

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

RECTORÍA

**VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA Y
FINANCIERA**

**SISTEMA DE BIENESTAR
Dirección de Recursos Humanos
Dirección de Bienestar**

Medellín – 2024

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

Por

Jasson Alberto de La Rosa Isaza

Rector

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 2024

INTRODUCCIÓN	4
1 OBJETIVOS PLAN DE BIENESTAR	4
1.1 Objetivo General	4
1.2 Objetivos Específicos	4
2 ALCANCE	5
3 MARCO NORMATIVO	5
4 DEFINICIONES	7
5 VALORES	9
6 RESPONSABLES	9
7.ELEMENTOS ESTRUCTURALES PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN	10
7.1 Ejes que orientan la estructura del plan.....	10
7.2 Diagnósticos y antecedentes del plan	11
8 PROGRAMAS, ESTRATEGIAS Y ACCIONES DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS DE LA IU DIGITAL DE ANTIOQUIA:	12
8.1. Programa de Protección y Servicios Sociales.....	12
8.2 Programa de Calidad de Vida Laboral.....	14
8.2.1 Medición de Clima Laboral	14
8.2.2 Factores de riesgo psicosocial y clima laboral	16
8.2.3 Desvinculación laboral asistida y retiro	17
8.3 Programa de Estímulos e Incentivos.....	18
8.3.1 Estímulo y salario emocional	18
8.3.2 Plan de Incentivos.....	19
8.4 Programa de Convivencia Institucional.....	21
8.5 Programa Transversal	21
9 CONSOLIDACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR	21
10 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	22
10. 1 Indicadores	23
12. RECURSOS 2024.....	27

INTRODUCCIÓN

El capital humano de la IU. Digital es el pilar fundamental, destacándose su bienestar como el enfoque central y la máxima prioridad para la institución. En este sentido, la forma en que se apliquen las políticas y procedimientos relacionados con su gestión tendrá un impacto directo en el éxito de la administración y en el logro de los objetivos y metas institucionales.

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos de la IU. Digital se propone instaurar actividades de bienestar continuas con el objetivo de crear, mantener y mejorar las condiciones que fomenten el desarrollo integral de los empleados. Esto implica no solo la mejora del bienestar laboral, sino también la elevación del nivel de calidad de vida tanto del personal como de sus familias. La responsabilidad de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar programas de bienestar recae en la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, encomendada al Sistema de Bienestar Institucional compuesto por Gestión Humana y Bienestar Institucional.

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2024, dirigido a todos los servidores de la institución, incluyendo vinculados, personal de libre nombramiento y remoción, provisionales, docentes y contratistas, tiene como principal objetivo fortalecer la calidad de vida en general. Este plan no solo busca reconocer la labor de los empleados, sino también cultivar una cultura arraigada de pertenencia y motivación.

El enfoque del plan se alinea con el Plan de seguridad y salud en el trabajo, adaptándose a los nuevos desafíos en consonancia con las políticas del Gobierno Nacional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y el Programa Nacional de Bienestar Social 2020-2022 de la Dirección de Empleo Público. Se guía por la premisa de "Servidores Saludables, Entidades Sostenibles".

Este plan tiene como principal finalidad fortalecer la calidad de vida en general, destacando la labor de los servidores y cultivando una cultura de sentido de pertenencia y motivación.

Para lograr este objetivo, el plan contempla las siguientes acciones:

- Promoción de la salud y el bienestar físico y mental de los servidores
- Fomentar el desarrollo profesional y personal de los servidores
- Crear un ambiente laboral positivo y saludable

1 OBJETIVOS PLAN DE BIENESTAR

1.1 Objetivo General

Mejorar la calidad de vida de los servidores y de sus familias, mediante la implementación de programas y acciones que fomenten la satisfacción, la motivación, la eficacia y la efectividad laboral, así como el sentido de pertenencia a la institución.

1.2 Objetivos Específicos

- Mejorar la salud física y mental de los servidores, reduciendo el riesgo de enfermedades y

mejorando su calidad de vida.

- Implementar acciones integrales destinadas a fomentar un equilibrio saludable entre la vida laboral y familiar.
- Diseñar una estrategia que refuerce la cultura organizacional, promoviendo la adopción de los valores institucionales para cultivar una cultura de servicio que priorice la responsabilidad social, el compromiso institucional, y el sentido de pertenencia.
- Gestionar iniciativas que consoliden a la Institución como el mejor entorno laboral, destacando la calidad de vida de los servidores y promoviendo un ambiente propicio para el trabajo.

2 ALCANCE

El Plan de Bienestar laboral e Incentivos establece el esquema de bienestar social para la vigencia 2024 y se aplica a los servidores públicos de la IU. Digital. Su implementación inicia con la identificación de necesidades y concluye con una evaluación, considerando los indicadores preestablecidos para medir su efectividad y alcance.

3 MARCO NORMATIVO

La Constitución Política de 1991 establece que Colombia es un Estado Social de Derecho, que tiene como objetivo promover el bienestar de sus ciudadanos, incluyendo a los servidores públicos. En este sentido, la Constitución reconoce el derecho de los servidores públicos a un ambiente laboral sano y seguro, a la capacitación y a la participación en las decisiones que afectan su trabajo.

Los programas de bienestar laboral son una herramienta importante para promover el bienestar de los servidores públicos. Estos programas contribuyen a crear un ambiente laboral sano y seguro, que fomenta la productividad, la motivación y la retención de los empleados.

El respaldo normativo para el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se encuentra sustentado en la siguiente legislación:

Tabla 1. Marco Normativo. Fuente: Elaboración Propia Gestión Humana

NORMA	DESCRIPCIÓN - EPÍGRAFE
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.

NORMA	DESCRIPCIÓN - EPÍGRAFE
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

NORMA	DESCRIPCIÓN - EPÍGRAFE
	las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar.
RESOLUCIÓN RECTORAL No. 202301619 02 días del mes de agosto de 2023	“Por medio de la cual se establecen los lineamientos del programa de Salario Emocional en el marco del Plan de Bienestar Social para los servidores públicos de la Institución Universitaria Digital de Antioquia y se deroga el Numeral 2.3 del Artículo 4 de la Resolución Rectoral 521 de 2021 “Por la cual se adoptan disposiciones en materia de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos en la Institución Universitaria Digital de Antioquia”
RESOLUCIÓN RECTORAL 202301584 del 12 de julio de 2023	“Por la cual se adopta la jornada laboral y se determinan horarios flexibles en la Institución Universitaria Digital de Antioquia”
RESOLUCIÓN RECTORAL 202301588 del 12 de julio del 2023	“Por la cual se adopta la Política de Prevención de Desconexión Laboral de la Institución Universitaria Digital de Antioquia – IU. Digital”
ACUERDO 11 del 5 de julio de 2018	“Por el cual se expide el estatuto de bienestar universitario de la Institución Universitaria Digital de Antioquia.

4 DEFINICIONES

Bienestar: El Programa Nacional de Bienestar de la Dirección del Empleo Público “Servidores saludables, entidades sostenibles 2020 - 2022”, entiende el Bienestar como “la provisión de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades que mejoren las condiciones de vida laboral de las personas”, dichas necesidades abarcan aspectos económicos, educativos y sanitarios, entre otros que aporten a la calidad de vida.

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; posibilitando obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

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

Los factores psicosociales comprenden aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, entre 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.

Salud Mental: La Organización Mundial de la Salud (OMS) define salud mental como: “Un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”.

Salud Integral: Se conoce como salud integral al estado de bienestar ideal el cual se logra únicamente cuando existe un correcto balance entre los factores físicos, emocionales, espirituales, biológicos y sociales. Es de esa forma que las personas logran crecer en todos los ámbitos de la vida y, por lo tanto, se siente sano tanto física como mentalmente, además de que tendrá plena felicidad.

5 VALORES

La IU. Digital adoptó el Código de Integridad, mediante la Resolución Rectoral No. 438 del 27 de febrero de 2021 y Resolución Rectoral 547 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: Cumpló 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.

INCLUSIÓN: 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.

6 RESPONSABLES

El Sistema de Bienestar conformado por: La Dirección de Recursos Humanos y la Dirección de Bienestar de la IU. Digital, son responsables de identificar 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.

Para ello, las direcciones trabajarán en conjunto para realizar un diagnóstico de las necesidades de los servidores públicos y sus familias. Este diagnóstico será la base para la formulación del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.

7. ELEMENTOS ESTRUCTURALES PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos de la IU. Digital se fundamenta en los siguientes principios fundamentales:

- **Cumplimiento de la normatividad:** El plan se ajusta a las leyes, decretos y demás disposiciones vigentes en materia de bienestar laboral.
- **Orientaciones de los planes de desarrollo:** El plan se alinea con los objetivos y metas de los planes de desarrollo nacional, departamental e institucional.
- **Diagnóstico institucional:** El plan se fundamenta en los diagnósticos realizados por la institución, que identifican las necesidades y problemáticas en materia de bienestar laboral. Este análisis identificó áreas específicas para implementar mejoras significativas, abarcando tanto aspectos laborales como personales.
- **La evaluación del Formulario único de Reporte de Avance a la Gestión (FURAG):** Esta evaluación aportó datos claves para la implementación de acciones de mejora y nuevas estrategias a implementar.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** Las directrices del Modelo garantizaron la alineación del plan con los objetivos estratégicos y la visión institucional.

Estos principios guían la formulación de las acciones y programas del plan, que buscan mejorar la calidad de vida de los colaboradores y promover un entorno laboral más favorable. A continuación, se destacan los aspectos más relevantes que dan las bases para estructura el presente plan:

7.1 Ejes que orientan la estructura del plan

El plan de Bienestar Laboral e Incentivos 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 Programa 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.

El Plan de Bienestar laboral e Incentivos de la Institución Universitaria Digital de Antioquia se articula con los ejes establecidos en el PNB 2020 – 2022 resumidos en la siguiente **Tabla 2:**

Tabla 2. Relación Ejes de Bienestar. **Fuente:** Elaboración propia adaptada de la Guía PNB 2020- 2022.

Relación Ejes de Bienestar-	Ejes Programa de Bienestar	Elementos o Componentes
Equilibrio Psicosocial	Programa de Protección y Servicios Sociales Programa de Estímulos e Incentivos Programas de Calidad de Vida	<ul style="list-style-type: none"> Factores Psicosociales Equilibrio entre la vida Laboral y Familiar Calidad de Vida Laboral
Salud Mental	Programa de Protección y Servicios Sociales	<ul style="list-style-type: none"> Higiene Mental Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia
Convivencia Social	Programa de Calidad de Vida Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y abuso de poder
Alianzas interinstitucionales	Programas Transversales Programa de Protección y Servicios Sociales	<ul style="list-style-type: none"> Coordinación interinstitucional de buenas prácticas en materia de bienestar.
Transformación digital	Programas Transversales	<ul style="list-style-type: none"> Creación de cultura digital para la creación de valor Analítica de datos para el bienestar Creación de ecosistemas digitales.

7.2 Diagnósticos y antecedentes del plan

Se realizó un diagnóstico para conocer las necesidades y preferencias de los funcionarios teniendo en cuenta los resultados que mostraron:

- La Evaluación del FURAG
- Estudio de clima laboral
- Auto diagnóstico de la METH de MIPG
- Evaluación del Riesgo Psicosocial.
- Diagnóstico de condiciones de salud.
- Evaluación psicofísica individual.

En general, los resultados mostraron que los funcionarios desean tener oportunidades para desarrollar sus habilidades y conocimientos, un equilibrio entre su vida laboral y personal, y sentirse apoyados y reconocidos por su trabajo.

Con base a esta información, las actividades para el año 2024 se enfocarán en formación y capacitación, flexibilidad laboral, y programas de reconocimiento. Se espera que estas actividades contribuyan a mejorar el bienestar laboral y el entorno de los funcionarios, lo que se traducirá en una mayor productividad y satisfacción en el trabajo.

Estas acciones contribuirán a asegurar la estabilidad física, mental y emocional de todos los colaboradores, lo cual redundará en el beneficio de la institución en su conjunto.

8 PROGRAMAS, ESTRATEGIAS Y ACCIONES DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS DE LA IU. DIGITAL:

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para el año 2024 tiene como objetivo mejorar el bienestar laboral de todos los colaboradores de la Institución, atendiendo a sus necesidades, optimizando los procesos internos y promoviendo un rendimiento laboral sobresaliente. El plan se estructura en cuatro programas individuales, cada uno diseñado con estrategias y acciones específicas para abordar aspectos particulares: desarrollo profesional, equilibrio entre la vida laboral y personal, apoyo y reconocimiento, y gestión de riesgos psicosociales. Se espera que este plan contribuya a mejorar la satisfacción en el trabajo, productividad y rendimiento de los colaboradores.

8.1. Programa de Protección y Servicios Sociales

El programa de bienestar laboral se centra en abordar las necesidades de los empleados y sus familias. Estas necesidades incluyen protección, recreación, identidad y aprendizaje. El objetivo del programa es mejorar los niveles de salud, vivienda, entretenimiento, cultura y educación de los empleados y sus familias.

Las actividades se llevan a cabo en colaboración con la Caja de Compensación Familiar Comfama que ofrece una amplia gama de servicios a sus afiliados, incluyendo atención médica, recreación, educación y vivienda, servicios que pueden ser beneficiosos para los empleados y sus familias.

La coordinación entre instituciones es clave para que las personas puedan acceder a los servicios de protección social de manera sencilla, eficiente y efectiva. Esta coordinación permite facilitar la gestión de procesos de afiliación y trámites, garantizar el uso adecuado de los recursos y realizar evaluaciones continuas de la calidad de los servicios.

De igual manera, la IU. Digital se encargará de proporcionar a los empleados eventos de interés colectivo que contribuyan al fortalecimiento del trabajo en equipo y fomenten la creatividad. Esto se llevará a cabo mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales, que incluirán talleres, cursos y otras iniciativas destinadas a impulsar el desarrollo de habilidades y talentos, adaptándose a las preferencias de los empleados 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**

Se busca fortalecer los 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 de Promoción de la salud y Prevención de la enfermedad**

Busca propende por el óptimo estado físico, mental y emocional de los servidores, promoviendo actitudes y hábitos saludables que mejoren sus condiciones de vida.

- **Área de Manejo del Tiempo**

Articular el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos con programas que se desarrollarán para flexibilizar el tiempo laboral y brindar beneficios a los funcionarios como son: trabajo en casa, horario flexible, apoyo para el manejo del tiempo libre, equilibrio de tiempo laboral y personal.

- **Área de Promoción de Programas de Vivienda**

Se busca contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de servidores acercando a ellos las posibilidades de beneficios y planes de vivienda que ofrecen diferentes entidades.

- **Área de Capacitación Formal**

La IU. Digital ofrece un programa de apoyo a la educación para sus empleados y a los miembros de sus familias que aspiren a realizar estudios. Este programa tiene como objetivo elevar el nivel de formación de los colaboradores, tanto a nivel personal como profesional.

El programa se materializa a través de diversos programas académicos ofrecidos por la institución, como:

Acuerdo 065 del 5 de diciembre de 2019. "Este acuerdo define las políticas de descuentos aplicables al personal vinculado, profesores de cátedra y ocasionales que cursen pregrados, posgrados y educación continua en la IU. Digital"

- Conceder un descuento del 90% en las tarifas de matrícula para los servidores públicos y profesores de carrera vinculados a la IU. Digital, aplicable a programas de pregrado y posgrado.
- Brindar un descuento del 20% en las tarifas de matrícula de programas de pregrado y posgrado a cónyuges o compañeros permanentes, así como a familiares hasta segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos), primeros de afinidad (padres del cónyuge o compañero permanente, madrastra, padrastro, hijos del cónyuge o compañero permanente) y primeros civiles (hijos o padres adoptivos) de los servidores públicos y profesores de carrera vinculados a la Institución Universitaria Digital de Antioquia.
- Ofrecer un descuento del 20% en las tarifas de matrícula de programas de pregrado y posgrado a profesores de cátedra y ocasionales de la IU. Digital que hayan acumulado al menos 192 horas de contrato de forma continua en un semestre académico.
- Conceder un descuento del 20% en las tarifas de programas de educación continua para los servidores públicos y profesores de carrera vinculados a la IU. Digital, aplicable en una única ocasión.

Acuerdo 20230143 del 16 de noviembre de 2023: Este acuerdo, aprueba y regula la asignación de auxilios educativos para los empleados públicos que deseen cursar programas distintos a la oferta académica de la IU. Digital.

La cuantía del Auxilio Educativo se establecerá de acuerdo con el nivel de formación. A continuación, se detallan las cuantías para cada nivel:

Tabla 3 Cuantía Auxilio Educativo- Fuente Acuerdo 20230143

CUANTÍA AUXILIO EDUCATIVO	
Pregrado	Posgrado
Técnica profesional: hasta 2,5 SMLMV	Especialización: hasta 5 SMLMV
Tecnología: hasta 3 SMLMV	Maestría: hasta 6 SMLMV
Profesional: hasta 4 SMLMV	Doctorado: hasta 7 SMLMV

8.2 Programa de Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral es un aspecto fundamental para el bienestar de los servidores públicos. Se refiere a la percepción que los servidores tienen de su entorno y condiciones de trabajo, y de si estos son satisfactorios y propicios para su desarrollo.

Un buen ambiente laboral tiene un impacto positivo en la productividad, las relaciones interpersonales y el bienestar general de los servidores. Por ello, la institución implementará estrategias destinadas a mejorar la calidad de vida laboral, como ofrecer condiciones de trabajo seguras y saludables, proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y crear un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Desde el área de calidad de vida laboral, de acuerdo con el art. 24 del decreto ley 1567 de 1998 y art. 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015; se deben abordar los siguientes programas:

- Medición de clima laboral bianual
- Adaptación al cambio organizacional, acciones frente al cambio y desvinculación laboral asistida
- Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio
- Identificación de la cultura organizacional y su gestión
- Fortalecimiento del trabajo en equipo
- Programa de incentivos

8.2.1 Medición de Clima Laboral

El propósito de la medición del clima laboral es identificar y conocer la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo, dado que es un factor determinante en 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 desempeña 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 igualitario 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.

En la IU. Digital se realizó el estudio de clima organizacional en el mes de noviembre de 2022. Los resultados de la medición mostraron que el clima laboral es percibido por parte del personal como un clima positivo, con una puntuación de 75%. Sin embargo, se identificaron algunas variables que requieren fortalecimiento, como la reciprocidad.

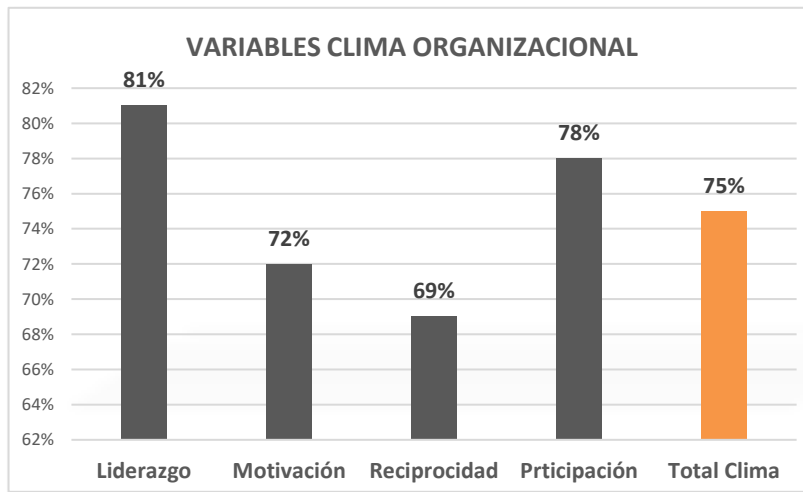
Para mejorar el clima laboral en la IU. Digital, se deben implementar actividades que apunten al fortalecimiento de las siguientes variables:

- **Reciprocidad:** Se refiere a la percepción de los servidores de que la entidad valora su trabajo y esfuerzo.
- **Relaciones interpersonales:** Se refiere a la percepción de los servidores de que las relaciones entre ellos son positivas y colaborativas.
- **Remuneración:** Se refiere a la percepción de los servidores de que su salario es acorde con sus funciones.

El fortalecimiento de estas variables contribuirá a mejorar la satisfacción de los servidores y, en consecuencia, a mejorar el desempeño de la institución.

El estudio de clima laboral es una herramienta importante para identificar y conocer la percepción de los servidores sobre su ambiente de trabajo. Los resultados de este estudio muestran que el clima laboral en la Institución Universitaria Digital de Antioquia es positivo, pero con algunas áreas de oportunidad. Para mejorar el clima laboral, se deben implementar actividades que apunten al fortalecimiento de las variables de puntuación baja.

Gráfica 1: Encuesta Clima Laboral- **Fuente:** Informe Encuesta GH



8.2.2 Factores de riesgo psicosocial y clima laboral

Los factores de riesgo psicosocial son aquellos que pueden afectar la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores. Estos factores pueden estar relacionados con las condiciones de trabajo, el ambiente laboral o las características organizativas de la institución.

El ambiente laboral se refiere a las condiciones físicas y sociales en las que se desarrolla el trabajo. Incluye aspectos como la seguridad y salud en el trabajo, las relaciones interpersonales, la cultura organizacional y el clima laboral.

La IU. Digital llevó a cabo una Evaluación del Riesgo Psicosocial en noviembre de 2023. El objetivo de esta evaluación es identificar los cambios que se han producido en los factores de riesgo psicosocial y diseñar acciones para reducir su impacto.

A continuación, se presentan los resultados:

- El riesgo psicosocial en la universidad es Bajo.
- El Riesgo Psicosocial Intra laboral – RPSI (Forma B) se encuentra en nivel Sin Riesgo, en cuanto al RPSI (Forma A) el nivel de riesgo Bajo.
- El riesgo Extralaboral se encuentra en riesgo Medio.
- En cuanto al cuestionario para la versión de estrés, para la forma A y B el comportamiento es BAJO.

Entre las dimensiones que se deben intervenir se encuentran, en el formulario extralaboral :

- Tiempo fuera del trabajo
- Día de la Familia
- Convenios o alianzas con entidades culturales y deportivas
- Mejoramiento del programa de formación y capacitación con temas relacionados con el fortalecimiento de las condiciones extralaborales.

Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda

- Estimulo por uso de transporte amigable con el ambiente
- Diseño o mejora del modelo y metodología de selección (Ubicación de la vivienda del participante)
- Capacitación en alternativas de rutas de desplazamiento

El plan de intervención será monitoreado y evaluado de forma periódica para garantizar su efectividad.

8.2.3 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, mediante un plan de desvinculación, para afrontar los cambios que surgen en su vida laboral, apoyarlo sociolaboral y emocionalmente al momento de desvincularse de la Institución.

En esta perspectiva la IU. Digital de Antioquia desde la Dirección de Recursos Humanos 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.

Pre pensionados

Programa 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, 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.

8.3 Programa de Estímulos e Incentivos

8.3.1 Estímulo y salario emocional

La IU. Digital cuenta con un programa de incentivos para mejorar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de sus empleados. Este programa tiene como objetivo crear condiciones laborales favorables y reconocer los desempeños que alcanzan niveles de excelencia.

La selección de los incentivos que se implementarán dependerá de las necesidades y objetivos específicos de la institución y están enfocados en diferentes actividades que van en pro de alcanzar el objetivo propuesto.

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. Este programa está enfocado en diferentes actividades que van en pro de alcanzar el objetivo propuesto, en ellos están la celebración de días especiales y los beneficios de salario emocional, a. continuación la relación para cada una de ellas:

Celebración de días especiales:

La IU. Digital valora y reconoce la dedicación y contribución de su equipo. A lo largo del año, se realizan diversas celebraciones para conmemorar y celebrar los siguientes días:

- **Día Nacional del Servidor Público:** Se rinde homenaje a la labor invaluable de los servidores públicos, reconociendo su compromiso y servicio a la comunidad.
- **Día de la Mujer/Hombre:** Se celebra la diversidad y logros de las colegas, destacando su importancia en el entorno laboral y más allá.
- **Día de la Secretaria:** Se honra la labor esencial de las secretarias, quienes desempeñan un papel fundamental en el funcionamiento efectivo de la institución.
- **Día de la Madre/Padre:** Se dedica un día especial para honrar a las madres y padres del equipo, reconociendo su esfuerzo y amor.
- **Halloween, Navidad, Actividades de Integración:** se fomenta la camaradería y el espíritu festivo mediante eventos de integración durante Halloween y Navidad, fortaleciendo los lazos entre las dependencias.
- **Cierre de Gestión:** se culmina el año con una celebración especial para reflexionar sobre los logros y desafíos, agradeciendo a todo el equipo por su arduo trabajo y dedicación, entre otros.

Beneficios Salario Emocional

La aprobación de estos beneficios se llevó a cabo a través de la Resolución Rectoral No. 202301619, titulada “Establecimiento de Lineamientos para el Programa de Salario Emocional en el marco del Plan de Bienestar Social para los servidores públicos de la Institución Universitaria Digital de Antioquia” Esta

resolución deroga el Numeral 2.3 del Artículo 4 de la Resolución Rectoral 521 de 2021, que abordaba disposiciones en materia de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos en la institución Universitaria Digital de Antioquia. Los beneficios contemplados son los siguientes:

- Permiso especial remunerado por el cumpleaños del servidor público - Disfruta tu día.
- Permiso especial remunerado para extender un puente festivo - Puente más largo
- Permiso remunerado para festividades navideñas - Navidad en Familia
- Permiso remunerado para ceremonias de graduación.
- Permiso remunerado para asistir a citas médicas - Cuidamos tu salud
- Permiso remunerado por mudanza - Día libre por mudanza
- Permiso remunerado para atender eventos inesperados - Un día libre por justa causa
- Permiso remunerado para celebrar el matrimonio.
- Permiso remunerado para cuidado de mascotas.
- Permiso remunerado por desplazamiento al trabajo en patineta, patines o caminando.
- Permiso remunerado por participación en actividades premiadas.
- Permiso remunerado para actividades deportivas.
- Permiso remunerado con tiempo compensado.
- Permiso remunerado para disfrutar de septiembre.
- Permiso remunerado para docencia universitaria.
- Permiso compensado académico.
- Permiso remunerado para la hora de lactancia.
- Permiso remunerado para ir al trabajo en bicicleta.
- Permiso remunerado para celebrar el Día de la Familia.
- Permiso compensado para la Semana Santa.
- Permiso remunerado por calamidad doméstica de hasta tres (3) días.
- Permiso remunerado para licencia por luto.

8.3.2 Plan de Incentivos

El Plan de incentivos de la IU. Digital tiene por objeto otorgar reconocimientos pecuniarios y no pecuniarios por el buen desempeño de los servidores públicos y mejores equipos de trabajo, 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.

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.

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.

Programas de reconocimiento

Los programas de reconocimiento incluyen actividades que buscan destacar el trabajo de los servidores públicos y motivarlos a seguir dando lo mejor de sí mismos. Algunos ejemplos de estos programas son:

Selección de los mejores funcionarios:

Para reconocer y motivar a los servidores públicos que se destacan por su buen desempeño y compromiso con la institución, se realiza un proceso de selección de los mejores funcionarios de cada nivel jerárquico y del mejor funcionario de libre nombramiento y remoción.

El proceso de selección de los mejores funcionarios es una herramienta importante para motivar a los servidores públicos y contribuir a su desarrollo personal y profesional. El reconocimiento público de los servidores que se destacan por su buen desempeño es una forma de valorar su labor y motivarlos a seguir dando lo mejor de sí mismos.

Selección mejor equipo de trabajo

Se reconocerá a los mejores equipos de trabajo que obtengan los tres primeros lugares, se otorgará un reconocimiento público por su destacada labor y un incentivo no pecuniario, ambos aprobados por el comité, el reconocimiento público se realizará durante el evento de los Premios IUD.

En relación con los Incentivos No Pecuniarios para los equipos de trabajo, cada miembro de los equipos seleccionados como los mejores recibirá un día de descanso remunerado, asegurándose de que no afecte la prestación del servicio del área.

Para garantizar el cumplimiento de los beneficios otorgados, se considerará el rubro presupuestal del "Plan de Incentivos". Además, la institución podrá establecer convenios interinstitucionales y alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas para llevar a cabo el Plan de Incentivos, especialmente en el otorgamiento de planes vacacionales.

Finalmente, se realizará un reconocimiento público a la trayectoria laboral y se expresará agradecimiento por la antigüedad de los servidores que cumplan 5 años de servicio durante la vigencia, llevándose a cabo este reconocimiento en el evento de los Premios IUD al final del año.

PREMIOS IUD: Un Reconocimiento al Talento y Excelencia: La IU. Digital ha creado los Premios IUD para reconocer y estimular a sus colaboradores. Los premios se otorgan anualmente y fueron creados mediante la Resolución Rectoral No. 1112 del 28 de septiembre de 2022, "Creación de los Premios IUD en la Institución Universitaria Digital de Antioquia", en la que se establece la iniciativa de instituir los Premios IUD con el propósito de reconocer y estimular a los colaboradores de la IU. Digital. Estos premios, distribuidos en diversas categorías, buscan destacar el desempeño humano y profesional de los participantes en el desarrollo de sus actividades laborales, todo ello en concordancia con los principios consagrados en el Código de Integridad Institucional.

8.4 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, 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 como política aprobada en la Resolución Rectoral 438 de 2021 y Resolución Rectoral 547 de 2021; el propósito de la política fomentar y promover la cultura y valores institucionales, el sentido de pertenencia con la institución y la relación con el entorno y los diferentes grupos de valor.

8.5 Programa Transversal

De acuerdo con lo expresado en el Programa de Bienestar Nacional 2020 2022, el Eje 5 de alianzas institucionales y transformación digital, debe ser uno de los ejes transversales a todas las acciones y estrategias que se definan en el Plan; para el caso de la IU. Digital, esta transversalidad se ve reflejada en acciones concretas, cada una de ellas contempladas en el cronograma en programas transversales algunas de ellas son:

- Cultura digital
- Capacitación en analítica de datos
- Creación y apropiación de redes y
- Sistemas de información

Estas acciones se realizarán de manera conjunta con la Dirección de Recursos Humanos, la Dirección de Bienestar y la Dirección de Tecnología. Estas actividades se ejecutarán en el marco del Plan Institucional de Capacitaciones.

9 CONSOLIDACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR

De acuerdo con lo definido anteriormente, es decir la base normativa y conceptual, el diagnóstico y antecedentes y la descripción de los ejes y programas, en la Tabla 4 se describe la consolidación del Plan de Bienestar e Incentivos Laboral para la vigencia 2024 para la IU. Digital, en la **Tabla 4.**, así:

Tabla 4: Consolidación Plan de Bienestar – Fuente: Elaboración propia Gestión Humana

EJES	PROGRAMAS	ESTRATEGIAS	ACCIÓN
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL SALUD MENTAL	PROGRAMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	Deportiva, Recreativa y Vacacional	Realizar, difundir y fortalecer las diferentes acciones deportivas, recreativas y vacacionales para los funcionarios y su núcleo familiar.
		Artística y Cultural	Promover las actividades artísticas y culturales de manera presencial y virtual que favorezcan la salud mental y el buen manejo del tiempo libre.

EJES	PROGRAMAS	ESTRATEGIAS	ACCIÓN
		Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad	Diseñar e implementar diferentes campañas y actividades presenciales y virtuales encaminadas a la prevención y control del estrés, la ansiedad, la conducta adictiva y consumo del tabaco y el alcohol, y la promoción de hábitos saludables en los servidores y sus familias
		Manejo del Tiempo	Promover talleres, campañas, planes de formación, programas y eventos que contribuyan con el mejoramiento de la formación profesional, laboral y de la calidad de vida de los servidores, mediante la difusión de beneficios, programas y planes que ofrece la IU.Digital y diferentes entidades y organizaciones de orden público o privado tales como: caja de compensación, ARL, IES, Sector Financiero, entre otras.
		Promoción de Programas de vivienda	
		Capacitación Formal	
		Capacitación Informal	Ofertar formaciones en liderazgo, motivación personal, trabajo en equipo, resolución de conflictos, gestión emocional, manejo del estrés, depresión y ansiedad. Realizar formaciones en prevención de violencias de género, equidad, educación inclusiva y educación ambiental.
CONVIVENCIA SOCIAL	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	Medición del Clima Laboral	Crear, mantener y mejorar el ámbito y condiciones laborales que promuevan la satisfacción de necesidades y el desarrollo individual, profesional y organizacional, se consideran acciones desde el ingreso hasta el retiro del servidor.
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL		Desvinculación Laboral Asistida	
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	PROGRAMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	Estímulos de Salario Emocional	Promover y fortalecer acciones para la integración armónica entre las necesidades personales e institucionales, que fomente e incentiven el compromiso, promoción y calidad de vida institucional y de los funcionarios.
		Plan de Incentivos	
ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES - TRANSFORMACIÓN DIGITAL	PROGRAMAS TRANSVERSALES	Buenas Prácticas en Materia de Bienestar	Afianzar y fortalecer la convivencia, cultura y valores individuales e institucionales, mediante la promoción de espacios virtuales y presenciales de trabajo y el fomento del Código de Integridad, mediado por Tecnologías de la Información y la Comunicación -TICs y el modelo de Digitalidad Próxima con Sentido Humano de la IU. Digital de Antioquia
		Transformación Digital	

10 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

- Análisis de indicadores de evaluación de actividades y nivel de ejecución de los recursos y programas
- Encuesta de satisfacción semestral de Bienestar
- 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 mediano 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.

10. 1 Indicadores

En cada uno de los programas se analizarán los siguientes indicadores:

- **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

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.


Resultados de 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 que se ejecuten durante la vigencia.

11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

En la Tabla 5, la consolidación del plan a través del Cronograma, en cual contempla los ejes, las actividades, los programas, componentes y la ruta de valor en armonía y de manera transversal con los elementos del Plan Nacional de Bienestar (PNB2020-2022), la Política MIPG, el Código de Integridad y la definición de tiempos de ejecución para la IU. Digital en la vigencia 2024, las acciones están enmarcadas en temporalidad mensual. Para mayor detalle ver, cuadro Excel Cronograma Plan de Bienestar.

Tabla 5. Cronograma de Actividades - Fuente: Elaboración propia Gestión Humana

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA		CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR LABORAL				Código: GH-F25 Versión:02											
ITEM	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	EJES PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2020.2022	COMPONENTE (PN2020-2022)	2024												
					ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
PROGRAMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES																	
DEPORTIVA RECREATIVA Y VACACIONAL																	
1	DÍA DEL NIÑO	HIJOS FUNCIONARIOS	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTOR PSICOSOCIAL													
2	CELEBRACIÓN NOVENA DE NAVIDAD	COLABORADORES	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTOR PSICOSOCIAL													
3	EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREATIVOS	DOCENTES	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTOR PSICOSOCIAL													
AREA ARTISTICA Y CULTURAL																	
4	TALLERES CULTURALES (DANZA - MUSICA - GASTRONOMÍA)	FUNCIONARIOS	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL													
5	EVENTOS CULTURALES CAJA DE COMPENSACIÓN	FUNCIONARIO Y/O FAMILIA	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL													
6	ACTIVIDADES ARTISTICAS Y CULTURALES	DOCENTES	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL													
AREA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD																	
7	CAMINATA ECOLÓGICA	FUNCIONARIOS	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD													
8	PROGRAMA DE ACONDICIONAMIENTO FISICO	FUNCIONARIOS	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD													
9	CAMPAÑA EN BICI AL TRABAJO	FUNCIONARIOS	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD													
10	SEMANA DE LA SALUD	COLABORADORES	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD													
11	SEMANA DE LA SALUD MENTAL	COLABORADORES	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD													
12	BIENESTAR ESPIRITUAL	COLABORADORES	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD													
13	ACTIVIDADES SALUD PSICOFISICA	FUNCIONARIOS	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD													
14	CAMPAÑAS PEDDAGÓGICAS DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE TABACO Y ALCOHOL	FUNCIONARIOS DOCENTES	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD													
15	PAUSAR PARA ACTIVAR	DOCENTES	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD													
ÁREA DE MANEJO DEL TIEMPO																	
16	TRABAJO EN CASA	FUNCIONARIOS	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR													
17	HORARIO FLEXIBLE	FUNCIONARIOS	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR													
18	MANEJO DEL TIEMPO LIBRE Y EQUILIBRIO LABORAL	FUNCIONARIOS	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR													
20	TALLERES Y CAMPAÑAS MANEJO DEL TIEMPO LIBRE	DOCENTES	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR													
ÁREA DE PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA																	
21	ASESORÍA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	FUNCIONARIOS	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR													
22	FERIA DE VIVIENDA	FUNCIONARIOS	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR													
ÁREA DE CAPACITACION FORMAL																	
23	APOYO EDUCACIÓN FUNCIONARIOS - HIJOS	FUNCIONARIOS	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR													
PROGRAMAS TRANSVERSALES																	
24	SERVIMOS	FUNCIONARIOS	ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR													
25	FERIA DE SERVICIOS	FUNCIONARIOS	ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR													

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTOQUIA		CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR LABORAL					Código: GH-F25 Versión:02										
ITEM	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	EJES PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2020.2022	COMPONENTE (PN2020-2022)	2024												
					ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
PROGRAMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES																	
PROGRAM DE CALIDAD DE VIDA LABORAL																	
MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL																	
26	EVALUACION DE CLIMA LABORAL	FUNCIONARIOS	CONVIVENCIA SOCIAL	N/A													
DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA Y RETIRO																	
27	PREPENSIONADOS	FUNCIONARIOS	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL													
PROGRAMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS																	
ESTIMULOS-SALARIO EMOCIONAL																	
28	DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	FUNCIONARIOS	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL													
29	PROGRAMA DE BIENESTAR PARA TODOS (SALARIO EMOCIONAL)	FUNCIONARIOS	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR													
30	CIERRE DE GESTIÓN	FUNCIONARIOS	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL													
31	CELEBRACIÓN DÍAS ESPECIALES - DÍA DE LA MUJER	COLABORADORES	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR													
32	CELEBRACIÓN DÍAS ESPECIALES - DÍA DEL HOMBRE	COLABORADORES	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR													
33	CELEBRACIÓN DÍAS ESPECIALES - DÍA DEL AUXILIAR ADMINISTRATIVO	COLABORADORES	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL													
34	CELEBRACIÓN DÍAS ESPECIALES - DÍA DE LA MADRE	COLABORADORES	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR													
35	CELEBRACIÓN DÍAS ESPECIALES - DÍA DEL PADRE	COLABORADORES	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR													
36	CELEBRACIÓN DÍAS ESPECIALES - DÍA DEL CONDUCTOR	COLABORADORES	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL													
37	CELEBRACIÓN DÍAS ESPECIALES - DÍA DE LA PROFESIÓN	COLABORADORES	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL													
38	CELEBRACIÓN DÍAS ESPECIALES - DÍA DEL TRABAJO DOCENTE	COLABORADORES	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL													
39	CELEBRACIÓN DÍAS ESPECIALES - DÍA DEL AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	COLABORADORES	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL													
40	CELEBRACIÓN DÍAS ESPECIALES - DÍA DEL FUNCIONARIO INTEGRO	COLABORADORES	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL													
PLAN DE INCENTIVOS																	
41	MEJOR FUNCIONARIO	FUNCIONARIOS	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL													
42	MEJOR EQUIPO DE TRABAJO	FUNCIONARIOS	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL													
PROGRAMA TRANSVERSALES																	
TRANSFORMACIÓN DIGITAL																	
43	CAPACITACIÓN EN ANÁLISIS DE DATOS (BIG DATA)	FUNCIONARIOS	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR													
44	CREACIÓN Y/O APROPIACIÓN DE REDES Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN	FUNCIONARIOS	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR													

12. RECURSOS 2024

A continuación, se reportan los rubros asignados en la Programación físico-financiera para la implementación de estrategias que mejoren la calidad de vida en la Comunidad Académica de la IU. Digital; estrategias que ejecuta la Dirección de Bienestar Institucional, como parte del Sistema de Bienestar Institucional y que van asociados a las acciones del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.

Tabla 5: Recursos Plan de Bienestar e Incentivos –Dirección de Bienestar. Fuente: Área Financiera IU. Digital

COMPONENTE	ACCIONES	PRESUPUESTO ASIGNADO
Salud Integral	Servicios Profesionales para apoyar la ejecución de actividades asociadas a los proyectos de inversión en materia de Salud Integral, y que hacen parte de la Dirección de Bienestar en el marco del Plan Desarrollo Institucional 2023-2026 “Digitalidad Próxima” de la IU Digital de Antioquia	\$225.375.300
	Servicios Profesionales para la ejecución de estrategias relacionadas con el Componente de Salud Integral- Línea IU Deportes- de Bienestar Institucional.	\$30.936.576
Educación Inclusiva	Servicios profesionales para el desarrollo de las estrategias orientadas a la difusión, apropiación, aplicación y actualización de la Política de Educación Inclusiva e Intercultural en la Institución Universitaria Digital de Antioquia, en el marco del Proceso de Bienestar.	\$238.667.676
Arte y Cultura	Servicios profesionales para la ejecución de estrategias relacionadas con el Componente de Arte y Cultura, como parte del Proceso de Bienestar.	\$26.501.165
Gestión Administrativa	Servicios profesionales para la Gestión Administrativa aplicable al desarrollo y materialización de las estrategias, planes, programas y proyectos a cargo de los distintos Componentes que integran el Proceso de Bienestar.	\$45.075.060
Total		\$566.555.777

Desde la Dirección de Recursos Humanos se tiene un presupuesto de cien millones de pesos (\$ 100.000.000), para cumplir con las actividades del programa de bienestar y de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Acción	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó y Elaboró	Patricia Elena Soto Marín		24/01/2024
Proyectó y Elaboró	Luz Ofelia Rivera Restrepo		24/01/2024
Proyectó y Elaboró	Julián Fernando Gómez López		24/01/2024
Revisó y Aprobó	Luz Gladys Tamayo Jaramillo		24/01/2024
Recomendó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		29/01/2024