

# **PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS**



**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA  
DIGITAL DE ANTIOQUIA**

**GESTIÓN HUMANA**

**2021**

## TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	3
1. Marco conceptual.....	4
2. Marco normativo.....	5
3. Objetivos Plan de Bienestar.....	9
3.1 Objetivo General.....	9
3.2 Objetivos Especificos.....	9
4. Beneficiarios.....	10
5. Responsables.....	10
6. Areas de intervención.....	10
6.1 Área de protección y servicios sociales.....	10
6.1.1 Programa de Seguridad Social.....	11
6.1.2 Programa de Recreación y Deportes.....	11
6.2 Área de calidad de vida laboral.....	12
6.2.1 Medición de Clima Laboral.....	12
6.2.2 Programa de Pre pensionados.....	13
6.2.3 Programa de Salario Emocional.....	13
6.2.4 Programa de Convivencia Institucional.....	15
6.2.5 Programa de Educación.....	16
6.2.6 Plan de Incentivos.....	17
7. Seguimiento y evaluación.....	17

## INTRODUCCIÓN

El pilar fundamental de la Institución Universitaria Digital de Antioquia- IU. Digital es su talento humano, de manera que su bienestar, es el eje y prioridad fundamental institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo, que incidirá directamente en el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

En este orden de ideas, el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para la Institución Universitaria Digital de Antioquia, en adelante IU. Digital, tiene como objetivo implementar actividades de bienestar permanentes orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y para ello, la Vicerrectoría Administrativa y Financiera encargó al Sistema de Bienestar Institucional, conformado por Gestión Humana y Bienestar Institucional, el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar programas de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Así, el Sistema de Bienestar Institucional presenta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2021, para los servidores de la IU. Digital, con vinculación, libre nombramiento y remoción, provisionales, docentes y contratistas, que busca ante todo el fortalecimiento de la calidad de vida en general, exaltando la labor del servidor e intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos de la IU. Digital, fue construido de acuerdo a las necesidades manifestadas por los servidores de la Institución, estas necesidades se encuentran dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y sociales del país, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG el cual busca fortalecer el liderazgo y talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

De la misma manera el plan permitirá facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

## 1. MARCO CONCEPTUAL

La motivación laboral es la fuerza psicológica que impulsa a las personas a iniciar, mantener y mejorar sus tareas laborales. La motivación es el motor de las personas en la organización y, por consiguiente, se convierte en el eje fundamental de la misma organización. No podrá esperarse que una persona se encuentre motivada para contribuir a los objetivos organizacionales si esta persona no halla en esa organización una manera de satisfacer sus necesidades personales, sean éstas de tipo económico, social o de desarrollo personal.

Es por ello que el presente Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2021, pretende mediante estrategias de capacitación, recreación, cultura, deporte, salud y estímulos, crear en los servidores de la Institución Universitaria Digital de Antioquia -IU Digital, una actitud de compromiso que los lleve a su satisfacción personal mediante el ejercicio responsable de su quehacer laboral y mejore las condiciones y calidad de vida y el ambiente laboral, a través de las 4 rutas establecidas en el Plan estratégico de Talento Humano de la Institución, según el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG: Ruta de la felicidad, Ruta del crecimiento, Ruta del servicio y Ruta de la calidad.

Mediante estos programas se busca la satisfacción directa de las personas durante la ejecución de su trabajo, de las mejoras de condiciones laborales, mejoras en la adecuada gestión del conocimiento y desde luego, de las condiciones ambientales del lugar de trabajo. La motivación y compensación (además de la remuneración en dinero), generalmente, se le conoce como clima laboral.

A diferencia de los sueldos, que retribuyen el desempeño demostrado, la entidad puede utilizar los incentivos para estimular el interés del personal con el fin de lograr mejores resultados y desarrollar características distintivas que considere óptimas en su cultura, mejorando hábitos de trabajo en los funcionarios. Lo importante es que los incentivos y beneficios, estimulen desempeños y comportamientos deseados en la IU Digital, a través de distintos mecanismos conocidos como "salario emocional".

Es muy importante integrar los programas del Plan de Bienestar e Incentivos, con el Plan Estratégico Institucional, y la estrategia **Aprendizaje** en la línea de desarrollo **##Éxito y Bienestar IU**. Línea que tiene como uno de sus objetivos Diseñar e implementar la Política de Bienestar Institucional IU Digital.

## 2. MARCO NORMATIVO

Acogiendo los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Gobierno Nacional, La Institución Universitaria Digital de Antioquia- IU. Digital, adopta el Plan de Bienestar e Incentivos, amparada por la siguiente normatividad:

- **Decreto Ley 1567 de 1998.**
- **Artículo 13.** Establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- **Artículo 18.** A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.
- **Artículo 19.** Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.
- **Artículo 26.** Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

- **Artículo 29.** Los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.
- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.**

Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social, bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al **área de Protección y Servicios Sociales**, que hace referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que, estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el bienestar social laboral en el contexto organizacional, personal y social, que exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad, en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de **Calidad de Vida Laboral**, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar

- **Decreto 1083 de 2015**
- **Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos.** Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
- **Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios.** Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

2. Artísticos y culturales.
  3. Promoción y prevención de la salud.
  4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
  5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.
- **Parágrafo 1º.** (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.
  - **Parágrafo 2º.** Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.
  - **Artículo 2.2.10.3.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.
  - **Artículo 2.2.10.4.** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.
  - **Artículo 2.2.10.5.** La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:
    1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
    2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.
  - **Parágrafo.** Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la

entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

- **Artículo 2.2.10.6.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.
- **Artículo 2.2.10.7.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:
  1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
  2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
  3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
  4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
  5. Fortalecer el trabajo en equipo.
  6. Adelantar programas de incentivos.
- **Parágrafo.** El Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.
- **Artículo 2.2.10.8.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.
- **Artículo 2.2.10.9.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.



- **Decreto 648 de 2017.**

Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

### **3. OBJETIVOS PLAN DE BIENESTAR**

#### **3.1 Objetivo General**

Implementar actividades de bienestar permanentes orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación, sentido de pertenencia y al logro de valores Institucionales.

#### **3.2 Objetivos Especificos**

1. Efectuar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de Función Pública y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
2. Generar la estrategia que fortalezca la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
3. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores y su grupo familiar.

#### **4. BENEFICIARIOS**

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar e Incentivos, todos los servidores la IU. Digital, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

#### **5. RESPONSABLES**

Será responsabilidad del Sistema de Bienestar Institucional realizar el proyecto del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos de la IU. Digital, el cual contará con la revisión del Comité de Bienestar, Estímulos e Incentivos y la Comisión de Personal quien también hará el seguimiento.

#### **6. AREAS DE INTERVENCIÓN:**

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos del año 2021 está dirigido a todos los servidores de la Institución y se elaboró a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador y la medición del clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

El programa se enmarca en las siguientes áreas:

##### **6.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES**

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con nuestra Caja de Compensación Familiar Comfenalco y las respectivas instituciones con las cuales ha establecido convenios

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a éstos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo, la IU. Digital, velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo en equipo, que promuevan la creatividad y la alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

### **6.1.1 Programa de Seguridad Social**

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la Institución.

El rol de Gestión Humana, a través del Plan de Bienestar Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

La Institución Universitaria Digital de Antioquia- IU. Digital, a través del Grupo de Gestión Humana lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión de la entidad, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores de la entidad con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

#### **Estrategias**

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar, al momento que se vincula el servidor a la Entidad.
- Orientación al servidor sobre los servicios prestados, al momento de su vinculación a la Entidad.
- Atención permanente y personalizada, en temas tales como, servicios y traslados de eps.
- Coordinación y entrega del carné de la Caja de Compensación Familiar.
- Promoción de la salud integral (física y mental) y prevención de enfermedad a partir de espacios de formación y fomento de hábitos de vida saludable, pausas activas, higiene postural, consumo responsable, entre otras.

### **6.1.2 Programa de Recreación y Deportes**

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Por lo anterior, se busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales

como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, alternativas a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social, lo anterior de acuerdo con la Ley 1857 de 2017.

### **Estrategias**

- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, de acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta de expectativas, se evidencia que los servidores tienen como hobbies: bailar, ir a museos, realizar actividad deportiva y participar de actividades culturales.
- Generar convenios interinstitucionales que permitan fortalecer los hábitos de vida saludable, la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad.

## **6.2 AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Así mismo, comprende actividades que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

### **6.2.1 Medición de Clima Laboral**

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Institución.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán

medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Tomando como punto de partida los resultados de la medición efectuada en el año 2020, la comunidad institucional ha requerido dar continuidad a las estrategias de intervención y gestión direccionada al cambio. Dichas estrategias se relacionan con actividades a realizar como intervención en aspectos que presentan debilidad en los resultados obtenidos tales como: Trabajo en equipo basado en objetivos, taller de comunicación efectiva y relaciones sólidas y toma de decisiones basadas en problemas laborales. Entendiendo a los líderes de la Entidad como la pieza clave para movilizar y empoderar a los equipos sobre su ambiente laboral.

### **6.2.2 Programa de Pre pensionados**

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el año 2020, y, teniendo siempre presente los lineamientos de MIGP, el cual invita a liderar talentos y propender por el bienestar de los servidores, se encuentran las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida, facilitando así su adaptación, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Finalmente, en el evento que se presente, la Entidad reconocerá la trayectoria laboral y agradecerá por el servicio prestado a las personas que se desvinculan. Para llevar a cabo estas actividades se pretende recibir apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.

### **6.2.3 Programa de Salario Emocional**

Por medio de este se pretende un balance entre las dimensiones de calidad de vida de los funcionarios, y una búsqueda de la entidad que permita fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados de la Institución.

#### **Estrategia**

**Tiquetera de la felicidad:** Se compone de un número determinado de beneficios que se entregan a cada persona. Otorga disponibilidad de tiempo con objetivos específicos como fomentar el tiempo en familia, el autocuidado, la formación académica y el sano esparcimiento.

Dentro de las actividades a desarrollar se encuentran:

Beneficio	Descripción	Objetivo	Condiciones de uso
Disfruta tu día	Le permite al funcionario, disfrutar un día libre, la fecha de su cumpleaños.	Que el servidor tenga la oportunidad de disfrutar esta fecha especial en compañía de sus familiares y de sus seres más cercanos.	Este día puede ser disfrutado en la fecha correspondiente al cumpleaños y en caso de no poder hacer uso ese día, podrá disfrutarlo en otra fecha, previa concertación con el jefe inmediato, el beneficio no es acumulable, el beneficio no es cambiable por remuneración.
Puente más largo	Consiste en recibir mediodía del viernes o del martes relacionado a un puente festivo, trabajando en ese día media Jornada laboral: viernes la jornada de la mañana y martes la jornada de la tarde.	Contar con el tiempo necesario para ultimar detalles de posible viaje o evitar las congestiones vehiculares que se presentan para estas fechas.	Se podrán disfrutar máximo dos veces en el año, uno por cada semestre, este beneficio solo aplica para los puentes festivos en los cuales, sea festivo el día lunes, el área no recibirá reemplazo en la ausencia, conforme a las necesidades de la gestión en el área, es facultad del líder limitar o suspender este beneficio, al utilizar este beneficio el servidor se debe comprometer a no impactar la productividad del área, el beneficio no es canjeable por remuneración, este beneficio no es acumulable con otro beneficio.
Navidad en Familia	Consiste en recibir medio día de la jornada laboral para los días 24 y 31 de diciembre. Solo se trabajara medio tiempo	Que el servidor tenga la oportunidad de disfrutar esta fecha especial en compañía de sus familiares y de sus seres más cercanos.	Para los días 24 y 31 de diciembre los funcionarios tendran derecho a disfrutar de medio día de la jornada labiral, no es acumulable ni se podrá utilizar en otras fechas.

Beneficio	Descripción	Objetivo	Condiciones de uso
Semana santa	Consiste en compensar con anterioridad el tiempo de los días correspondientes a la semana santa	Que el servidor tenga la oportunidad de disfrutar toda la semana	Se podrá tener este Descanso por tiempo compensado con anterioridad, de acuerdo al Decreto 648 de 2017 artículo 2.2.5.5.51.

Se anexa la Circular 07 del 26 de octubre de 2020, novedades por permiso, licencias, incapacidades y vacaciones.

#### 6.2.4 Programa de Convivencia Institucional

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca os valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo prafianzar lesente que se comparten espacios virtuales, interactuando con personas de diversas formas de pensar y sentir; siendo esta una oportunidad para establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios, para que los servidores vivan la cultura organizacional, cimentada en los valores contenidos en el Código de Integridad.

#### Estrategias.

- Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores de la IU. Digital
- Difundir información relacionada al Código de Integridad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, como se indica en el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, enmarcado en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos, generando un cambio en la cultura de la calidad y la integridad en la Entidad, lo que con lleva a la creación de nuevos resultados que impacten y posicionen a la Institución Universitaria Digital de Antioquia como una Entidad que mejora el desempeño de sus servidores, aumentando la confianza en la labor desempeñada por los servidores. Para una adecuada implementación del código de integridad se realizarán diferentes actividades incluidas en la caja de herramientas, la cual contiene una serie de prácticas lúdicas y estrategias que proponen para llevar a cabo la implementación del Código de Integridad dentro de la entidad.



- Compartir la información a los servidores sobre las actividades que se realicen con apoyo de la Caja de Compensación Familiar.
- Organizar un campeonato por semestre que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás equipos de la Entidad.
- Organizar actividades de integración por grupos de trabajos. Para ello se realizarán comidas de integración tales como: un desayuno, un refrigerio; por grupos de trabajo; esto con el fin de generar espacios de comunicación y unidad entre las diferentes áreas de la entidad.
- Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice la I.U Digital, por medio de campañas de expectativa lideradas por la Oficina Asesora de Comunicaciones.
- Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos, ingreso y retiro de la Entidad, logros académicos, incapacidades, reconocimiento por años de servicio.
- Encuentros institucionales Somos IU. Digital, donde participan todos los administrativos, docentes, contratistas. Se desarrollan espacios culturales, de socialización e interacción.
- 

### **6.2.5 Programa de Educación**

Con este programa la Institución Universitaria Digital de Antioquia apoya a los servidores y a las personas de su grupo familiar que desean realizar estudios, para elevar su nivel de formación personal y profesional, a través de los programas ofrecidos por la Institución (Acuerdo 065), de la siguiente manera:

- Otorgar un descuento del 90% en los costos de matrícula para los servidores públicos vinculados y profesores de carrera de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, en programas de pregrado y posgrado.
- Otorgar un descuento del 20% en los costos de matrícula de programas de pregrado y posgrado, para el conyuge o compañero permanente y los



parientes hasta segundo grado de consanguineidad (Padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos), primeros de afinidad (padres del conyuge o compañero permanente, madrastra, padrastro, hijos del conyuge o compañero permanente) y primero civil (hijos o padres adoptivos) de los servidores públicos vinculados y profesores de carrera de la Institución Universitaria Digital de Antioquia.

- Otorgar un descuento del 20% en los costos de matricula de los programas de pregrado y posgrado para los profesores de cátedra y ocasionales de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, que acumulen al menos 192 horas contratadas con la entidad de forma continua en un semestre académico.
- Otorgar un descuento del 20% en los costos de programas de educación continua para los servidores públicos vinculados y profesores de carrera de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, por una única vez.

#### **6.2.6 Plan de Incentivos**

Un incentivo es entendido, como todo estímulo expresamente planeado y adoptado formalmente por las entidades y consecuente con un comportamiento deseable previamente establecido y divulgado, que pretende aumentar la probabilidad de ocurrencia de dicho comportamiento en el desempeño de los servidores logrando un impacto positivo en la gestión institucional. El estímulo que tiene como objetivo motivar a los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y a los mejores equipos de trabajo, tiene como propósito crear un ambiente laboral benéfico al interior de la entidad, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia.

### **7 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

De acuerdo con las perspectivas del plan establecido deben definirse indicadores que permitan medir el estado y desempeño del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos.

Para ello, el Sistema de Bienestar genera el informe de impacto de los planes y programas elaborados, con el fin de dar a conocer los resultados de lo ejecutado y el valor generado en los servidores para el año en vigencia. Así mismo, estos resultados obtenidos servirán como insumos para la planeación del año 2022 enmarcada en el Plan Estratégico de Talento Humano.

Por lo anterior, el objetivo del informe es evaluar el impacto del programa de Bienestar Laboral e incentivos, con el fin de conocer el valor generado en el

puesto de trabajo de las actividades desarrolladas en 2021 y las oportunidades de mejora para los planes y programas de la vigencia siguiente.

<b>Acción</b>	<b>Nombre</b>	<b>Firma</b>	<b>Fecha</b>
Proyectó y Elaboró	Luz Ofelia Rivera Restrepo		19/01/2021
Proyectó y Eaboró	Julian Fernando Gómez López		19/01/2021
Revisó y Aprobó	Luz Gladys Tamayo Jaramillo		19/01/2021
Recomendó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		29/01/2021

## Cronograma de Bienestar Laboral e Incentivos – 2021 Grupo de Gestión Humana

Nº	Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
	Actividad												
1	Consolidar Diagnostico de Necesidades												
2	Desarrollar actividad funcionario del mes												
3	Talleres de mejoramiento Clima Organizacional												
4	Evaluación de Clima Organizacional												
5													
6	Publicar los servicios de COMFENALCO												
7	Revisar y proponer el Plan de incentivos que hagan parte de salario emocional												
8	Celebración de días especiales												
9	Celebración día del servidor público y la familia												
10	Ofrecer a los servidores actividades manuales, deportivas, recreativas, culturales y de integración que motiven el mejor desempeño												
11	Otorgar auxilio educativo (Acuerdo 066)												
12	Incentivar a los servidores que se destaquen en las diferentes actividades que realice la Institución mediante concursos motivacionales												
12	Programa de Prepensionados												

Fuente: Grupo de Gestión Humana 2021