



Institución
Universitaria
Digital de
Antioquia

digitalidad próxima

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2026

www.iudigital.edu.co

ORD No 74 de 2017 • Vigilada MinEducación

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

Rector

Jasson Alberto de La Rosa Isaza

Vicerrectora Administrativa y Financiera

Cristina Gallego Correa

Director de Recursos Humanos

Carlos Eduardo Ortega Zapata

Director de Bienestar Institucional

Jhon Jaime Tuberquia Carvajal

Profesionales Especializados

Patricia Elena Soto Marín

Babinton Dario Flórez Moreno

Profesionales de Apoyo

Leydi Alexandra Martínez Rincón

Valeria Gutiérrez Yepes

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA
SISTEMA DE BIENESTAR**

ENERO DE 2026

Contenido	
INTRODUCCIÓN.....	5
1 OBJETIVOS.....	6
1.1 Objetivo general	6
1.2 Objetivos específicos	6
2 ALCANCE	6
3 MARCO NORMATIVO.....	7
4 DEFINICIONES	8
4.1 Bienestar laboral	8
4.2 Salud Mental	8
4.3 Habilidades para la vida.....	9
4.4 Calidad de vida	9
4.5 Sentido de pertenencia	9
4.6 Calidad de vida laboral	9
4.7 Clima Laboral.....	9
4.8 Cultura organizacional	9
4.9 Riesgo Psicosocial	10
4.10 Teletrabajo	10
5 RESPONSABLES Y ALIADOS	10
5.1 Responsables	10
5.2 Aliados estratégicos	11
5.2.1 Aliados internos	11
5.2.2 Aliados externos	11
6 METODOLOGÍA	11
6.1 Equilibrio psicosocial.....	11
6.2 Salud Mental	12
6.3 Diversidad e Inclusión	12
6.4 Transformación Digital	12
7 ENCUESTA EVALUACIÓN Y NECESIDADES.....	12
8 ELEMENTOS ESTRUCTURALES PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN	13
8.1 Ejes que Orientan la Estructura del Plan	13
8.2 Diagnósticos y Antecedentes del Plan	14
9 VALORES INSTITUCIONALES	16
9.1 Honestidad	16
9.2 Respeto.....	16

9.3	Compromiso.....	16
9.4	Diligencia.....	16
9.5	Justicia	16
9.6	Inclusión	16
9.7	Conciencia Ambiental	16
10	PROGRAMAS DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS.....	17
10.1	Programa de Protección y Servicios Sociales	17
10.2	Higiene mental	17
10.3	Programa de Calidad de Vida Laboral.....	18
10.3.1	Medición de Clima Laboral.....	18
10.3.2	Desvinculación laboral asistida y retiro	20
10.4	Programa de Estímulos e Incentivos	21
10.4.1	Celebración de días especiales	21
10.4.2	Beneficios Salario Emocional.....	21
10.4.3	Plan de Incentivos	22
10.4.4	Convivencia Institucional.....	23
10.5	Programas Transversales	23
10.5.1	Apoyo a la Educación.....	23
10.6	Fomento a la Inclusión, la Diversidad y la Equidad.	24
11	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	24
12	ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	26
13	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	30
14	INDICADORES	30
14.1	Encuesta de satisfacción anual	31
14.2	Resultados de Evaluación Riesgo Psicosocial y Medición de Clima Laboral	31
15	RECURSOS	31

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de la Dimensión 2 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se presenta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para la vigencia 2026, diseñado como una herramienta técnica que busca armonizar el cumplimiento de las metas institucionales con el desarrollo integral, la satisfacción y la calidad de vida de nuestros colaboradores.

Bajo la premisa de ser una Institución digital, este Plan trasciende la visión tradicional del bienestar, integrando acciones que responden a los desafíos del entorno actual, tales como el equilibrio vida-trabajo, la desconexión laboral y la salud mental. Las líneas de acción aquí consignadas no son actividades aisladas; son el resultado de un diagnóstico participativo y del análisis del clima organizacional, orientados a fortalecer el sentido de pertenencia y la cultura de excelencia.

Asimismo, el componente de incentivos busca reconocer y premiar de manera transparente el desempeño sobresaliente, fomentando una cultura de mérito que se traduzca en una prestación de servicios educativos con altos estándares de calidad. Con la ejecución de este Plan, la IU Digital reafirma su compromiso con la construcción de un entorno laboral saludable, diverso e inclusivo, donde el talento humano es el eje transformador del territorio.

La estructura y ejecución del presente Plan se encuentran alineadas con los cinco (5) ejes temáticos transversales definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026. Estos ejes actúan como pilares, garantizando que la gestión del talento humano en la Institución cumpla con los requisitos legales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y promueva un servicio público digno, innovador y centrado en la calidad de vida de sus servidores.

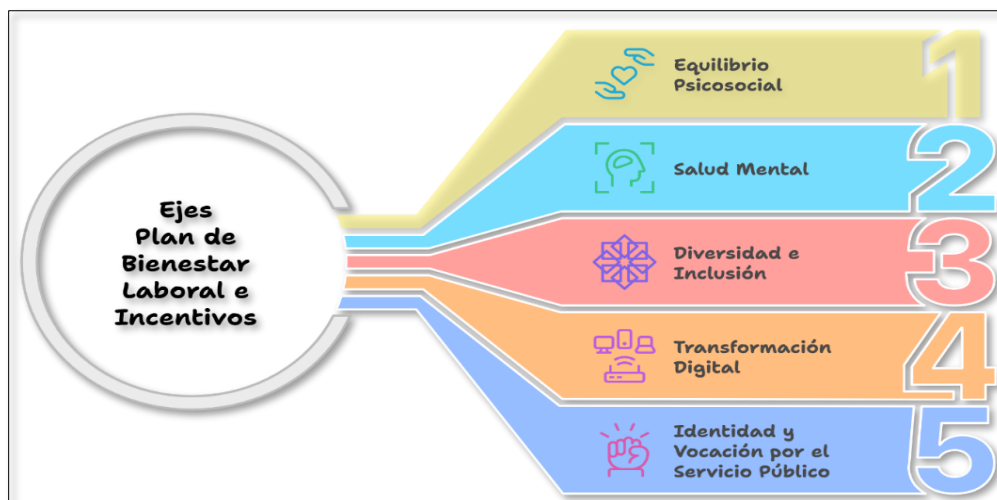


Imagen 1: Ejes del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2026. Elaboración Propia GH.

1 OBJETIVOS

1.1 Objetivo general

Fomentar el bienestar integral de los colaboradores de la Institución Universitaria Digital de Antioquia mediante la implementación de estrategias que fortalezcan la salud mental, el sentido de pertenencia, la satisfacción laboral, el desarrollo personal y profesional, con el fin de generar un entorno de trabajo gratificante que impulse el compromiso institucional y promueva un equilibrio armónico entre la vida personal y laboral.

1.2 Objetivos específicos

- Fortalecer el bienestar integral y la salud mental de los colaboradores, mediante la implementación de actividades institucionales orientadas al autocuidado, la gestión emocional y la promoción de hábitos saludables.
- Potenciar el sentido de pertenencia, la motivación y el trabajo colaborativo, a través de estrategias de reconocimiento, espacios participativos e integradores que favorezcan la comunicación, el vínculo entre los equipos y la mejora continua del clima organizacional.
- Impulsar el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, mediante procesos de capacitación, acompañamiento y oportunidades de crecimiento que fortalezcan sus competencias, promuevan la excelencia y consoliden un entorno de trabajo motivador.

2 ALCANCE

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos de la Institución Universitaria Digital de Antioquia para la vigencia 2026 está orientado a la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de programas, estrategias y actividades dirigidas a fortalecer el bienestar integral, la salud mental, el sentido de pertenencia, la motivación y el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, contribuyendo a la consolidación de un entorno laboral alineado con los objetivos institucionales.

El Plan será aplicable a los colaboradores (funcionarios y docentes ocasionales) de la Institución, y, cuando la naturaleza de las actividades lo permita, podrá extender su impacto al núcleo familiar, en coherencia con los principios de bienestar integral y equilibrio entre la vida personal y laboral.

Su implementación se desarrollará de manera progresiva y articulada, iniciando con la identificación y priorización de necesidades, seguida de la ejecución de acciones estructuradas en los ejes de bienestar, reconocimiento, integración y desarrollo,

finalizando con un proceso de seguimiento y evaluación; sustentado en indicadores de gestión y de resultado que permitan medir su efectividad, cobertura e impacto.

3 MARCO NORMATIVO

A continuación, se presenta el marco normativo que sustenta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, el cual integra las disposiciones legales vigentes en materia de empleo público y bienestar social. Esta base jurídica garantiza que las acciones propuestas se alineen con la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los ejes estratégicos del Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, asegurando la seguridad jurídica y el cumplimiento de los fines institucionales.

NORMA	REFERENCIA ESPECÍFICA	APLICABILIDAD EN EL PLAN DE BIENESTAR 2026
Constitución Política de 1991 (Art. 2, 25, 53 y 54)	Establece el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, y la obligación del Estado de ofrecer formación y habilitación profesional.	Fundamento constitucional del bienestar.
Decreto 1567 de 1998	Artículos 13 al 38.	Creó el Sistema Nacional de Capacitación (SIC) y el sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 734 de 2002	Artículo 33 numerales 4 y 5.	Se contemplan los derechos que tienen los Servidores Públicos.
Ley 909 de 2004	Se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1227 de 2005	Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulo.	Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
Decreto 1083 de 2015	Título 10: incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de expedición del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023. (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Ley 1811 de 2016	Artículo 5.	Se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional.
Decreto 612 de 2018	Dicta lineamientos para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción Anual.	Integra el Plan de Bienestar al Plan de Acción de la IU Digital.

NORMA	REFERENCIA ESPECÍFICA	APLICABILIDAD EN EL PLAN DE BIENESTAR 2026
Ley 1960 de 2019	Se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.	Se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Ley 2191 de 2022	Por la cual se regula el derecho a la desconexión laboral.	Por la cual se regula el derecho a la desconexión laboral.
Circular 100-003-2023 (DAFP)	Lineamientos para el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026.	Define los 5 ejes actuales (Protección, Diversidad, Transformación Digital, etc.).
Guía	Guía de Estímulos para los Servidores Públicos.	Guía de Estímulos para los Servidores Públicos, como referencia para la articulación de acciones de reconocimiento y motivación.
Programa	Programa Nacional de Bienestar 2023–2026.	Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, que orienta las prioridades estratégicas en materia de bienestar integral.
Manual	Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).	Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), del Departamento Administrativo de la Función Pública, que define los criterios para la gestión del talento humano y la articulación con los demás elementos del modelo.

Tabla 1. Marco normativo. **Fuente:** Elaboración propia GH.

4 DEFINICIONES

4.1 Bienestar laboral

Conjunto de políticas, programas, planes y acciones orientadas a mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, mediante la promoción de su salud física, mental y emocional, el fortalecimiento del clima organizacional, la motivación, el sentido de pertenencia y el desarrollo integral, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales y al mejoramiento del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

4.2 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”. (Organización Mundial de la Salud, 2025).

4.3 Habilidades para la vida

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1999, define las habilidades para la vida o competencias psicosociales como “la habilidad de una persona para enfrentarse exitosamente a las exigencias y desafíos de la vida diaria”. Estas habilidades, se adquieren en el trayecto de nuestras vidas a través de la experiencia directa, por medio de un entrenamiento intencional, mediante el modelado o la imitación. (Organización Mundial de la Salud, 1999).

4.4 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. (Ardila, 2003).

4.5 Sentido de pertenencia

Vínculo emocional y psicológico que desarrolla el servidor público con la institución, caracterizado por la identificación con sus valores, misión y objetivos, lo cual fortalece el compromiso, la lealtad y la participación. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

4.6 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).

4.7 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 funcionarios. 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).

4.8 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).

4.9 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).

4.10 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).

5 RESPONSABLES Y ALIADOS

5.1 Responsables

La Dirección de Recursos Humanos de la Institución Universitaria Digital de Antioquia será la responsable de la planeación, articulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, así como de la identificación de intereses, necesidades y oportunidades orientadas al bienestar integral de los colaboradores.

Por su parte, La Dirección de Planeación es responsable de liderar y asesorar la formulación de los planes estratégicos institucionales, el Plan de Desarrollo, los planes de acción anual y los demás planes requeridos para el funcionamiento, fortalecimiento y proyección de la Institución, funciones que se desarrollan en articulación con las diferentes áreas, garantizando la coherencia entre la planeación institucional, los objetivos misionales y los lineamientos nacionales.

Asimismo, le corresponde realizar el seguimiento, evaluación y control de la ejecución de dichos planes, identificar desviaciones, proponer acciones de mejora

y generar la información necesaria para la toma de decisiones directivas, velando porque la gestión institucional se encuentre alineada con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y promoviendo el uso de indicadores, la cultura de medición y la gestión basada en resultados.

5.2 Aliados estratégicos

Para el cumplimiento de los objetivos del Plan, la Dirección de Recursos Humanos contará con el apoyo y articulación de los siguientes aliados:

5.2.1 Aliados internos

- Rectoría.
- Dirección Financiera.
- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Dirección de Bienestar Institucional.
- Dirección de Servicios Generales.
- Dirección de Comunicaciones y Mercadeo.
- Dirección de Planeación.

5.2.2 Aliados externos

- Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
- Caja de Compensación Familiar.
- Programas y estrategias del Distrito de Medellín o de la Gobernación de Antioquia.
- Otras instituciones de educación superior y universidades aliadas.

6 METODOLOGÍA

La metodología aplicada para el desarrollo del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2026 se basa en los cinco ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026. Estos ejes orientan la planificación, ejecución y evaluación de las acciones propuestas, garantizando su alineación con los lineamientos nacionales y promoviendo el bienestar integral de los colaboradores. A continuación, se describen los 5 ejes:

6.1 Equilibrio psicosocial

Tiene como finalidad promover la salud mental, emocional y social de los funcionarios, fortaleciendo su capacidad de adaptación frente a los cambios organizacionales y las demandas del entorno laboral. Asimismo, busca propiciar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, mediante acciones orientadas a la prevención de entorno de trabajo saludable y sostenible.

6.2 Salud Mental

Este eje está orientado a la promoción y prevención del cuidado de la salud mental de los colaboradores de la institución, mediante acciones que fortalezcan el bienestar emocional, la gestión del estrés y la prevención de factores de riesgo psicosocial. Busca consolidar entornos laborales protectores, empáticos y saludables, que favorezcan el desempeño, la convivencia y la calidad de vida laboral.

6.3 Diversidad e Inclusión

Busca promover el respeto, la equidad y la inclusión en el entorno laboral, reconociendo la diversidad de los funcionarios y garantizando la igualdad de oportunidades. A través de acciones orientadas a la no discriminación, la inclusión y la convivencia respetuosa, se propician ambientes de trabajo seguros, participativos y libres de cualquier forma de exclusión.

6.4 Transformación Digital

Este eje está orientado a fortalecer las competencias digitales de los colaboradores y a promover el uso estratégico de las tecnologías de la información en los procesos institucionales. Busca facilitar la adaptación al cambio, optimizar la gestión del trabajo y mejorar la labor mediante la apropiación de herramientas y nuevas formas de trabajo.

7 ENCUESTA EVALUACIÓN Y NECESIDADES

Para la planeación de las actividades del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2026, se realizó encuesta de actividades al finalizar el año 2025, la cual permitió obtener información sobre el nivel de asistencia y satisfacción. Estos datos fueron fundamentales para el mejoramiento y la planificación del cronograma.

Así mismo, se aplicaron diversas encuestas de *Asistencia y Evaluación* en cada una de las actividades desarrolladas, con el fin de medir la participación y el nivel de satisfacción de los colaboradores. Al finalizar el año, se compartió una encuesta denominada *Actividades – Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2025*, cuyo propósito fue identificar las actividades que tuvieron mayor impacto, así como recoger nuevas propuestas.

Los resultados obtenidos a través de estas encuestas fueron, en su mayoría, positivos, evidenciando un alto nivel de satisfacción entre los colaboradores de la institución. Esta información se convirtió en un insumo clave para el fortalecimiento y la mejora continua del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2026.

8 ELEMENTOS ESTRUCTURALES PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos de la Institución Universitaria Digital de Antioquia 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 aporta datos clave 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.

8.1 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.”

Conforme a la versión 6 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Programa Nacional de Bienestar, los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo garantizar el desarrollo integral de los servidores y sus familias. Estos programas buscan mejorar la calidad de vida laboral mediante el fortalecimiento de la salud mental, el equilibrio psicosocial y la identidad con el servicio público, fomentando una cultura organizacional de excelencia y calidez humana en la interacción con la ciudadanía y los grupos de valor.

El Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, 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, así:

1. Eje de equilibrio psicosocial.
2. Eje de salud mental.
3. Eje de diversidad e inclusión.
4. Eje de transformación digital.

5. Eje de identidad y vocación por el servicio público.



Imagen 2. Ejes del PNB 2023-2026. **Fuente:** Elaboración propia adaptada de la Guía PNB.

El Plan de Bienestar laboral e Incentivos de la IU Digital de Antioquia se articula con los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026 del DAFP, resumidos en la siguiente tabla N.º 2.

EJES	ELEMENTOS O COMPONENTES
Equilibrio Psicosocial	Factores psicosociales. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Calidad de vida laboral.
Salud Mental	Higiene mental o psicológica. Prevención de nuevos riesgos a la salud.
Diversidad e Inclusión	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad. Prevención, atención y medidas de protección.
Transformación digital	Creación de cultura digital para el bienestar. Análítica de datos para el bienestar. Creación de ecosistemas digitales.
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.

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

8.2 Diagnósticos y Antecedentes del Plan

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2026 de la IU Digital de Antioquia se formula a partir del análisis de las necesidades y preferencias identificadas mediante diversos instrumentos y procesos de evaluación institucional, entre los cuales se destacan:

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

Estos insumos permitieron reconocer oportunidades de mejora relacionadas con el bienestar integral, la calidad de vida laboral, el sentido de pertenencia, el clima organizacional y el fortalecimiento del compromiso institucional.

De manera complementaria y como insumo técnico fundamental para la identificación de factores asociados al bienestar, se resalta la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, desarrollada conforme a la normatividad vigente.

Los resultados obtenidos permitieron identificar que la Institución se ubica, en términos generales, en un nivel bajo de riesgo psicosocial. En este sentido, el Riesgo Psicosocial Intralaboral se clasifica en nivel bajo, lo cual evidencia la presencia de condiciones laborales favorables para el personal. De igual manera, el Riesgo Psicosocial Extralaboral de la Institución se ubica en un nivel bajo, lo que muestra que una parte significativa de los empleados cuenta con condiciones adecuadas por fuera del ambiente laboral, relacionadas con su entorno familiar y social. No obstante, estos resultados señalan la necesidad de continuar implementando acciones de promoción orientadas al mantenimiento y fortalecimiento de dichas condiciones.

Por su parte, el nivel de estrés se clasifica como medio, lo cual indica que una parte de las personas evaluadas presenta respuestas somáticas asociadas a situaciones laborales, familiares o sociales. En consecuencia, este resultado evidencia la necesidad de implementar acciones de intervención orientadas a la gestión adecuada del estrés.

A partir del análisis de las necesidades actuales de los colaboradores de la Institución Universitaria Digital de Antioquia y en coherencia con los ejes del Programa Nacional de Bienestar, las actividades previstas para la vigencia 2026 se centrarán en el fortalecimiento de la salud mental, emocional y social; la promoción de estilos de vida saludables y el cuidado de la salud física; el equilibrio entre la vida personal y laboral mediante estrategias de desconexión y uso consciente de la tecnología; el fortalecimiento del sentido de pertenencia, la inclusión y el vínculo institucional; y el acompañamiento en aspectos relacionados con la nutrición, la estabilidad económica y el bienestar en el entorno familiar y del hogar. Estas temáticas de trabajo permitirán responder de manera integral a las necesidades identificadas, promoviendo el bienestar de los colaboradores.

9 VALORES INSTITUCIONALES

Mediante la Resolución Rectoral No. 02326 del 11 de septiembre de 2024, se adopta la Política de Integridad de la Institución Universitaria Digital de Antioquia para el cumplimiento de todos los servidores públicos, colaboradores y profesores. La cual se fundamenta en los valores y principios institucionales que guían la gestión, a través del Modelo de Planeación y Gestión MIPG:

9.1 Honestidad

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

9.2 Respeto

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.

9.3 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.

9.4 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.

9.5 Justicia

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

9.6 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.

9.7 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.

10 PROGRAMAS DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2026 se estructura a partir de programas definidos y orientados a atender dimensiones fundamentales de los colaboradores. Se espera que su implementación genere un impacto positivo en la satisfacción laboral, la productividad y el rendimiento.

10.1 Programa de Protección y Servicios Sociales

El Programa de Protección y Servicios Sociales está orientado a atender las necesidades de los colaboradores y, cuando las condiciones y objetivos del Plan de Bienestar lo permitan, las de sus familias, a través de acciones que integran dimensiones como la protección, la recreación, la identidad y el aprendizaje. Su finalidad es contribuir al mejoramiento de las condiciones de salud, vivienda, esparcimiento, cultura y educación de los colaboradores y de su núcleo familiar.

Las actividades se desarrollan de manera articulada con la Caja de Compensación Familiar, entidad que ofrece una amplia oferta de servicios, entre los que se destacan la atención en salud, los espacios recreativos, programas educativos y alternativas de vivienda, los cuales representan un beneficio significativo para los colaboradores y sus familias.

De igual forma, La IU Digital será responsable de promover eventos de interés colectivo, con el propósito de fortalecer el trabajo en equipo y estimular la creatividad. Estas acciones se llevarán a cabo a través de actividades lúdicas, artísticas y culturales, tales como talleres, cursos y otras iniciativas orientadas al desarrollo de habilidades y talentos. Las áreas del programa de protección y servicios sociales son las siguientes:

Área Deportiva, Recreativa y Vacacional.

Área Artística y Cultural.

Área de Promoción de la salud y Prevención de la enfermedad.

Área de Manejo del Tiempo.

Área de Promoción de Programas de Vivienda.

Área de Capacitación Formal.

10.2 Higiene mental

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 funcionarios.

10.3 Programa de Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral es un aspecto fundamental para el bienestar de los funcionarios y docentes ocasionales. Se refiere a la percepción que los colaboradores 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 colaboradores. Por ello, la Institución implementará estrategias destinadas a mejorar la calidad de vida laboral, como ofrecer condiciones de trabajo seguras y saludables, en las que se brinden 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. 75 del decreto ley 1227 de 2005 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.
- Programas de incentivos.

10.3.1 Medición de Clima Laboral

El propósito de la medición del clima laboral es identificar y conocer la forma como los colaboradores 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 funcionario. 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).

En la Institución Universitaria Digital de Antioquia se realizó el estudio de clima organizacional en el mes de noviembre de 2024, el cual contó con la participación de 62 funcionarios. Este estudio permitió evaluar variables clave como la satisfacción laboral, el liderazgo, la comunicación interna, el trabajo en equipo, la carga laboral, el reconocimiento y el sentido de pertenencia. Los resultados

obtenidos proporcionan información valiosa para identificar áreas de mejora y diseñar estrategias efectivas que fortalezcan el clima laboral.

En conclusión, el clima de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA es percibido de manera muy positiva por su personal. A continuación, se relacionan los resultados obtenidos en la evaluación de clima:

El clima organizacional de la IU Digital de Antioquia es percibido de manera MUY POSITIVA por sus colaboradores, alcanzando un incremento de cinco puntos frente a la medición anterior. Este resultado evidencia la implementación de acciones orientadas a mejorar las condiciones laborales, las cuales han sido reconocidas por los empleados.

De las áreas evaluadas, RECIPROCIDAD presenta el puntaje más alto, mientras que LIDERAZGO, MOTIVACIÓN y PARTICIPACIÓN registran valores altos. Asimismo, la mayoría de las subvariables superan el 71%, con excepción de RESPONSABILIDAD.

En cuanto a los procesos institucionales, RECTORÍA es el área que mejor percibe el clima organizacional, mientras que VICERRECTORÍA ACADÉMICA presenta la percepción menos favorable; no obstante, ambas evidencian una mejora respecto al estudio anterior. En general el riesgo psicosocial intralaboral, valorado por los colaboradores.

Los factores de riesgo psicosocial son aquellos que pueden afectar la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral de los funcionarios y los docentes ocasionales. 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 Institución Universitaria Digital de Antioquia llevó a cabo una Evaluación del Riesgo Psicosocial en noviembre de 2025. 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 de la evaluación:

- El riesgo psicosocial en la Institución es Bajo.
- El Riesgo Psicosocial Intralaboral – RPSI (Forma B) Se encuentra en nivel sin riesgo, en cuanto al RPSI (Forma A) el nivel de riesgo es bajo.
- El riesgo Extralaboral se encuentra en riesgo Bajo.
- El nivel de estrés se clasifica como riesgo Medio.

También presentamos las recomendaciones realizadas debido a los resultados de la evaluación:

Organizar un plan de intervención acorde con los factores de riesgo psicosociales encontrados: intervenciones con directivos y demás colaboradores y manejo del estrés en los funcionarios de la Institución.

Evaluar el componente intrapersonal (personalidad y afrontamiento psicológico) de todos los colaboradores.

Implementar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE), que involucra el diagnóstico, prevención, intervención y control, tal y como lo establece la Resolución 2646 de 2008 y 2764 de 2022 y demás normatividad vigente en materia psicosocial.

10.3.2 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, 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: este programa tiene como objetivo preparar al colaborador, a través de un plan de desvinculación, para afrontar los cambios que surgen en su vida laboral. Asimismo, busca brindar apoyo sociolaboral y emocional durante el proceso de desvinculación de la Institución. En este sentido, la Institución Universitaria Digital de Antioquia, a través de la Dirección de Recursos Humanos, realizará una entrevista de retiro con el propósito de identificar las causas de la desvinculación y desarrollar un plan de acción.

En caso de presentarse un despido, se implementará un proceso que facilite al colaborador herramientas para afrontar la situación de manera positiva, además de estrategias para la búsqueda de un nuevo empleo u ocupación.

Pre pensionados: este programa está diseñado para preparar a los funcionarios y docentes ocasionales próximos a cumplir con los requisitos establecidos para acceder a la pensión, conforme al artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y, en particular, al artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015. Su objetivo principal es facilitar la transición del servidor hacia un nuevo estilo de vida tras su retiro de la institución, promoviendo la adaptación al entorno, la continuidad de su proyecto de vida y el aprovechamiento del tiempo libre. Asimismo, el programa enfatiza la importancia del ejercicio físico, el cuidado de la salud y la exploración de alternativas ocupacionales de intervención. Además, proporciona las directrices legales necesarias para iniciar el proceso de retiro de manera adecuada.

El programa de preparación para la jubilación estará dirigido a los funcionarios y docentes ocasionales 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.

10.4 Programa de Estímulos e Incentivos

La Institución Universitaria Digital de Antioquia cuenta con un programa de incentivos diseñado para mejorar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de sus funcionarios. Su objetivo es 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.

El salario emocional se entiende como una retribución no monetaria cuyo propósito es reconocer, motivar, fortalecer el compromiso y promover la calidad de vida de los colaboradores. Este programa abarca actividades que contribuyen a la consecución de los objetivos planteados. Entre ellas se encuentran la celebración de días especiales y los beneficios relacionados con el salario emocional. A continuación, se presenta la relación de cada una de ellas:

10.4.1 Celebración de días especiales

La Institución Universitaria Digital de Antioquia 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.
- Día de la Mujer/Hombre.
- Día de la Madre/Padre.
- Halloween, Navidad, Actividades de Integración.
- Día del maestro.
- Día de las profesiones.
- Cierre de Gestión.

10.4.2 Beneficios Salario Emocional

La aprobación de estos beneficios se llevó a cabo a través de la Resolución Rectoral No. 202502766, titulada “Establecimiento de 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” 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.

10.4.3 Plan de Incentivos

El Plan de incentivos tiene por objeto otorgar reconocimientos pecuniarios y no pecuniarios por el buen desempeño de los funcionarios y docentes ocasionales 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 asignan 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.
- Selección de los mejores funcionarios.
- Selección del mejor equipo de trabajo.
- PREMIOS IUD: un reconocimiento al talento y la excelencia.

10.4.4 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 colaboradores vivan la cultura organizacional, cimentada en los valores contenidos en el Código de Integridad como política aprobada en la Resolución Rectoral No. 02326 del 2024; el propósito de la política es 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.

10.5 Programas Transversales

De acuerdo con lo expresado en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, el Eje 4 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 como:

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

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

10.5.1 Apoyo a la Educación

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".

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 Institución Universitaria Digital de Antioquia.

El monto del Auxilio Educativo se definirá según el nivel de formación académica. A continuación, se presentan los valores correspondientes a cada nivel educativo:

MONTO 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

Tabla 3. Monto auxilio educativo. Fuente: Elaboración propia GH.

10.6 Fomento a la Inclusión, la Diversidad y la Equidad.

La Dirección de Recursos Humanos apoyará, cuando se requiera, a la Dirección de Bienestar Institucional, en el desarrollo de actividades relacionadas con los componentes de salud mental y educación inclusiva, intercultural y diversa durante la vigencia 2026, dirigidas a los colaboradores de la Institución Universitaria Digital de Antioquia.

11 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

En la Tabla N° 4 se presenta la consolidación del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos a través del cronograma de actividades para la vigencia 2026, en el cual se articulan los ejes estratégicos, las actividades, los programas y los componentes. Este cronograma se encuentra alineado de manera transversal con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, la Política MIPG y el Código de Integridad, garantizando coherencia normativa y estratégica.

 digitalidad próxima				CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS											
N.º	ESTRATEGIAS	EJES	COMPONENTES	2026											
				E N E	F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V	D I C
1	Promoción y prevención en salud mental y bienestar psicosocial	Salud mental	Higiene mental o psicológica. Prevención de nuevos riesgos a la salud.												
2	Promoción y prevención en salud física y estilos de vida saludable	Salud mental	Higiene mental o psicológica. Prevención de nuevos riesgos a la salud.												
3	Bienestar espiritual	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral.												
4	Actividades artísticas y culturales	Diversidad e inclusión	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad.												
5	Celebración institucional	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral.												

 digitalidad próxima				CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS											
N.º	ESTRATEGIAS	EJES	COMPONENTES	2026											
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
6	Actividad familiar institucional	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.												
7	Jornada solidaria y responsabilidad social	Equilibrio psicosocial	Factores psicosociales.												
8	Reconocimiento e integración institucional	Identidad y vocación por el servicio público	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.												
9	Equilibrio vida y trabajo	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.												
10	Formación integral/ fortalecimiento de capacidades	Equilibrio psicosocial y transformación digital	Calidad de vida laboral. Creación de cultura digital para el bienestar. Análisis de datos para el bienestar. Creación de ecosistemas digitales.												
11	Orientación financiera y acceso a servicios para el bienestar	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.												
12	Servimos	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.												
13	Diagnóstico de cultura organizacional	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral.												
14	Estudio clima organizacional	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral.												
15	Pre pensionados	Equilibrio psicosocial	Factores psicosociales. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Calidad de vida laboral.												

Tabla 4. Cronograma del Plan de Bienestar Laboral – Fuente: Elaboración propia GH.

La IU Digital de Antioquia establece, dentro del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, quince (15) estrategias que se ejecutarán durante la vigencia 2026. Estas actividades estarán sujetas a modificaciones y/o ajustes, de acuerdo con las necesidades que se presenten en la agenda Institucional y con los requerimientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

12 ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, reúne un conjunto de actividades que buscan generar espacios de participación, cuidado, reconocimiento y desarrollo que contribuyan a un ambiente laboral saludable y alineado con los valores Institucionales. Estas actividades se describen en la siguiente tabla:

		ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2026		
Actividad	Ejes	Componentes	Fecha de ejecución	Responsable
Promoción y prevención en salud mental y bienestar psicosocial				
Día mundial sin tabaco	Salud mental	Higiene mental o psicológica Prevención de nuevos riesgos a la salud	Mayo	Dirección de Recursos Humanos
Día mundial para la prevención del suicidio	Salud mental	Higiene mental o psicológica Prevención de nuevos riesgos a la salud	Septiembre	Responsable: Dirección de Recursos Humanos Apoya: Dirección de Bienestar Institucional
Mes de la salud mental	Salud mental	Higiene mental o psicológica Prevención de nuevos riesgos a la salud	Octubre	Responsables: Dirección de Recursos Humanos y Dirección de Bienestar Institucional
Día de la salud mental	Salud mental	Higiene mental o psicológica Prevención de nuevos riesgos a la salud	Octubre	Responsables: Dirección de Recursos Humanos y Dirección de Bienestar Institucional
Día mundial sin alcohol	Salud mental	Higiene mental o psicológica Prevención de nuevos riesgos a la salud	Noviembre	Dirección de Recursos Humanos
Promoción y prevención en salud física y estilos de vida saludable				
Pausas activas	Salud mental	Higiene mental o psicológica	Enero - Noviembre	Dirección de Bienestar Institucional

 digitalidad próxima ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2026				
Actividad	Ejes	Componentes	Fecha de ejecución	Responsable
		Prevención de nuevos riesgos a la salud		
Entrenamiento funcional	Salud mental	Higiene mental o psicológica Prevención de nuevos riesgos a la salud	Febrero - Noviembre	Dirección de Bienestar Institucional
Masoterapia	Salud mental	Higiene mental o psicológica Prevención de nuevos riesgos a la salud	Enero - Diciembre	Dirección de Bienestar Institucional
Semana de la salud física	Salud mental	Higiene mental o psicológica Prevención de nuevos riesgos a la salud	Abril	Dirección de Bienestar Institucional
Caminata ecológica	Salud mental	Higiene mental o psicológica Prevención de nuevos riesgos a la salud	Abril - Agosto	Dirección de Bienestar Institucional
Capacitación en lactancia (día de la lactancia materna)	Salud mental	Higiene mental o psicológica Prevención de nuevos riesgos a la salud	Agosto	Dirección de Recursos Humanos
Torneo de bolos	Salud mental	Higiene mental o psicológica Prevención de nuevos riesgos a la salud	Marzo - Septiembre	Responsable: Dirección de Bienestar Institucional Apoya: Dirección de Recursos Humanos
Día mundial de la lucha contra el Cáncer de Mama	Salud mental	Higiene mental o psicológica Prevención de nuevos riesgos a la salud	Octubre	Responsables: Dirección de Recursos Humanos y Dirección de Bienestar Institucional
Bienestar espiritual				
Eucaristía	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral	Febrero - Diciembre	Dirección de Recursos Humanos
Actividades artísticas y culturales				
Pintura	Diversidad e inclusión	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	Marzo - Noviembre	Dirección de Bienestar Institucional
Danza	Diversidad e inclusión	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	Marzo - Noviembre	Dirección de Bienestar Institucional
Música	Diversidad e inclusión	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	Marzo - Noviembre	Dirección de Bienestar Institucional

 digitalidad próxima ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2026				
Actividad	Ejes	Componentes	Fecha de ejecución	Responsable
Literatura	Diversidad e inclusión	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	Marzo - Noviembre	Dirección de Bienestar Institucional
Teatro	Diversidad e inclusión	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	Marzo - Noviembre	Dirección de Bienestar Institucional
Celebración institucional				
Día de Servidor Público	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral	Junio	Dirección de Recursos Humanos
Cierre de Gestión	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral	Diciembre	Dirección de Recursos Humanos
Celebración de Cumpleaños	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral	Enero - Diciembre	Dirección de Recursos Humanos
Actividad familiar institucional				
Visita de las familias por Dirección	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	Marzo y septiembre	Dirección de Recursos Humanos
Vacaciones recreativas	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	Julio	Responsable: Dirección de Bienestar Institucional Apoya: Dirección de Recursos Humanos
Halloween	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	Octubre	Dirección de Recursos Humanos
Jornada solidaria y responsabilidad social				
Jornada de donación de sangre	Equilibrio psicosocial	Factores psicosociales	Junio	Dirección de Recursos Humanos
Reconocimiento e integración institucional				
Día del Maestro	Identidad y vocación por el servicio público	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	Mayo	Dirección de Recursos Humanos
Premios IUD	Identidad y vocación por el servicio público	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	Noviembre	Dirección de Recursos Humanos
Equilibrio, vida y trabajo				
Salario emocional	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	Enero - Diciembre	Dirección de Recursos Humanos

 digitalidad próxima ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2026				
Actividad	Ejes	Componentes	Fecha de ejecución	Responsable
Horario flexible	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	Enero - Diciembre	Dirección de Recursos Humanos
Trabajo en casa	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	Enero - Diciembre	Dirección de Recursos Humanos
Auxilio educativo	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	Enero - Diciembre	Dirección de Recursos Humanos
Zonas de alimentación y esparcimiento (Diseños)	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	Enero-Diciembre	Dirección de Servicios Generales/Dirección de Bienestar
Formación integral/ Fortalecimiento de capacidades				
Capacitación a Directivos	Equilibrio psicosocial y transformación digital	Calidad de vida laboral Creación de cultura digital para el bienestar Análítica de datos para el bienestar Creación de ecosistemas digitales	Abril, junio, agosto, octubre	Dirección de Recursos Humanos
Capacitación a docentes	Equilibrio psicosocial y transformación digital	Calidad de vida laboral Creación de cultura digital para el bienestar Análítica de datos para el bienestar Creación de ecosistemas digitales	Abril, junio, agosto, octubre	Dirección de Recursos Humanos
Orientación financiera y acceso a servicios para el bienestar				
Feria financiera y de vivienda	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	Mayo	Dirección de Recursos Humanos
Feria de servicios	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	Febrero, junio, octubre	Dirección de Recursos Humanos
Servimos				
Envío de correos	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	Enero - noviembre	Dirección de Recursos Humanos
Diagnóstico de cultura organizacional				
Diagnóstico de cultura organizacional	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral	Marzo	Dirección de Recursos Humanos
Estudio clima organizacional				

 digitalidad próxima		ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2026		
Actividad	Ejes	Componentes	Fecha de ejecución	Responsable
Encuesta de clima organizacional	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral	Septiembre	Dirección de Recursos Humanos
Pre pensionados				
Programa de proyección laboral y personal	Equilibrio psicosocial	Factores psicosociales Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral Calidad de vida laboral	Marzo - Agosto	Dirección de Recursos Humanos

Tabla 5. Actividades Plan de Bienestar Laboral – **Fuente:** Elaboración propia GH.

13 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 anual que permite recoger elementos, 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 laboral de los colaboradores. 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.

14 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

14.1 Encuesta de satisfacción anual

Por medio de la cual se mide el nivel de satisfacción de las actividades ejecutadas en el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos mediante una encuesta. 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.

14.2 Resultados de Evaluación Riesgo Psicosocial y Medición de Clima Laboral

El análisis de los resultados obtenidos brinda información pertinente para la toma de decisiones en los diseños de los planes posteriores. Así, los resultados y las recomendaciones de la medición realizada se acogen como referencia para el diseño del presente Plan. Además, se efectuará un informe semestral que relacione los resultados obtenidos del análisis de las estrategias de evaluación que se ejecuten durante la vigencia.

15 RECURSOS

Para la implementación de las actividades del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para la vigencia 2026, se cuenta con un presupuesto de \$67.000.000 millones de pesos en funcionamiento como fuente de financiación.

VIGENCIA 2026	FUENTES DE FINANCIACIÓN	POBLACIÓN BENEFICIADA	VALOR PROYECTADO
018FRH. Adquisición de bienes y servicios para la ejecución de actividades asociadas a la política de bienestar institucional y salud ocupacional.	Funcionamiento	Funcionarios y contratistas	\$ 67.000.000
TOTAL			\$67.000.000

Tabla 6. Recursos para la ejecución del Plan de Bienestar – Fuente: Elaboración propia GH.

Acción	Nombre	Fecha
Proyectó y Elaboró	Leydi Alexandra Martínez Rincón Valeria Gutiérrez Yepes	14/12/2025
Revisó y aprobó	Patricia Elena Soto Marín	14/12/2025
Revisó y aprobó	Carlos Eduardo Ortega Zapata	14/12/2025
Revisó y aprobó	Cristina Gallego Correa	14/12/2025



Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad los presentamos para firma.