

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS



**VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA Y
FINANCIERA**
Dirección de Recursos Humanos

Medellín - 2022

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

Por

Juan José Torres Ramírez
Rector (E)

Luz Gladys Tamayo Jaramillo
Vicerrectora Administrativa y Financiera

Luz Ofelia Rivera Restrepo
Directora de Recursos Humanos

Julián Fernando Gómez López
Director de Bienestar

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA

VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Enero de 2022

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	OBJETIVOS PLAN DE BIENESTAR	5
2.1	OBJETIVO GENERAL	5
2.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
3.	ALCANCE	5
4.	MARCO NORMATIVO	5
5.	RESPONSABLES	7
6.	DEFINICIONES	7
7.	VALORES	8
8.	ESTRUCTURA DEL PLAN	9
9.	AREAS DE INTERVENCIÓN:	13
9.1.	PROGRAMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	13
9.2.	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	15
9.2.1.	Medición de Clima Laboral	15
9.2.2.	Relación entre factores de riesgo psicosocial y clima laboral	16
9.2.3.	Desvinculación laboral asistida y retiro.....	16
	Desvinculación asistida.....	16
	Programa de Pre pensionado	17
9.3.	PROGRAMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	17
9.3.1.	Estimulo y salario emocional	17
9.3.2.	Plan de Incentivos.....	20
9.4.	PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	21
9.5.	PROGRAMA TRANSVERSAL	21
10.	RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	21
11.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	22
12.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	23
13.	RECURSOS	25

1. INTRODUCCIÓN

El pilar fundamental de la Institución Universitaria Digital de Antioquia 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, 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, 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 calidad 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 y de generar alternativas para el desarrollo humano y profesional de las personas que conforman el equipo de la Institución Universitaria Digital de Antioquia.

Así, el Sistema de Bienestar Institucional presenta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2022, para los servidores de la institución, 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 y fortaleciendo además una cultura de sentido de pertenencia y motivación.

Este plan se alinea con el Plan de seguridad y salud en el trabajo, asumiendo los nuevos retos de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Programa Nacional de Bienestar Social 2020 – 2022, de la Dirección de Empleo Público, bajo la premisa “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”.

De la misma manera el Plan posibilita el cumplimiento 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.

2. OBJETIVOS PLAN DE BIENESTAR

2.1 Objetivo General

Contribuir al desarrollo integral de los servidores de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, al mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia a través del diseño e implementación de programas encaminados a mejorar el nivel de satisfacción, motivación, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor público con su entidad desde la motivación, crecimiento, desarrollo profesional y personal.

2.2 Objetivos Específicos

- Mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y colaboradores de manera conjunta con el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta que el factor humano es el primer activo de la institución, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
- Generar estrategias de promoción de la salud física y mental de los colaboradores y la prevención de la enfermedad.
- Implementar acciones integrales orientadas a fomentar el equilibrio de vida laboral y familiar en cualquier condición.
- Generar la estrategia que fortalezca la cultura organizacional, la apropiación de los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Gestionar acciones que conlleven a consolidar a la Institución como el mejor lugar para trabajar.

3. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos establece el esquema de bienestar social para la vigencia 2022 y aplica a los servidores públicos de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, inicia con la detección de necesidades y finaliza con la evaluación teniendo en cuenta los indicadores establecidos.

4. MARCO NORMATIVO

El marco legal se basa en los principios de la Constitución Política de 1991; como Estado Social de Derecho, con autonomía de sus entidades y fundamentada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran, prevaleciendo ante todo el interés general. Esto se logra a partir de los programas de calidad de vida, protección social e incentivos. Así, el bienestar laboral hace parte de un

sistema de estímulos que comprende el conjunto de beneficios y programas estructurados según las necesidades de los servidores.

Las diferentes áreas deportiva, recreativa, artística y cultural, promoción de la salud y prevención de la enfermedad, capacitación informal en artes y artesanías, capacitación formal, clima laboral, cultura organizacional, desvinculación laboral asistida, estímulos e incentivos entre otras, actúan como un sistema que busca el desarrollo motivacional del trabajador, el mejoramiento del clima organizacional y en general, el equilibrio entre la vida personal y laboral.

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se soporta en la siguiente normatividad:

Decreto Ley 1567 de agosto 05/1998. por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Resolución interna 1231 de agosto 06/1998. Por medio de la cual se codifican las normas de origen administrativo que regulan la actividad interna del Departamento Nacional de Planeación.

Ley 909 de septiembre 23/2004. por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1083 de mayo 26/2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto ley 894 de mayo 28/2017. Por la cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Ley 1857 de julio 26/2017. Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

Decreto 51 de enero 16/2018. Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

Decreto 648 de abril 19/2018. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Ley 1960 de junio 27/2019. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral el Cambio Organizacional – DAFP 2005. Genera lineamientos de intervención en materia de cultura organizacional, de manera que se

pueda lograr un cambio de valores, actitudes, hábitos de trabajo que promueven un mejor desempeño para el cumplimiento de los fines del Estado.

Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018. Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos. Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG 2017. El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.

Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022. Instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar.

5. RESPONSABLES

Será responsabilidad del Sistema de Bienestar Institucional integrado por la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección de Bienestar la identificación de los intereses, las necesidades y las oportunidades para el mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar de los servidores públicos y sus familias, la formulación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y su respectivo seguimiento y evaluación; elementos que contarán con la participación y gestión del Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

6. DEFINICIONES

Calidad de vida

Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003)

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 permitirá 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)

Cambio Organizacional

Entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.

Clima Laboral

El clima laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Cultura organizacional

La cultura organizacional se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

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 las percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Factores psicosociales; comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Resolución 2646 de 2008, Capítulo 2, Art. 5.

Teletrabajo

Forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC- para el contacto entre el trabajador y el empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Decreto 884 del 30 de abril de 2012.

7. VALORES

La Institución Universitaria Digital de Antioquia adoptó el código de integridad, mediante la Resolución Rectoral No. 438 del 27 de febrero de 2021, orientando las actuaciones de los servidores de acuerdo con los valores definidos, comprometiéndolos con la integridad en sus actuaciones diarias. El Sistema de Bienestar mediante la gestión del Programa de Bienestar e Incentivos está comprometido con la promoción y apropiación de los valores de la Institución.

HONESTIDAD: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

RESPECTO: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

COMPROMISO: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público de la Institución y estoy en la disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

DILIGENCIA: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

JUSTICIA: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

INCLUSION: Mis actuaciones van encaminadas a favorecer la igualdad de oportunidades y la inclusión de las poblaciones que se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad, tales como las personas pertenecientes a grupos étnicos, víctimas del conflicto armado, población rural, privados de la libertad, madres cabeza de hogar, personas en situación de discapacidad, población LGBTI, entre otros.

CONCIENCIA AMBIENTAL: Me solidarizo con el medio ambiente, asumiendo con responsabilidad acciones diarias que tengan un mínimo impacto sobre el entorno natural, contribuyendo a su preservación.

8. ESTRUCTURA DEL PLAN



El plan de bienestar se conceptualiza de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 como (...) “Procesos permanentes orientados 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; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”

De acuerdo con el Modelo Integrado de Gestión MIPG (...) Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

El Plan Nacional de Bienestar 2020-2022, ha diseñado 5 ejes que representan los aspectos que contribuyen con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, formulados de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS.

EJE1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL



“Es te eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la

vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral”. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 55).

EJE 2: SALUD MENTAL



“Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros”. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 79)

EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL



“Este eje está relacionado con las acciones que se deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad”. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 84)

EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

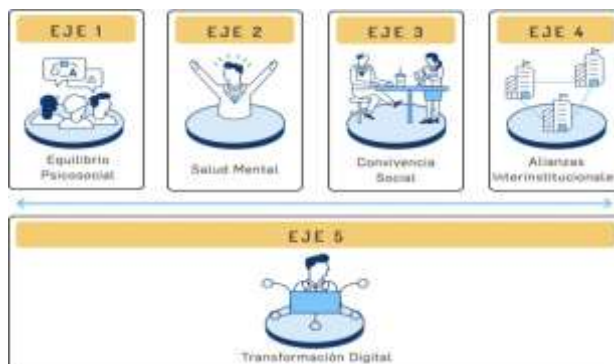


“Este eje establece la importancia de contar con alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas”. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 90)

EJE 5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL



“Este eje es transversal; la cuarta revolución industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar”. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 94)



9. AREAS DE INTERVENCIÓN:

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos del año 2022 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 Plan se desarrolla por medio de los siguientes Programas:

9.1. PROGRAMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Se enfoca en atender 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 articulación 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 estos 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. (Resolución Rectoral 521 de 2021)

▪ Área Deportiva, Recreativa y Vacacional

Busca desarrollar habilidades deportivas y alternativas de recreación como elementos esenciales del desarrollo humano, a través de espacios de interacción y esparcimiento, actividades para fomentar un estilo de vida saludable, el aprovechamiento del tiempo libre y la formación integral que posibilitan el fortalecimiento de valores éticos y la satisfacción en el entorno laboral y familiar.

▪ Área Artística y Cultural

En esta área busca fortalecer procesos de desarrollo humano, sensibilización e integración social, sano esparcimiento y adecuado uso del tiempo libre promoviendo el arte, la creatividad, la sensibilidad artística a través de actividades lúdicas, artísticas y culturales.

▪ Área Promoción de la salud y Prevención de la enfermedad

El área de promoción de la salud y prevención de la enfermedad propende por el óptimo estado físico y mental de los servidores promoviendo actitudes y hábitos saludables que mejoren sus condiciones de vida.

▪ Área de Manejo del Tiempo

Esta área articula el plan de bienestar con estrategias que se desarrollarán para flexibilizar el tiempo laboral y brindar beneficios a los funcionarios como son: trabajo en casa, horario flexible y apoyo para el manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempo laboral y personal.

▪ Área de Promoción de Programas de Vivienda

Esta área busca contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de sus servidores acercando a ellos los diferentes beneficios y planes de vivienda que ofrecen diferentes entidades.

▪ Area de Capacitación Formal

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 consanguinidad (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 matrícula 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.

9.2. PROGRAMA 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 desarrollan las siguientes estrategias:

9.2.1. Medición de Clima Laboral

El propósito de la medición de Clima Laboral es identificar y conocer la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo en tanto es un factor determinante de su comportamiento, como respuesta a acciones de mejoramiento en sus condiciones laborales, en su desarrollo integral, en el desarrollo de sus competencias comportamentales, así como el reconocimiento de la labor que desempeñan y el trabajo permanente. Esta medición debe adelantarse por lo mínimo cada dos (2) años y su propósito es llevar un seguimiento de los resultados de las intervenciones realizadas y su impacto en la evolución del Clima organizacional.

Es importante tener en cuenta que para evaluar y mejorar el clima laboral de la entidad se debe considerar la percepción total que tiene el servidor. Es decir, esa percepción se extiende desde la forma en que se adapta a su puesto de trabajo hasta el rendimiento que da en el mismo. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018, pág. 26).

Algunos de los elementos más importantes a trabajar son:

- Trato igual hacia todos los servidores, independiente de su forma de vinculación o nivel jerárquico
- Condiciones físicas del lugar de trabajo
- Liderazgo de los gerentes públicos y demás servidores del nivel directivo
- Recompensa y reconocimiento por parte de la entidad al buen desempeño de los servidores y equipos de trabajo
- Relaciones interpersonales entre los miembros de la entidad
- Remuneración, es decir, si los servidores sienten que su salario es acorde con sus funciones o no
- Pertenencia hacia la entidad, qué tan motivado y satisfecho se encuentra el servidor en la entidad

9.2.2. Relación entre factores de riesgo psicosocial y clima laboral

En principio, la OIT (1984), define los factores psicosociales en el trabajo como “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”.

De acuerdo con la definición de riesgo psicosocial abordada desde Resolución 2646 de 2008, Capítulo 2, Art. 5. La influencia de los factores de riesgo psicosocial en el comportamiento y el desempeño de las personas es alta y de impacto directo en el clima laboral dado que tiene que ver con la percepción y sensación de bienestar de modo tal que tiene relación directa con el aspecto psicológico del individuo convirtiéndose así en un factor protector o un riesgo potencial de acuerdo con la gestión y mitigación que desde la entidad se realice.

En la Institución Universitaria Digital de Antioquia se realizó la Evaluación del Riesgo Psicosocial en el mes de noviembre de 2021, y para el Plan de bienestar se desarrollarán actividades que ayuden a mitigar el riesgo. (Ver Anexo1)

9.2.3. Desvinculación laboral asistida y retiro

La desvinculación y el retiro son de gran importancia dentro de los lineamientos de gestión estratégica del talento humano, pues constituyen la última fase en el ciclo de vida del servidor público y, por lo tanto, merecen la total atención y planeación por parte de la entidad, en cabeza de las áreas de talento humano. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018, pág. 29).

Desvinculación asistida

En este programa se busca preparar al trabajador para afrontar los cambios que surgen en su vida laboral, apoyarlos sociolaboral y emocionalmente mediante un plan de desvinculación.

Desde esta perspectiva la IU. Digital de Antioquia desde la Dirección de Recursos Humanos se realizará una entrevista de retiro con el objetivo de identificar las causas y generar un plan de acción.

En caso de presentarse un caso de despido, se adelantará un proceso para brindar al funcionario herramientas de afrontamiento de forma positiva y herramientas de búsqueda para un nuevo empleo u ocupación.

Programa de Pre pensionado

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. El programa tiene como objetivo principal preparar al Servidor para el cambio de estilo de vida luego de su retiro de la Institución y facilitar adaptación al nuevo entorno, fomentando la continuidad de su proyecto de vida, la utilización del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar de su salud e igualmente alternativas ocupacionales de intervención. Además, se les brindará las directrices legales para iniciar su proceso de retiro.

El programa de preparación para la jubilación estará dirigido a los servidores públicos que están a menos de dos (2) años para pensionarse.

Para llevar a cabo estas actividades se pretende recibir apoyo de la Caja de Compensación Familiar, la ARL y profesionales de apoyo en psicología.

Finalmente, la Institución reconocerá la trayectoria laboral y agradecerá por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.

9.3. PROGRAMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

9.3.1. Estimulo y salario emocional

Esta iniciativa se encuentra fundamentada en artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 *“Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.”* (...) Para ello se ha desarrollado el programa de salario emocional como una forma de fortalecer la integración armónica entre la dimensión personal y laboral. El salario emocional es entendido como una retribución no monetaria que busca reconocer, motivar, fortalecer el compromiso y promover la calidad de vida de los funcionarios.

Está enfocado en diferentes actividades que van en pro de alcanzar el objetivo propuesto

- **Celebración de días especiales:**

Día Nacional del Servidor Público.

Día de la mujer/hombre.

Día de la secretaria.

Día de la madre/padre.

Día del abuelo.

Día del conductor.

Día de la profesión.
Día del trabajo decente.
Día del auxiliar de servicios generales.
Halloween, Navidad, actividad de integración de las dependencias.
Cierre de Gestión.

- **Cuponera Salario Emocional:**

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.

Estos beneficios fueron aprobados mediante la Resolución Rectoral No.521 de 9 de junio 2021:

Disfruta tu día.

El funcionario tendrá derecho a disponer del día de su cumpleaños para tener una celebración en familia, en caso de no poder hacer uso del mismo día, podrá disfrutarlo en otra fecha, previa concertación con el jefe inmediato, el beneficio no es acumulable, ni es cambiabile por remuneración en dinero.

Puente más largo.

Consiste en recibir mediodía del viernes o mediodía del martes luego de un puente festivo, trabajando en ese día media jornada laboral: viernes la jornada de la mañana o martes la jornada de la tarde. Se podrá 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 lunes, el área a la cual pertenece el beneficiario, 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. Los días 24 y 31 de diciembre los funcionarios tendrán derecho a disfrutar de medio día de la jornada laboral, este beneficio no es acumulable ni se podrá disfrutar en otras fechas.

Semana Santa.

En cumplimiento al artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 1083 de 2015 - modificado por Decreto 648 de 2017 -Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

Día libre para asistir a la ceremonia de graduación.

Consiste en otorgar, en la fecha de su graduación, el día libre para la preparación y participación de su ceremonia de grados. Aplica solo en el caso que la fecha ocurra en día laboral y solo para dicha fecha, no es acumulable, ni redimible.

Día libre por justa causa.

Corresponde al permiso concedido durante la jornada laboral, el cual no puede superar la duración de la misma, para atender situaciones de orden personal o familiar que sea consideradas como justa causa, el cual se debe solicitar con tres días de anticipación y directamente con el jefe inmediato, no requiere autorización del nominador.

Día libre por mudanza.

Consiste en otorgar un (1) día libre a los servidores para que lleven a cabo su mudanza y realicen los respectivos trámites que se deriven de la misma, se debe solicitar con 8 días de anticipación y directamente con el jefe inmediato, no requiere autorización del nominador.

Medio día libre para la prevención de la enfermedad.

Consiste en dar media jornada laboral para que el funcionario acuda a citas médicas, controles, exámenes, terapias, y demás asuntos relacionados con la salud, se debe solicitar por escrito al jefe inmediato previo a la cita, no requiere autorización del nominador.

Permiso compensatorio. Corresponde al permiso concedido como consecuencia de una compensación previa de las horas y/o días laboradas equivalentes a la duración del permiso.

Permiso académico compensado para postgrado.

En cumplimiento del artículo 2.2.5.5.19 del Decreto 1083 de 2015 - modificado por Decreto 648 de 2017- Al empleado público se le podrá otorgar el permiso académico compensado de hasta dos (2) horas diarias o hasta cuarenta (40) horas mensuales, por dos (2) años, prorrogables por un (1) año, para adelantar programas académicos de educación superior en la modalidad de postgrado en instituciones legalmente reconocidas. El otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio, a juicio del nominador. Este permiso se solicitará semestralmente o cada vez que inicie su periodo académico, mediante comunicación escrita, aportando el horario de estudios y definiendo claramente la forma de compensación

Permiso para ejercer la docencia universitaria.

En cumplimiento al artículo 2.2.5.5.20 del Decreto 1083 de 2015 - modificado por Decreto 648 de 2017- Al empleado público se le podrá otorgar permiso remunerado para ejercer la docencia universitaria en hora cátedra hasta por cinco (5) horas semanales. El

otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio a juicio del jefe del organismo.”

Licencia por luto.

En cumplimiento 2.2.5.5.15 del Decreto 1083 de 2015 -modificado por Decreto 648 de 2017- Los empleados públicos tendrán derecho a una licencia por luto, por un término de cinco (5) días hábiles, contados a partir del fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1635 de 2013, o las normas que la modifiquen o adicionen

- a) Primer grado de consanguinidad: Padres e hijos.
- b) Segundo grado de consanguinidad: Hermanos, abuelos y nietos
- c) Primerodeafinidad: Suegros y suegras
- d) Primero civil: Padre adoptante, la madre adoptante y el adoptivo.

Hora de lactancia.

En cumplimiento del artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 13 de 1967. El patrono está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad”.

En Bici al trabajo.

En cumplimiento del artículo 5 de la Ley 1811 de 2016. Incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte para los funcionarios públicos de la IU. Digital; los funcionarios recibirán medio día de su jornada laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

Se anexa la Circular 07 del 26 de octubre de 2020, novedades por permiso, Resolución No.521 Plan de Bienestar y Cuponera salario emocional.

9.3.2. Plan de Incentivos

El Plan de incentivos de la Institución Universitaria Digital de Antioquia tiene por objeto otorgar reconocimientos pecuniarios y no pecuniarios por el buen desempeño de los servidores públicos, propiciando así una cultura de trabajo orientada al fortalecimiento del talento humano, en su compromiso y sentido de pertenencia con los objetivos institucionales y misionales de la Institución Universitaria Digital de Antioquia.

Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo, dichos reconocimientos económicos se otorgarán de acuerdo con la disponibilidad de recursos. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico y asistencial.

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, definirá la proporción del Incentivo Pecuniario que se adjudicará a cada uno de los equipos que resulten seleccionados como los mejores y también definirán los diferentes programas para los incentivos no pecuniarios.

9.4. PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL.

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca fortalecer la cultura y valores institucionales tanto a nivel individual como colectivo, teniendo en cuenta que se realizan espacios virtuales y presenciales de trabajo en los que se interactúa 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 para que los servidores vivan la cultura organizacional, cimentada en los valores contenidos en el Código de Integridad. Además, se fomenta la cultura institucional que promueva el sentido de pertenencia con la institución y la relación con el entorno

9.5. PROGRAMA TRANSVERSAL

El Plan Nacional de Bienestar 2020.2022 contempla este programa en los ejes de alianzas institucionales y transformación digital.

La primera de ellas es el fomento de buenas prácticas en materia de bienestar, que tiene como objetivo compartir con otras entidades aquellas estrategias que por sus resultados sean consideradas como exitosas al contribuir en el bienestar social para permitir que sea multiplicada y puestas en práctica. Para ello el Departamento Administrativo de la Función Pública creará el Banco de Experiencias de éxito en materia de bienestar social.

La segunda corresponde al 5 eje transversal de transformación digital en el que la Institución con el apoyo de la Dirección de Tecnología, buscará crear la cultura digital y hacer uso de la analítica de datos para el bienestar con la creación de ecosistemas digitales.

10. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Las rutas de Creación de Valor del MIPG son una gran iniciativa del Gobierno Nacional con el fin de realizar una mejor gestión de su talento humano y tiene una relación directa con cada una de las actividades propuestas en el Plan nacional de Bienestar 2020-2022.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional - Ruta para generar innovación con pasión
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos

Fuente. Tomado de la Matriz de Autodiagnóstico (GETH) Función Pública

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos se realiza teniendo presente las siguientes herramientas y estrategias de seguimiento, evaluación y procesos de mejora continua:

1. Análisis de indicadores de evaluación de actividades y nivel de ejecución de los recursos y programas
2. Encuesta de satisfacción semestral de Bienestar
3. Evaluación de Riesgo Psicosocial y medición de clima laboral

De esta manera se generan procesos de seguimiento continuo en la evaluación de actividades, encuentros, talleres y/o eventos, adicional a esto, se genera un proceso de encuesta de satisfacción semestral que permite recoger elementos en el medio plazo, lo cual se fortalece con los procesos de evaluación de Riesgos Psicosocial y medición de clima laboral que permiten una visión sobre procesos más estructurales del bienestar social y laboral de los empleados.

Estas estrategias dan cuenta tanto de la gestión como del impacto del Plan y de su ejecución, siendo pertinentes para la toma de decisiones en pro del mejoramiento continuo del proceso.

1. Indicadores: En cada uno de los programas se analiza:

- **Cobertura:** Medición del porcentaje de participación en las acciones del Plan. Se obtiene mediante la siguiente fórmula:

*(Número de personas que asistieron a la actividad/número de personas invitadas)*100*

- **Ejecución presupuestal:** Mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado. Se obtiene mediante la siguiente fórmula:

*(Presupuesto ejecutado/presupuesto asignado)*100*

- **Satisfacción:** Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar Social e Incentivos.

Satisfacción de Actividades/ Total de Actividades ejecutadas

2. Encuesta de satisfacción semestral: Evaluación de la satisfacción de los servidores mediante encuesta relacionada con las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia. Dichos resultados también se retoman para el diseño del próximo Plan realizando de esta manera procesos de mejoramiento continuo que posibilitan, a partir de la voz de los beneficiarios, responder a los intereses de la comunidad.

3. Resultados evaluación del riesgo psicosocial y de medición de clima laboral: El análisis de los resultados obtenidos brindan información pertinente para la toma de decisiones en los diseños de los Planes Posteriores. Así, los resultados y las recomendaciones de la medición realizada en el año 2021 se acogen como referencia para el diseño del presente Plan (Se anexa informe de resultados Evaluación del Riesgo Psicosocial).

Se efectuará un informe semestral que relacione los resultados obtenidos del análisis de las estrategias de evaluación desarrolladas anteriormente.

12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ITEM	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	RUTA CREACIÓN DE VALOR	EIES PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2020, 2022	COMPONENTE	2022											
						ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
PROGRAMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES																	
ÁREA DEPORTIVA RECREATIVA Y VACACIONAL																	
1	Cine en familia	Funcionario y / o familia	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Factor psicosocial												
2	Actividades de Trabajo en equipo	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Factor psicosocial												
3	Celebración día del niño	Hijos de funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Factor psicosocial												
4	Celebración novena de navidad	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Factor psicosocial												
5																	
ÁREA ARTÍSTICA Y CULTURAL																	
6	Talleres Culturales- Danza- Musica	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
7	Obras de Teatro	Funcionario y / o Familia	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
8	Eventos culturales caja de compensación	Funcionario y / o Familia	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
9																	
ÁREA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD																	
10	Geminata ecológica	Funcionarios	RUTA DE FELICIDAD	Salud mental	Prevención a nuevos riesgos a la salud												
11	Programa de Acondicionamiento físico	Funcionarios	RUTA DE FELICIDAD	Salud mental	Prevención a nuevos riesgos a la salud												
12	Campaña Uso de la Bicicleta	Funcionarios	RUTA DE FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral												
13	Semana de la salud	Colaboradores	RUTA DE FELICIDAD/ CRECIMIENTO	Salud mental	Higiene mental												
14	Semana de la salud mental	Colaboradores	RUTA DE FELICIDAD/ CRECIMIENTO	Salud mental	Higiene mental												
15	Bienestar Espiritual	Colaboradores	RUTA DE FELICIDAD/ CRECIMIENTO	Equilibrio psicosocial	Factor psicosocial												
16	Telemedicina	Colaboradores	RUTA DE FELICIDAD/ CRECIMIENTO	Salud mental	Prevención a nuevos riesgos a la salud												
17																	
ÁREA DE MANEJO DEL TIEMPO																	
18	Trabajo en casa	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar												
19	Horario flexible	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar												
20	Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar												
ÁREA DE PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA																	
21	Aseoría Caja de Compensación Familiar	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar												
22	Feria vivienda	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar												
ÁREA DE CAPACITACIÓN FORMAL																	
23	Apoyo educación funcionarios - hijos	Funcionarios	RUTA DE FELICIDAD/ CRECIMIENTO	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar												
PROGRAMAS TRANSVERSALES																	
24	Serwims	funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Alianzas interinstitucionales	Coordinación Interinstitucional												
25	Feria de servicios	funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Alianzas interinstitucionales	Coordinación Interinstitucional												
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL																	
MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL																	
26	Diagnostico de Clima laboral	Funcionarios	RUTA ANÁLISIS DE DATOS/ CALIDAD	Convivencia Social	N/A												
DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA Y RETIRO																	
27	Pre-pensionarios	Funcionarios	RUTA DE FELICIDAD/ CRECIMIENTO	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
PROGRAMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS																	
ESTIMULOS-SALARIO EMOCIONAL																	
28	Día del Servidor Público	Funcionarios	RUTA DE LA CALIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
29	Programa bienestar para todos (Cuponera emocional)	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar												
30	Gerre de Gestión	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
31	Celebración días Especiales- mujer	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar												
32	Celebración días Especiales- hombre	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar												
33	Celebración días Especiales- día de la secretaria	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
34	Celebración días Especiales- madre	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar												
35	Celebración días Especiales- padre	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar												
36	Celebración días Especiales- conductor	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
37	Celebración días Especiales- profesión	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
38	Celebración días Especiales- Trabajo Decente	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
39	Celebración días Especiales- Auxiliar de servicios generales	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
40	Funcionario Integro	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
PLAN DE INCENTIVOS																	
41	Mejor Funcionario	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
42	Mejor equipo de trabajo	Funcionarios	RUTA DE LA CALIDAD/SERVICIO	equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
PROGRAMA TRANSVERSALES																	
BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR																	
43	Inscripción de buenas prácticas al banco nacional de experiencias de éxito en materia de bienestar	Funcionarios	RUTA DE LA CALIDAD/SERVICIO	Alianzas interinstitucionales	Fomento de buenas practicas en materia de bienestar												
TRANSFORMACIÓN DIGITAL																	
44	Capacitación en análisis de datos (Big Data)	Funcionarios	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	Transformación digital	Análisis de datos para el bienestar												
45	Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información	Funcionarios	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS CALIDAD/SERVICIOS	Transformación digital	Análisis de datos para el bienestar												

13.RECURSOS

A continuación se reportan los rubros asignados en la Programación físico financiera del proyecto de Implementación de estrategias que mejoren la calidad de vida institucional en la Institución Universitaria Digital de Antioquia, proyecto que ejecuta la Dirección de Bienestar Institucional, asociados a las acciones del Plan de Bienestar Laboral e incentivos.

COMPONENTE	ACCIONES	PRESUPUESTO ASIGNADO
Salud integral	Salud psicofísica, recreación y deporte en la Institución Universitaria Digital de Antioquia en el marco del proceso de Bienestar Universitario.	\$42.800.000
	Atención psicosocial de la Institución Universitaria Digital de Antioquia en el marco del proceso de Bienestar Institucional.	\$20.800.000
	Promoción de la salud y prevención de la enfermedad desde la atención y la asesoría médica, en el marco del proceso de Bienestar Institucional.	\$18.720.000
Apoyo administrativo y comunicaciones	Apoyo administrativo, operativo y logístico de los diferentes procesos de Bienestar institucional.	\$36.833.333
Arte y cultura	Desarrollo de grupos, iniciativas y procesos artísticos y culturales.	\$34.883.770
Educación inclusiva	Gestión, desarrollo y capacitación en Educación Superior Inclusiva de la Institución Universitaria Digital de Antioquia en el marco del proceso de Bienestar Universitario.	\$63.151.098
Total:		\$217.188.201

Desde la Dirección de Recursos Humanos se tiene un presupuesto de noventa millones de pesos (\$ 90.000.000) para las cumplir con las actividades del programa de bienestar y de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Acción	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó y Elaboró	Luz Ofelia Rivera Restrepo		24/01/2021
Proyectó y Eaboró	Julian Fernando Gómez López		24/01/2021
Revisó y Aprobó	Luz Gladys Tamayo Jaramillo		24/01/2021
Recomendó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		/01/2021

Anexo 1. Informe de Evaluación del Riesgo Psicosocial

El objetivo de la Evaluación del Riesgo Psicosocial era Identificar los factores psicosociales intralaborales y extralaborales que pueden tener mayor nivel de riesgo o de bajo riesgo (protectores) con relación al entorno laboral y las sintomatologías derivadas del estrés para proponer acciones que impacten estos factores en las diferentes áreas de trabajo.

RESULTADOS DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES A NIVEL GLOBAL, INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRÉS.

NIVEL DE RIESGO PARA EL PUNTAJE TRANSFORMADO PROMEDIO			
RIESGO GLOBAL	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	ESTRES
20.3	22.3	13.5	13.8
Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo medio

RESULTADO GLOBAL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE LA INSTITUCION UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA

Nivel de Riesgo	# Personas	% Personas
SIN RIESGO	25	58%
RIESGO BAJO	7	16%
RIESGO MEDIO	6	14%
RIESGO ALTO	2	5%
RIESGO MUY ALTO	3	7%
TOTAL	43	100%
Medio, alto y muy alto	11	26%
INVALIDADO		0%

RESULTADOS GENERALES DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES.

Nivel de Riesgo	# Personas	% Personas
SIN RIESGO	23	53%
RIESGO BAJO	6	14%
RIESGO MEDIO	9	21%
RIESGO ALTO	2	5%
RIESGO MUY ALTO	3	7%
TOTAL	43	100%
Medio, alto y muy alto	14	33%
INVALIDADO		0%

RESULTADOS GENERALES DE LOS FACTORES PISCOSOCIALES EXTRALABORALES.

Nivel de Riesgo	# Personas	% Personas
SIN RIESGO	20	47%
RIESGO BAJO	11	26%
RIESGO MEDIO	8	19%
RIESGO ALTO	3	7%
RIESGO MUY ALTO	1	2%
TOTAL	43	100%
Medio, alto y muy alto	12	28%
INVALIDADO		0%

RESULTADOS GENERALES DEL ESTRÉS.

Nivel de Riesgo	# Personas	% Personas
MUY BAJO	8	19%
BAJO	15	35%
MEDIO	7	16%
ALTO	8	19%
MUY ALTO	5	12%
TOTAL	43	100%
Medio, alto y muy alto	20	47%
INVALIDADO		0%

En este cuadro puntualiza que las 20 personas presentan alguna o varias respuestas de estrés cuyas causas pueden ser intralaboral, extralaboral (social, familiar y económico) y personal (tipo de personalidad) y que deben indagarse con el acompañamiento individual por parte del psicólogo (a) de seguridad y salud en el trabajo.

Según la Resolución 2404 de 2019, se sugiere **hacer la próxima evaluación en un período de dos años**, seguir abordando las acciones de promoción e intervenir aquellas dimensiones que puntuaron alto y que se pudieron aumentar por efectos de la pandemia.

RECOMENDACIONES GENERALES

En relación con los resultados de la matriz sobre los riesgos de los factores psicosociales intralaborales, extralaborales y el estrés se presentan algunas recomendaciones que pueden servir de guía para la implementación de acciones de mejoramiento:

- Para el Programa de Vigilancia Epidemiológica de los Riesgos Psicosociales y el estrés se propone hacer intervención con unos planes de acción que integren los procedimientos de gestión humana con la cultura de la empresa para lograr un impacto mayor en el mejoramiento de la salud y el clima laboral. La efectividad del sistema depende de la ejecución continua de dichos planes como también del seguimiento y control que se realice en un periodo prolongado.
- Para minimizar los factores de riesgo que están afectando la salud de las personas, se recomienda un programa de prevención enfocado en el manejo del estrés; de las 43 personas evaluadas se encontraron 13 personas que puntuaron niveles de riesgo alto y muy alto en el cuestionario de evaluación del estrés, calificados como prioritarios. Se sugiere realizar un acompañamiento por parte del psicólogo (a) de seguridad y salud en el trabajo, ubicar las causas de estrés y hacer recomendaciones a la empresa sobre su manejo.

RECOMENDACIONES GENERALES PARA EL PLAN DE ACCION MEDIO, ALTO Y MUY ALTO

Recomendaciones intralaborales

DOMINIO: DEMANDAS DEL TRABAJO		DIMENSIONES	RIESGO MUY ALTO	RECOMENDACIONES PLAN ACCIÓN
		Nivel de responsabilidad del cargo (Forma A)	NA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitar al personal en el manejo del estrés y técnicas de afrontamiento. Se sugiere hacer un ciclo de talleres vivenciales con los líderes, donde puedan participar de un spa de salud mental, ofrecido por la Caja de Compensación y de esta forma, trabajar las emociones, el autocuidado, estrategias de afrontamiento en situaciones de adversidad y desarrollo de la resiliencia ante los procesos de cambio. 2. Por la pandemia, se hace necesario hacer teletrabajo. Tener en cuenta la flexibilización de horario en cuanto a la desconexión virtual, al cumplimiento de tiempos de descanso y a mantener el programa de pausas activas aún en esta modalidad. 3. Optimizar las reuniones periódicas, en cuanto al manejo del tiempo y temas a tratar, disminuir tareas operativas y mejorar los recursos tecnológicos para bajar la carga de tareas operativas.
		Demandas cuantitativas	NA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se recomienda organizar el trabajo con los tiempos de respuesta estándares factibles, mejorar los procesos para eliminar actividades irrelevantes, usar herramientas de trabajo útiles que lo agilicen, y buscar equidad en las actividades. 2. Capacitar en administración del tiempo. 3. Revisar la carga laboral que tienen los colaboradores de acuerdo con el volumen de tareas asignadas.
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	NA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplir con los horarios de desconexión virtual, programar actividades dentro de la jornada laboral y mantener el programa de pausas activas. 2. Conciliar los tiempos de descanso del colaborador con su familia, involucrándolo en las actividades que realiza la caja de compensación u otras entidades para que se haga uso de las mismas y se mejoren los tiempos de descanso del personal. 3. Acompañar al personal colaborador, en aquellas actividades que requieran seguimiento o toma de decisiones importantes.
		Demandas de carga mental	NA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer un programa de pausas activas orientado a cuidarse a sí mismo. Incluirlo en el programa ergonómico. 2. Capacitar en ejercicios físicos y mentales para estimular el cerebro. (gimnasia cerebral). 3. Fortalecer la planeación y disciplina con el manejo del tiempo. Tener en cuenta la programación de actividades, los imprevistos y los tiempos de entrega. Hacer seguimiento de los procesos por parte de los líderes, fortaleciendo la comunicación asertiva en todo el personal.

Recomendaciones factores extralaborales

DIMENSIONES	RIESGO ALTO	RECOMENDACIONES PLAN ACCIÓN
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda.	Alto	Capacitar al personal sobre riesgo público y en seguridad vial tanto para peatones como para conductores de cualquier tipo de vehículo. Flexibilizar horarios laborales para evitar las congestiones en las horas pico. Revisar los tiempos de desplazamiento que tienen algunos colaboradores por la distancia de su lugar de vivienda, implementando acciones que mejoren o disminuyan dichos desplazamientos.