar la nomenclatura y denominación de los empleos, así como redistribuir los cargos bajo criterios de racionalización administrativa, pertinencia funcional y fortalecimiento de los procesos estratégicos, garantizando una estructura acorde con las exigencias de una institución universitaria en crecimiento.

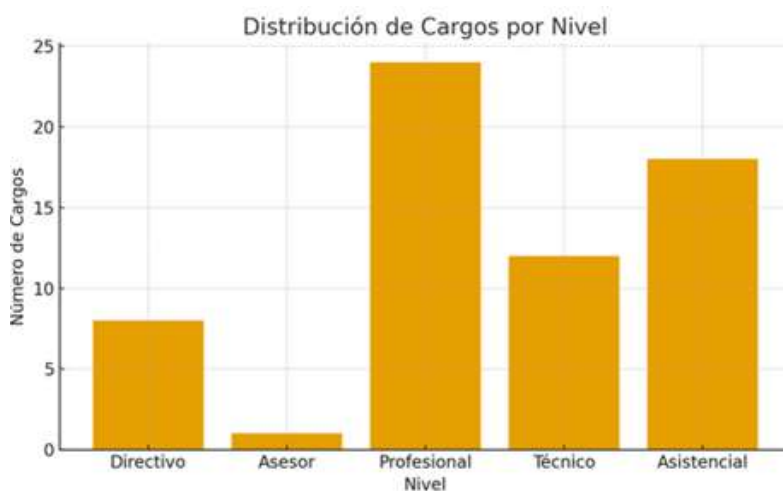
N° DE CARGOS	NIVEL	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA DEL CARGO
RECTORÍA					
1	Directivo	Rector de Institución Universitaria	48	11	Periodo Institucional
PLANTA GLOBAL					
1	Directivo	Secretario General de Institución Universitaria	64	7	Libre Nombramiento y Remoción
3	Directivo	Vicerrector de Institución Universitaria	98	7	Libre Nombramiento y Remoción
3	Directivo	Decano de Institución Universitaria	7	3	Libre Nombramiento y Remoción
1	Asesor	Jefe de Oficina de Control Interno	6	3	Periodo Institucional

10	Profesional	Profesional Especializado	222	8	Libre Nombramiento y Remoción
1	Profesional	Profesional Universitario	219	5	Carrera Administrativa
13	Profesional	Profesional Universitario	219	3	Carrera Administrativa
12	Técnico	Técnicos Administrativos	367	8	Carrera Administrativa
9	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	12	Carrera Administrativa
5	Asistencial	Celador	477	8	Carrera Administrativa
3	Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	8	Carrera Administrativa
1	Asistencial	Conductor Mecánico	482	11	Carrera Administrativa
63	TOTAL, PLANTA ADMINISTRATIVA				
PLANTA PROFESORAL					
5	Profesor	Tiempo Completo Asistente	N/A	N/A	Carrera Administrativa
30	Profesor	Tiempo Completo Auxiliar	N/A	N/A	Carrera Administrativa
2	Profesor	Medio Tiempo Auxiliar	N/A	N/A	Carrera Administrativa
37	TOTAL, PLANTA PROFESORAL				

Planta Administrativa

La planta de personal de Unicaribe está compuesta por 63 cargos, distribuidos por nivel jerárquico y tipo de nombramiento, de la siguiente manera:

NIVEL	Carrera	Encargo	Libre Nombramiento y Remoción	Provisional	Por Período	TOTAL
Directivo	0	0	7	0	1	8
Asesor	0	0	0	0	1	1
Profesional	14	0	10	0	0	24
Técnico	12	0	0	0	0	12
Asistencial	18	0	0	0	0	18
TOTAL	44	0	17	0	2	63



La caracterización de la planta global administrativa permite identificar de manera precisa la composición del talento humano de la institución, atendiendo a variables como el nivel jerárquico, el tipo de nombramiento, la distribución por género y la identificación de vacantes. Este análisis se constituye en un insumo fundamental para la gestión estratégica del Talento Humano, la planeación institucional y la toma de decisiones informadas, orientadas al fortalecimiento organizacional, la optimización de los recursos humanos y el cumplimiento de los objetivos misionales y estratégicos de la entidad.

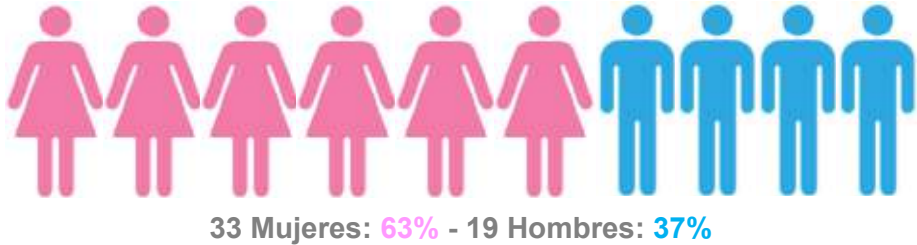
Nivel	Número de cargos	Hombres	Mujeres	Vacantes	Porcentaje
Directivo	8	2	5	1	12.7%
Asesor	1	0	0	1	1.6%
Profesional	24	7	14	3	38.1%
Técnico	12	2	6	4	19.1%
Asistencial	18	8	8	2	28.5%
Total	63	19	33	11	100%

Caracterización de Planta Global Administrativa por Niveles, Genero y Vacantes.
Fuente: Base de Datos Gestión Humana

De los 63 empleos que componen la planta de personal de la Unicaribe se encuentran provistos 52 empleos, lo que equivale a un 82% de provisión de la planta. Es decir, que al 31 de diciembre de 2025 se encuentran vacantes 11 empleos (18%).



Planta de personal provista por género



Planta de personal provista por edad

La población con mayor presencia en la Institución se encuentra entre los 30 y los 39 años cubriendo el 29% de la planta provista, la población con la menor presencia equivale a un 10% que se encuentra entre 20 y 29 años, le sigue con un 23% la población que está entre el rango de edad de los 50 y 59 años, el 21% corresponde a los que están entre 40 y 49 años, y el restante 17% entre los de 60 y 70 años.

Rango Edad	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 – 70	Total
No. Servidores	5	15	11	12	9	52
%	10%	29%	21%	23%	17%	100%

Planta Profesor

La planta profesoral aprobada de la Institución está conformada por 37 cargos distribuidos en las categorías Auxiliar y Asistente, con dedicaciones de tiempo completo y medio tiempo. Con base en esta estructura, se presenta a continuación la caracterización detallada de la planta global profesoral, en la cual se evidencia que del total aprobado, 20 cargos se encuentran actualmente ocupados y 17 permanecen vacantes, todos ellos pertenecientes a la categoría Auxiliar. Asimismo, la distribución de los profesores vinculados por género corresponde a 14 hombres y 6 mujeres. Es importante destacar que en la categoría Asistente los cinco cargos existentes se encuentran provistos, mientras que en la categoría Auxiliar persiste un alto índice de vacancia, equivalente al 86.5% del total de cargos asignados a esta categoría.

PLANTA PROFESORAL					
5	Profesor	Tiempo Completo Asistente	N/A	N/A	Carrera Administrativa
13	Profesor	Tiempo Completo Auxiliar	N/A	N/A	Carrera Administrativa
2	Profesor	Medio Tiempo Auxiliar	N/A	N/A	Carrera Administrativa
20	TOTAL, PLANTA PROFESORAL				

Caracterización de Planta Global Administrativa por Niveles, Genero y Vacantes.

Fuente: Base de Datos Gestión Humana

CATEGORIA DOCENTE	NÚMERO CARGOS	HOMBRES	MUJERES	VACANTES	PORCENTAJE
Auxiliar	32	11	4	17	86.5%
Asistente	5	3	2	0	13.5%
Asociado	0	0	0	0	0
Titular	0	0	0	0	0
Total	37	14	6	17	100%

Caracterización de Planta Global profesores Tiempo Completo por Categorías y genero
Fuente: Base de Datos Gestión Humana

RESULTADOS DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Institución Universitaria del Caribe se formula en estricto cumplimiento de la normatividad vigente en la materia y en concordancia con las orientaciones establecidas en los planes de desarrollo nacional e institucional. En este sentido, los programas, estrategias y acciones contempladas en el Plan se sustentan en los diagnósticos institucionales realizados, entre los cuales se destacan el Diagnóstico de Clima Organizacional, el diagnóstico e informe sobre riesgos psicosociales y estrés laboral, así como los informes de valoración médica y de salud de los servidores públicos.

De igual manera, el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos se elabora a partir de la detección y análisis de los resultados de las encuestas de satisfacción aplicadas a las actividades de bienestar desarrolladas en vigencias anteriores y de la medición del clima organizacional, los cuales constituyen los principales insumos técnicos para la definición de las líneas de acción, la estructuración del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 y la elaboración del correspondiente cronograma de actividades, garantizando así la pertinencia, coherencia y alineación de las acciones propuestas con las necesidades reales del talento humano de la institución.

En cumplimiento de los lineamientos establecidos para la gestión estratégica del talento humano y como insumo fundamental para la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos de la vigencia 2026, la Institución Universitaria del Caribe – UNICARIBE, a través del Grupo de Gestión Humana, aplicó una Encuesta de Detección de Necesidades de Bienestar, diseñada como herramienta principal

de recolección de información, la cual se llevó a través del formulario que se creó en línea solicitando información básica suministrada por las servidoras y los servidores de la Entidad, y que permitió recoger de manera sistemática las opiniones, intereses y percepciones del talento humano en relación con su calidad de vida laboral, el ambiente organizacional y los programas de bienestar e incentivos implementados por la institución. En esta medición participaron treinta y cuatro (34) trabajadores de la planta administrativa y profesoral, pertenecientes a distintos niveles jerárquicos —directivos, profesionales, técnicos y profesores, quienes eran la población objeto de muestra.

El objetivo de este ejercicio fue identificar las principales necesidades, intereses y percepciones de los servidores en relación con su bienestar integral, con el fin de diseñar estrategias pertinentes, alineadas con la realidad institucional y orientadas al mejoramiento de la calidad de vida laboral, el fortalecimiento del clima organizacional y el desarrollo institucional.

El instrumento permitió recopilar información relacionada con los siguientes aspectos:

- Flexibilidad laboral y organización del trabajo.
- Salud física y mental.
- Bienestar emocional y apoyo psicosocial.
- Actividades culturales, deportivas y recreativas.
- Formación y fortalecimiento de competencias.
- Ambiente organizacional, reconocimiento e incentivos.

Los resultados obtenidos fueron analizados de manera consolidada, identificando tendencias comunes y necesidades prioritarias que orientan la definición de los ejes, programas y actividades del Plan.

Resultados y análisis por ejes de necesidad

a. Flexibilidad laboral y organización del trabajo

Los resultados evidencian una alta valoración de la flexibilidad laboral, especialmente en relación con la flexibilidad horaria, el trabajo por objetivos y la posibilidad de teletrabajo parcial para aquellos cargos que, por su naturaleza, no requieren atención permanente al público.

Los servidores consideran que la productividad institucional puede fortalecerse mediante:

- La automatización de tareas repetitivas.
- La simplificación y optimización de procesos administrativos.
- La medición del desempeño con base en resultados y no exclusivamente en la presencialidad.

- La mejora de la conectividad, la dotación de equipos de cómputo adecuados y la adecuación de espacios de trabajo funcionales.

b. Salud y prevención de riesgos laborales

Un hallazgo relevante es la alta incidencia de dolencias osteomusculares, entre las que se destacan:

- Dolores de espalda, cuello y extremidades.
- Síndrome del túnel del carpo.
- Contracturas musculares.
- Fatiga visual, migrañas y agotamiento mental.

Estas afectaciones se asocian principalmente a jornadas prolongadas en posición sedentaria, uso continuo de equipos de cómputo y cargas laborales sostenidas, lo que evidencia la necesidad de fortalecer las acciones de promoción y prevención en salud física y mental, en articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

c. Bienestar emocional y apoyo psicosocial

Se identifica un interés significativo en la implementación de estrategias orientadas al:

- Manejo del estrés laboral.
- Acompañamiento y apoyo psicológico.
- Promoción del equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.
- Implementación de pausas activas y espacios de autocuidado.

Este eje se reconoce como prioritario para prevenir el agotamiento laboral, mejorar el clima organizacional y fortalecer el bienestar emocional de los servidores.

d. Actividades culturales, deportivas y recreativas

Los servidores expresan interés en la realización de actividades que favorezcan la integración y el esparcimiento, tales como:

- Actividades artísticas y culturales (manualidades, música, canto, baile).
- Espacios deportivos y recreativos.
- Celebración de fechas especiales y eventos institucionales.

Estas actividades son valoradas como mecanismos efectivos para fortalecer el sentido de pertenencia, el reconocimiento institucional y la cohesión del equipo de trabajo.

e. Formación y fortalecimiento de competencias

Se prioriza la necesidad de desarrollar acciones de capacitación en:

- Herramientas ofimáticas (Word, Excel, PowerPoint).

- Manejo de bases de datos y sistemas institucionales.
- Servicio al ciudadano.
- Gestión del talento humano y organización del Estado.

Asimismo, se evidencia interés en procesos de educación continuada, incluso fuera de la jornada laboral, siempre que exista articulación institucional y pertinencia con las funciones desempeñadas.

f. Ambiente laboral e incentivos

Los servidores resaltan la importancia de fortalecer:

- Estrategias de reconocimiento al mérito y al buen desempeño.
- Incentivos no salariales.
- Un liderazgo cercano, basado en la comunicación asertiva.
- El trabajo en equipo y relaciones laborales fundamentadas en el respeto, la equidad, la horizontalidad y el reconocimiento de la diversidad.

Los resultados de la encuesta evidencian la necesidad de implementar un Plan de Bienestar e Incentivos integral, que trascienda las actividades recreativas y contemple acciones estructurales orientadas a la salud, la flexibilidad laboral, el reconocimiento, el fortalecimiento del clima organizacional y el desarrollo profesional de los servidores públicos.

Asimismo, se destaca la importancia de que las estrategias de bienestar se encuentren articuladas con la planeación institucional, los lineamientos del MIPG y el Programa Nacional de Bienestar, respondiendo de manera efectiva a las expectativas y realidades del talento humano de la Institución Universitaria del Caribe.

Con base en los resultados del diagnóstico, se recomienda que el Plan de Bienestar e Incentivos 2026 incluya, entre otras, las siguientes líneas de acción:

- Implementar pausas activas, campañas de ergonomía y jornadas de chequeo médico preventivo.
- Fortalecer programas de salud mental y apoyo psicosocial.
- Promover esquemas de flexibilidad laboral, de conformidad con la normatividad vigente y la naturaleza de los cargos.
- Desarrollar actividades culturales, deportivas y recreativas de manera periódica.
- Ofrecer capacitaciones en herramientas ofimáticas y competencias institucionales.
- Diseñar estrategias de reconocimiento e incentivos no salariales orientadas al mérito, el desempeño y la innovación.
- Mejorar progresivamente las condiciones físicas y tecnológicas de los puestos de trabajo.

Flexibilidad laboral y organización del trabajo.

Los servidores manifiestan una alta valoración de los esquemas de flexibilidad horaria, el trabajo orientado al cumplimiento de objetivos y la posibilidad de modalidades de trabajo flexible, especialmente en aquellos cargos que no requieren atención directa al público. Asimismo, se evidencia la percepción de que la productividad institucional puede fortalecerse mediante la automatización de tareas repetitivas, la simplificación de procesos, la medición del desempeño por resultados y la mejora de las condiciones tecnológicas, incluyendo conectividad, equipos de cómputo adecuados y espacios de trabajo funcionales.

Salud y prevención de riesgos laborales.

El diagnóstico evidencia una incidencia significativa de dolencias osteomusculares, tales como dolores de espalda, cuello y extremidades, síndrome del túnel del carpo, contracturas musculares, fatiga visual, migrañas y agotamiento mental. Estas afectaciones se asocian principalmente a jornadas prolongadas en posición sedentaria, uso continuo de equipos de cómputo y cargas laborales sostenidas, lo cual resalta la necesidad de fortalecer las acciones de promoción y prevención en salud física y mental, en articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Bienestar emocional y apoyo psicosocial.

Se identifica un interés marcado en el desarrollo de estrategias orientadas al manejo del estrés, el acompañamiento psicológico, la implementación de pausas activas y el fomento del equilibrio entre la vida laboral y personal. Este eje se reconoce como prioritario para la prevención del agotamiento laboral, el mejoramiento del clima organizacional y el fortalecimiento del bienestar emocional de los servidores.

Actividades culturales, deportivas y recreativas.

Los participantes expresan afinidad por actividades artísticas y culturales, tales como manualidades, música, canto y baile, así como por espacios deportivos y recreativos. De igual forma, se destaca la importancia de la celebración de fechas especiales y eventos institucionales, los cuales son percibidos como mecanismos efectivos para la integración, el reconocimiento y el fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional.

Formación y fortalecimiento de competencias.

El diagnóstico evidencia la necesidad de fortalecer procesos de capacitación en

herramientas ofimáticas (Word, Excel y PowerPoint), manejo de bases de datos institucionales, servicio al ciudadano, gestión del talento humano y organización del Estado. Adicionalmente, se identifica interés en programas de educación continuada, incluso fuera de la jornada laboral, siempre que exista articulación institucional y pertinencia frente a las funciones desempeñadas.

Ambiente laboral e incentivos.

Finalmente, los servidores resaltan la importancia de fortalecer los mecanismos de reconocimiento al mérito, los incentivos no salariales, el liderazgo cercano, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo, promoviendo relaciones laborales basadas en el respeto, la colaboración, la horizontalidad y la valoración de la diversidad.

En conclusión, los resultados del diagnóstico de necesidades de bienestar laboral constituyen un insumo estratégico para la formulación del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2026, permitiendo orientar las acciones hacia un enfoque integral que priorice la salud, la flexibilidad, el reconocimiento, el desarrollo de competencias y la construcción de entornos laborales saludables, humanos y motivadores, en coherencia con los objetivos institucionales de UNICARIBE.

MEDICIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Como parte del proceso de planeación del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026, la Institución Universitaria del Caribe, a través de la Oficina de Gestión Humana, tuvo en cuenta los resultados del Informe de Clima Laboral 2025, el cual constituye un insumo estratégico para la identificación de factores que inciden en el bienestar, la satisfacción y el desempeño de los servidores públicos.

La medición del Clima Laboral fue aplicada durante la vigencia 2025 a un total de 148 servidores, pertenecientes a los diferentes niveles de la estructura organizacional de la Institución Universitaria del Caribe, lo que permitió obtener un panorama amplio y representativo de la percepción del talento humano frente al entorno laboral.

De acuerdo con los resultados, la mayor participación correspondió a servidores de los niveles profesional, técnico y asistencial. El nivel directivo representó el 2% de los encuestados, mientras que el nivel asesor alcanzó aproximadamente el 4%, evidenciando una alta participación del personal operativo y administrativo, clave para el análisis del clima organizacional.

Los resultados del diagnóstico evidencian una percepción favorable en aspectos

relacionados con el sentido de pertenencia institucional, el compromiso con las funciones asignadas y la disposición al trabajo en equipo. No obstante, se identificaron oportunidades de mejora en variables asociadas a la comunicación interna, el reconocimiento al desempeño, el fortalecimiento de los estilos de liderazgo, la gestión de cargas laborales y el manejo del estrés.

Adicionalmente, se observaron factores de riesgo relacionados con el bienestar emocional y el equilibrio entre la vida laboral y personal, los cuales guardan correspondencia con los resultados obtenidos en la encuesta de detección de necesidades de bienestar laboral, reforzando la necesidad de intervenciones integrales y sostenidas.

Con base en los resultados del diagnóstico de clima laboral, se recomienda que el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2026 incorpore acciones orientadas a fortalecer los procesos de comunicación interna, promover estrategias de reconocimiento e incentivos no salariales, desarrollar programas de liderazgo y trabajo en equipo, y consolidar iniciativas de bienestar emocional y apoyo psicosocial.

Asimismo, se sugiere articular las acciones del plan con los resultados del diagnóstico de riesgo psicosocial y las encuestas de bienestar, de manera que las estrategias formuladas respondan de forma coherente y efectiva a las necesidades reales del talento humano, contribuyendo al mejoramiento continuo del clima organizacional y al fortalecimiento de una cultura institucional saludable, participativa y orientada al bienestar integral.

RESULTADO MEDICIÓN BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Durante la vigencia 2025, la Institución Universitaria del Caribe – UNICARIBE dio continuidad a la gestión del riesgo psicosocial con base en los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial realizada en el año 2024, la cual se encuentra vigente conforme a lo establecido en la Resolución 2764 de 2022, que define una periodicidad bianual para su aplicación.

Los resultados de la medición 2024 evidenciaron un nivel de riesgo bajo tanto en los factores intralaborales como extralaborales, con una mejora significativa frente a la medición de 2022. En el componente intralaboral, los dominios evaluados para directivos (Forma A) y operativos (Forma B) se mantuvieron en nivel de riesgo bajo, mientras que en el componente extralaboral se observó una disminución del riesgo global, reflejando avances en las condiciones psicosociales de la población trabajadora.

Durante 2025, la gestión se orientó a la implementación y seguimiento de las recomendaciones derivadas del diagnóstico 2024, mediante acciones de promoción de la salud mental, fortalecimiento de la comunicación, acompañamiento a líderes, actividades de bienestar laboral, pausas activas, manejo del estrés y articulación con los programas de vigilancia epidemiológica, especialmente en desórdenes musculoesqueléticos y riesgo psicosocial.

Asimismo, se realizó seguimiento a los indicadores asociados a ausentismo, enfermedad laboral y condiciones de trabajo, los cuales sirven como insumo para evaluar la efectividad de las acciones implementadas. La próxima aplicación de la batería de riesgo psicosocial se encuentra programada para la vigencia 2026, conforme a la normativa vigente, garantizando la continuidad del proceso de evaluación, intervención y mejora continua del SG-SST.

EJES ELABORACIÓN PLAN DE BIENESTAR

Una de las bases fundamentales para la formulación de estrategias institucionales orientadas a generar un impacto positivo y sostenible en el bienestar de las servidoras y los servidores públicos es la adopción de los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026. Este programa fue concebido como un instrumento orientador para el diseño, implementación y fortalecimiento de acciones de bienestar en las entidades públicas, abordando de manera integral las dimensiones que inciden en la calidad de vida laboral. Para ello, estructura su enfoque en cinco ejes estratégicos, definidos a partir de un diagnóstico riguroso de las necesidades del talento humano y alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las tendencias actuales del entorno laboral, lo que permite a las instituciones desarrollar planes pertinentes, coherentes y acordes con los retos del servicio público.



En armonía con los lineamientos establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026 y en atención a los resultados del diagnóstico institucional de necesidades de bienestar, la Institución Universitaria del Caribe define su Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026, estructurando acciones concretas que respondan a los cinco ejes estratégicos nacionales. Este enfoque permite orientar de manera integral las iniciativas institucionales hacia el fortalecimiento del equilibrio personal y laboral de las servidoras y los servidores públicos, la promoción de la salud mental, el reconocimiento de la diversidad, el impulso a la transformación digital y el afianzamiento de la identidad y vocación por el servicio público. Las acciones aquí planteadas buscan impactar positivamente la calidad de vida laboral, el clima organizacional y el compromiso institucional, garantizando coherencia entre las políticas nacionales y las particularidades del contexto de UNICARIBE.

Eje No 1. Equilibrio Psicosocial.

EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	
FACTORES PSICOSOCIALES	Realizar actividades deportivas, recreativas y culturales institucionales (jornadas deportivas, encuentros culturales, actividades artísticas). Promover espacios de integración laboral orientados a la reducción del estrés y el fortalecimiento del trabajo en equipo. Articular estas actividades con las acciones del SG-SST y la ARL para la prevención de riesgos psicosociales
EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Desarrollar actividades lúdico-recreativas con enfoque familiar en fechas institucionales y conmemorativas. Implementar jornadas de sensibilización sobre manejo del tiempo, autocuidado y desconexión laboral. Fomentar prácticas organizacionales que promuevan el respeto por los tiempos de descanso y recuperación
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Fortalecer estrategias de reconocimiento al desempeño, al mérito y a las buenas prácticas laborales. Promover acciones de capacitación y desarrollo de competencias personales y profesionales. Implementar actividades que refuercen la motivación, el sentido de pertenencia y el compromiso institucional

Eje No 2. Salud Mental.

EJE 2. SALUD MENTAL	
HIGIENE MENTAL O PSICOLOGICA	<p>Desarrollar jornadas de capacitación y sensibilización en temas de salud mental, tales como manejo del estrés, autocuidado emocional, comunicación asertiva y prevención del agotamiento laboral.</p> <p>Implementar campañas institucionales de promoción de la salud mental, alineadas con las políticas internas y los lineamientos del SG-SST.</p> <p>Articular acciones con la ARL y entidades de apoyo para la orientación psicológica y la atención preventiva.</p>
PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS EN SALUD	<p>Ejecutar campañas de prevención de riesgos en salud física y mental, dirigidas a la identificación temprana de signos de alerta.</p> <p>Promover hábitos de vida saludables mediante actividades educativas y de sensibilización.</p> <p>Realizar acompañamientos y seguimientos derivados de los resultados de la batería de riesgo psicosocial y evaluaciones de salud ocupacional.</p>

Eje No 3. Diversidad E Inclusión.

EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	
FOMENTO A LA INCLUSIÓN, LA DIVERSIDAD Y LAEQUIDAD	<p>Desarrollar jornadas de formación y sensibilización dirigidas a los servidores públicos sobre inclusión laboral, enfoque diferencial, equidad de género y respeto por la diversidad.</p> <p>Promover prácticas institucionales alineadas con las políticas internas y los lineamientos del Estado en materia de igualdad, no discriminación y derechos humanos.</p> <p>Incorporar mensajes y campañas institucionales que fortalezcan una cultura organizacional incluyente y respetuosa.</p>
PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN	<p>Socializar y fortalecer el conocimiento de las políticas, rutas y protocolos institucionales para la prevención y atención de situaciones de violencia, acoso laboral, acoso sexual y cualquier forma de discriminación.</p> <p>Articular acciones con el Comité de Convivencia Laboral y otras instancias institucionales para la atención oportuna de casos.</p> <p>Realizar campañas preventivas orientadas a la promoción de ambientes laborales seguros, respetuosos y basados en el buen trato.</p>

Eje No 4. Transformación Digital.

EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	
CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	<p>Implementar jornadas de formación en competencias digitales básicas y avanzadas, orientadas al uso eficiente de herramientas tecnológicas institucionales.</p> <p>Promover buenas prácticas digitales que favorezcan la desconexión laboral, la gestión del tiempo y la prevención de la sobrecarga tecnológica.</p> <p>Socializar los lineamientos institucionales relacionados con la transformación digital y el uso responsable de las TIC.</p>
ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	<p>Fortalecer la caracterización del talento humano mediante el uso de herramientas de analítica de datos, garantizando la protección y confidencialidad de la información.</p> <p>Utilizar los resultados de la analítica para apoyar la planeación, seguimiento y evaluación de los programas de bienestar e incentivos.</p> <p>Integrar la información generada con los sistemas institucionales de gestión y toma de decisiones.</p>
ECOSISTEMAS DIGITALES	<p>Fortalecer y optimizar el uso de plataformas y sistemas digitales institucionales que faciliten la ejecución de las funciones y reduzcan cargas operativas.</p> <p>Articular las acciones de bienestar con la política TIC, el Plan de Desarrollo Institucional</p> <p>Impulsar el uso de herramientas tecnológicas que contribuyan a mejorar el bienestar físico y mental de los servidores, favoreciendo entornos de trabajo más ágiles y eficientes.</p>

Eje No 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público.

EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	
FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	<p>Desarrollar jornadas de inducción, reinducción y formación continua sobre el rol del servidor público, la misión institucional y el impacto del quehacer de UNICARIBE en la comunidad.</p> <p>Fortalecer la apropiación del Código de Integridad, el Código de Ética y los valores institucionales mediante campañas pedagógicas, actividades participativas y espacios de reflexión.</p> <p>Implementar estrategias de reconocimiento institucional que destaquen buenas prácticas, comportamientos ejemplares y aportes significativos al servicio público.</p> <p>Promover espacios de comunicación interna que refuercen la identidad institucional, el orgullo de pertenencia y el trabajo colaborativo.</p> <p>Articular las acciones de este eje con las políticas institucionales y los lineamientos del Estado en materia de integridad y gestión del talento humano.</p>

CRONOGRAMA

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos incluye un cronograma detallado de actividades, el cual constituye una herramienta orientadora para la ejecución ordenada de las acciones previstas durante la vigencia correspondiente. Dicho cronograma podrá ser ajustado de manera flexible, de acuerdo con las agendas institucionales, las prioridades definidas por la Oficina de Gestión Humana y las directrices de la Alta Dirección de la Institución Universitaria del Caribe – UNICARIBE.

Las fechas programadas y la ejecución de las actividades podrán modificarse en función de la cobertura establecida, la disponibilidad de recursos, la participación de los servidores y las necesidades que se identifiquen a lo largo del año, sin que ello afecte el cumplimiento de los objetivos del Plan.

Este enfoque flexible permite garantizar que las acciones de bienestar e incentivos se mantengan alineadas con las necesidades reales de los servidores públicos y con los objetivos estratégicos institucionales, así como responder de manera oportuna a situaciones imprevistas. De esta forma, se busca asegurar la pertinencia, efectividad e impacto de las actividades, contribuyendo al fortalecimiento del bienestar integral, la motivación y el desarrollo del talento humano de UNICARIBE.



EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y la evaluación del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos se realizará de manera sistemática, con el fin de verificar el cumplimiento de las actividades programadas, medir su impacto en los servidores públicos y colaboradores, y garantizar la mejora continua de las estrategias implementadas.

Para tal efecto, se aplicarán encuestas de satisfacción de las actividades ejecutadas, las cuales permitirán conocer el nivel de aceptación, percepción y valoración de los servidores frente a las acciones de bienestar desarrolladas. Asimismo, durante la ejecución de cada actividad se deberán generar y conservar los siguientes registros, como soporte del proceso de seguimiento:

TIPO DE REGISTRO	APLICACIÓN
REGISTRO DE ASISTENCIA	Este registro deberá ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá contar con una base de datos actualizada para llevar estadísticas sobre el nivel de participación. El registro podrá realizarse en medio físico cuando las actividades se desarrollen de manera presencial, dentro o fuera de las instalaciones de la Entidad, o a través de formularios digitales cuando se trate de actividades virtuales.
REGISTRO DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD	Aplica para todas las actividades desarrolladas en el marco del Plan. La evaluación se realizará de manera semestral sobre las actividades ejecutadas. En caso de que no sea posible aplicar la evaluación a la totalidad de los participantes, se efectuará a una muestra aleatoria representativa, garantizando la validez de los resultados obtenidos.
REGISTROS FOTOGRÁFICOS	Con el fin de documentar y evidenciar las actividades adelantadas, se realizará un registro fotográfico de los eventos ejecutados, el cual servirá como soporte de gestión y mecanismo de divulgación institucional.

Responsables del seguimiento

El Grupo de Trabajo de Gestión Humana será el responsable de realizar el

seguimiento, la evaluación y la retroalimentación del desarrollo de las actividades ejecutadas dentro del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos. Para ello, se apoyará en los formatos y herramientas definidos dentro del Sistema de Gestión de la Calidad de la Institución, con el propósito de monitorear la correcta implementación de las acciones programadas.

Esta labor incluirá la evaluación de la eficacia y el impacto de las actividades en los servidores públicos y colaboradores, analizando los resultados obtenidos en términos de bienestar, motivación, participación y satisfacción laboral.

Con base en los resultados de la evaluación, el Grupo de Gestión Humana podrá proponer ajustes, mejoras, modificaciones o la continuidad de las actividades y estrategias del Plan, garantizando que este se mantenga alineado con las necesidades cambiantes del talento humano y con los objetivos estratégicos institucionales. La retroalimentación obtenida será un insumo fundamental para optimizar el impacto del programa y mejorar de manera permanente la experiencia de los servidores.

Indicadores de seguimiento

A continuación, se describen los indicadores que permitirán medir el cumplimiento y alcance del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos:

- **Indicador de Cumplimiento**

Descripción:

Este indicador mide el grado de ejecución de las actividades programadas en el cronograma del Plan. Permite evaluar si las acciones planificadas fueron realizadas dentro de los plazos establecidos y con los recursos asignados, así como identificar posibles retrasos o desviaciones que requieran acciones correctivas.

Fórmula:

Cumplimiento del cronograma =
$$\left(\frac{\text{Número de actividades realizadas}}{\text{Número de actividades planeadas}} \right) \times 100$$

- **Indicador de Cobertura**

Descripción:

Este indicador mide el alcance del Plan en términos de participación de los servidores públicos en las actividades de bienestar. Evalúa el porcentaje de colaboradores beneficiados frente al total de personas invitadas o elegibles para participar, permitiendo determinar el nivel de inclusión y accesibilidad de las

acciones desarrolladas.

La medición de este indicador facilita la identificación de oportunidades de mejora en la divulgación, convocatoria o diseño de las actividades, con el fin de incrementar la participación y maximizar el impacto del Plan.

Fórmula:

Cobertura =
(Número de empleados beneficiados / Número de participantes invitados) × 100

INCENTIVOS

La Ley 909 de 2004 establece el marco legal del Bienestar Social en la Administración Pública, definiendo los sistemas de estímulos como un conjunto de acciones orientadas a fortalecer la motivación, el desempeño y el compromiso de las servidoras y los servidores públicos, a través de planes de incentivos y programas de bienestar.

De manera complementaria, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 desarrollan y reglamentan el Sistema de Estímulos en el sector público, estableciendo lineamientos para la implementación de incentivos que promuevan una cultura organizacional basada en la excelencia, la eficiencia, la calidad del servicio y el reconocimiento al mérito.

En este contexto normativo, los incentivos se conciben como una herramienta estratégica de gestión del talento humano, orientada a reconocer el desempeño sobresaliente individual y colectivo, fortalecer el sentido de pertenencia institucional y estimular prácticas laborales que contribuyan al logro de los objetivos estratégicos y misionales de la entidad.

En concordancia con lo anterior, y atendiendo las orientaciones emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Institución Universitaria del Caribe incorpora dentro de su Plan de Bienestar e Incentivos un componente de incentivos dirigido a reconocer el desempeño destacado de los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, en los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo, así como el trabajo sobresaliente de los equipos de trabajo, de conformidad con la normativa vigente y los criterios establecidos institucionalmente.

Objetivo General

Reconocer y estimular el desempeño sobresaliente de los servidores públicos y de los equipos de trabajo de la Institución Universitaria del Caribe – UNICARIBE, con el fin de fortalecer una cultura de excelencia, compromiso, innovación y mejora continua, que contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la prestación de un servicio público de calidad.

Objetivos Específicos

- Implementar estrategias de reconocimiento e incentivos acordes con la normatividad vigente que regula los sistemas de estímulos en el sector público.
- Promover el mejoramiento del desempeño individual y colectivo mediante incentivos que fortalezcan la motivación, el compromiso y la productividad institucional.
- Reconocer los aportes significativos, la innovación y el cumplimiento de metas estratégicas que contribuyan al fortalecimiento de la gestión institucional.

Beneficiarios

Son beneficiarios del Plan Institucional de Incentivos los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos de la Institución, cuyos resultados de evaluación del desempeño se ubiquen en niveles sobresalientes o de excelencia, de conformidad con la normatividad vigente.

Lineamientos Generales para la Asignación de Incentivos

La asignación de incentivos pecuniarios y no pecuniarios se realizará con fundamento en los principios de mérito, transparencia, equidad, objetividad y legalidad, atendiendo los resultados de la evaluación del desempeño, el cumplimiento de metas institucionales, los aportes relevantes a la gestión y la contribución al mejoramiento del servicio público educativo.

El otorgamiento de los incentivos estará sujeto a la disponibilidad presupuestal de la Entidad y a los criterios definidos en el Sistema de Estímulos, sin que su concesión genere derechos adquiridos ni carácter permanente.

Instancias Responsables

La evaluación, validación y otorgamiento de los incentivos estará a cargo del

Institucional de Gestión y Desempeño, con el acompañamiento técnico de la Oficina de Gestión Humana, como instancia articuladora y de verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos.

La Vicerrectoría Administrativa y Financiera participará en la validación de la viabilidad presupuestal, conforme a la normativa vigente y la disponibilidad de recursos.

- **Incentivos pecuniarios y no pecuniarios**

Los incentivos pecuniarios tienen como finalidad reconocer el desempeño sobresaliente, fortalecer el desarrollo profesional y promover la excelencia institucional, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

1.1 Capacitaciones, Formación Continua

- **Descripción:** Se promoverá la participación de los servidores públicos en actividades de capacitación y formación continua, tales como cursos, talleres, diplomados y programas de actualización, orientados al fortalecimiento de competencias técnicas, habilidades blandas, liderazgo, servicio al ciudadano y demás áreas relacionadas con el ejercicio de sus funciones y el desarrollo institucional.

Estas acciones estarán alineadas con el Plan Institucional de Capacitación y las necesidades identificadas en los diagnósticos de talento humano. Las actividades se desarrollarán conforme a la programación establecida, en modalidad presencial, virtual o mixta, garantizando el acceso equitativo de los servidores públicos.

- **Criterios de selección y priorización:** La asignación de los incentivos y apoyos para capacitación y formación se realizará con base en criterios objetivos, transparentes y verificables, entre los cuales se tendrán en cuenta:

1. Excelencia en desempeño: La priorización se realizará sobre servidores cuyas evaluaciones de desempeño se encuentren en niveles sobresalientes o de excelencia, lo cual demuestra cumplimiento efectivo de metas y aportes significativos a la gestión institucional.

2. Pertinencia de la formación o propuesta: La actividad formativa o la propuesta presentada para obtener el incentivo deberá ser coherente con las funciones del cargo o con necesidades institucionales, demostrando que su realización aportará al mejoramiento de la gestión o al cumplimiento de objetivos misionales.

3. Aportes a los objetivos institucionales y a la misionalidad: Las propuestas o motivos que sustentan los incentivos deberán mostrar contribuciones significativas al logro de los objetivos estratégicos de la Institución, evidenciándose mediante una justificación clara y correlacionada con los resultados esperados del plan.

5. Igualdad y equidad en la oportunidad: Se privilegiará la participación equitativa de servidores de diversos niveles jerárquicos, modalidades de vinculación y dependencias, garantizando que las oportunidades de acceso a incentivos se distribuyan de manera justa y representativa.

7. Disponibilidad presupuestal y cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa vigente.

- **Frecuencia:** Las actividades de capacitación y formación se desarrollarán conforme a la programación y al cronograma establecido en el Plan Institucional de Capacitación, y podrán ejecutarse en modalidad presencial, virtual o mixta.

1.2 Apoyo para Participación en Eventos Académicos

- **Descripción:** La Institución podrá otorgar apoyo económico para la participación de servidores públicos en congresos, seminarios, conferencias y eventos académicos relevantes para su desarrollo profesional y el fortalecimiento institucional, priorizando aquellos alineados con los objetivos estratégicos de UNICARIBE y sujetos a disponibilidad presupuestal.
- **Criterios de selección y priorización:** El otorgamiento del apoyo estará sujeto a los siguientes criterios:
 1. Pertinencia del evento frente a las funciones del cargo y las necesidades institucionales.
 2. Alineación con los objetivos estratégicos, planes y programas de UNICARIBE.
 3. Resultados de desempeño del servidor, priorizando niveles sobresalientes o de excelencia.
 4. Compromiso de socialización y transferencia de los conocimientos adquiridos al interior de la Institución.
 5. Disponibilidad presupuestal aprobada para la vigencia correspondiente.
- **Frecuencia:** El apoyo se otorgará previa solicitud del servidor y evaluación por parte de su jefe Inmediato, conforme a la programación institucional, la relevancia del evento y la disponibilidad presupuestal de la Entidad.

1.3 Reconocimiento Económico al Desempeño Sobresaliente

- **Descripción:** Se establecerán reconocimientos económicos para servidores públicos que demuestren un desempeño excepcional, cumplimiento de metas estratégicas, innovación institucional o aportes significativos a la mejora del servicio educativo. Estos reconocimientos se otorgarán de manera anual, al cierre de la vigencia, y se articularán con el evento institucional “Noche de los Mejores”, como escenario formal de exaltación al mérito y la excelencia institucional.
- **Frecuencia:** Anual, al cierre de cada vigencia, de acuerdo con los resultados de la evaluación del desempeño, la validación por parte de las instancias competentes y la disponibilidad presupuestal de la Institución.

Criterios de selección y evaluación del reconocimiento

La elección de los servidores públicos y equipos de trabajo beneficiarios del reconocimiento económico se realizará con base en un proceso objetivo y verificable, teniendo en cuenta los siguientes criterios generales:

- Resultados sobresalientes y en firme de la evaluación del desempeño laboral correspondiente a la vigencia evaluada.
- Cumplimiento de metas institucionales, aportes relevantes a la gestión, innovación en procesos o mejoras significativas en la prestación del servicio.
- Comportamiento ético, compromiso institucional y observancia de los principios y valores del servicio público.
- No haber sido sancionado disciplinariamente durante la vigencia objeto de evaluación.

La validación y postulación de los candidatos será realizada por las instancias institucionales competentes, de acuerdo con los lineamientos que se establezcan para tal fin, garantizando los principios de transparencia, mérito, objetividad e igualdad.

Criterios de Selección para el Mejor Empleado de Carrera Administrativa

El reconocimiento al Mejor Empleado de Carrera Administrativa será otorgado a un (1) servidor público, seleccionado entre todos los empleados de carrera administrativa de la Institución Universitaria del Caribe, sin distinción de nivel jerárquico, con base en los resultados de la evaluación del desempeño laboral.

El criterio principal para la selección será haber obtenido la más alta calificación anual en el período de evaluación del desempeño laboral correspondiente al año inmediatamente anterior, conforme a la siguiente escala:

Carrera Administrativa	
Nivel	Porcentaje
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%

Criterios de desempate

En caso de presentarse empate entre dos o más servidores públicos que cumplan con el criterio de calificación sobresaliente, la selección del Mejor Empleado de Carrera Administrativa se definirá aplicando, de manera sucesiva y objetiva, los siguientes criterios de desempate:

1. Mayor antigüedad en la Institución, entendida como el mayor tiempo continuo de vinculación laboral en UNICARIBE.
2. Mayor nivel de cumplimiento de los compromisos laborales o del plan de acción individual, verificado por el jefe inmediato.
3. Aportes relevantes a la gestión institucional, tales como participación en procesos de mejora continua, innovación, apoyo a proyectos estratégicos o fortalecimiento del servicio educativo.
4. Resultados de evaluaciones complementarias, cuando existan, relacionadas con competencias, liderazgo, trabajo en equipo o desempeño integral.

Criterios de Selección para el Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción

El reconocimiento al Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción se otorgará al servidor público que evidencie un desempeño sobresaliente y un alto nivel de compromiso institucional durante la vigencia evaluada.

Criterios	Escalas de calificación
Evaluación del desempeño Plan de Acción en Categoría Óptimo	95% a 100% de cumplimiento Plan de Acción periodo anual

Para la selección, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Evaluación del desempeño: Haber obtenido la máxima calificación del período de evaluación comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de cada año, de acuerdo con los instrumentos de evaluación establecidos por la Institución.
2. Cumplimiento del Plan de Acción Anual: Haber acreditado el mayor porcentaje de cumplimiento del Plan de Acción Anual, alcanzando el nivel sobresaliente durante el período de evaluación respectivo, evidenciando el logro de metas, resultados verificables y aportes significativos al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

3. Aporte institucional: Demostrar contribuciones relevantes al mejoramiento de los procesos, la innovación, la calidad del servicio educativo y el fortalecimiento de la gestión institucional, debidamente soportadas y validadas por la dependencia correspondiente.

Criterios de desempate

En caso de presentarse empate entre dos o más servidores, este se dirimirá aplicando de manera sucesiva los siguientes criterios:

- Mayor porcentaje de cumplimiento del Plan de Acción Anual.
- Mejor calificación en la evaluación del jefe inmediato.
- Mayor impacto del aporte institucional, debidamente documentado.
- Mayor antigüedad en el servicio dentro de la Institución.

Criterios de Selección para el Mejor Empleado de Carrera Profesor

El reconocimiento al Mejor Empleado de Carrera profesoral se otorgará al profesor que haya demostrado un desempeño sobresaliente y un alto compromiso con las funciones misionales de docencia, investigación, extensión y proyección social durante la vigencia evaluada.

Para la selección, se tendrá en cuenta como criterio principal:

- Evaluación del desempeño profesoral: Haber obtenido la máxima calificación anual en el período de evaluación del desempeño correspondiente al año, de conformidad con los instrumentos, escalas y procedimientos establecidos por la Institución

Criterios de desempate

En caso de presentarse empate entre dos o más profesores, este se dirimirá aplicando de manera sucesiva los siguientes criterios:

1. Mayor calificación en los componentes misionales de docencia, investigación y extensión, según aplique.
2. Mayor nivel de cumplimiento de las actividades académicas y administrativas asignadas.
3. Reconocimientos, distinciones o aportes institucionales relevantes durante la vigencia evaluada.

2. Medio Día Libre por Cumpleaños

- **Descripción:** Otorgamiento de media jornada libre remunerada al servidor público en la fecha de su cumpleaños, como reconocimiento personal y estrategia de bienestar laboral.
- **Frecuencia:** Anual.

3. Programas de Desarrollo Personal y Familiar

- **Descripción:** Ejecución de talleres y actividades orientadas al manejo del estrés, educación financiera, fortalecimiento familiar y recreación, dirigidas a los servidores públicos y sus familias.
- **Frecuencia:** Semestral.

4. Incentivo por Uso de la Bicicleta como Medio de Transporte

Descripción: En cumplimiento de lo establecido en el artículo 5° de la Ley 1811 de 2016, la Institución promoverá el uso de la bicicleta como medio de transporte alternativo, saludable y sostenible por parte de los servidores públicos.

Los funcionarios que acrediten haber utilizado la bicicleta para desplazarse desde su lugar de residencia hasta la Institución recibirán medio (1/2) día laboral libre remunerado por cada treinta (30) llegadas certificadas en bicicleta, como incentivo no pecuniario orientado a fomentar hábitos de vida saludable, la protección del medio ambiente y la movilidad sostenible.

Condiciones generales:

- La certificación de las llegadas en bicicleta deberá realizarse conforme a los mecanismos definidos por la Institución.
- El otorgamiento del tiempo libre se efectuará previa verificación del cumplimiento del número de llegadas requeridas.
- Solo se podrá acumular una (1) llegada diaria, independientemente de cuántas veces se ingrese a la entidad durante el mismo día
- Los (as) servidores (as) beneficiarios de este incentivo podrán recibir hasta ocho (8) medios días remunerados al año.
- La aplicación del incentivo estará sujeta a la organización del servicio y a la programación definida por el área de Gestión Humana, garantizando la continuidad de las funciones institucionales.

Frecuencia: De acuerdo con la acumulación de las treinta (30) llegadas certificadas y la programación institucional.

▪ Incentivos Sociales y Recreativos

Los incentivos sociales y recreativos están orientados a fortalecer la integración, la convivencia y las relaciones interpersonales entre los servidores públicos de la Institución, contribuyendo al mejoramiento del clima laboral y al bienestar integral. Estas acciones buscan generar espacios de esparcimiento, reconocimiento y participación que fomenten el sentido de pertenencia, el trabajo en equipo y una cultura organizacional basada en el respeto y la colaboración.

1. Jornadas de Integración Institucional

- **Descripción:** La Institución desarrollará jornadas de integración que podrán incluir actividades recreativas, deportivas, culturales y celebraciones institucionales, orientadas a promover la interacción entre los servidores públicos, fortalecer la cohesión de los equipos de trabajo y propiciar espacios de bienestar físico y emocional. Estas jornadas permitirán la desconexión de las labores cotidianas y el fortalecimiento de vínculos laborales positivo
- **Frecuencia:** De acuerdo con la programación institucional y la disponibilidad de recursos.

2. Reconocimientos y Celebraciones en Fechas Especiales

- **Descripción:** En el marco de fechas conmemorativas institucionales y nacionales, tales como el Día del Trabajador, el Día del Maestro y los cumpleaños de los servidores públicos, la Institución realizará actividades de reconocimiento, celebraciones y entrega de detalles simbólicos como muestra de agradecimiento por la dedicación y el compromiso de sus colaboradores.

Adicionalmente, como estímulo a la formación y al desarrollo profesional, se podrá otorgar medio día de descanso remunerado a los servidores públicos que culminen programas de formación de pregrado o posgrado, conforme a los lineamientos institucionales y la normatividad vigente.

- **Frecuencia:** De acuerdo con el calendario institucional y la programación anual de bienestar.

3. Reconocimiento a la Trayectoria

- **Descripción:** Se implementarán reconocimientos a los servidores públicos que cumplan hitos de permanencia en la Institución, tales como 5, 10, 15 años o más de servicio, mediante distinciones simbólicas como placas, medallas u otros reconocimientos institucionales. Esta acción busca valorar la lealtad, la

experiencia y la contribución continua a la misión y visión institucional.

- **Frecuencia:** De acuerdo con los años de servicio cumplidos y la programación institucional.

BIBLIOGRAFIA

Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP Tomado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano-geth>

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026



www.unicaribe.edu.co

