

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

RECTORÍA

**VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA Y
FINANCIERA**

SISTEMA DE BIENESTAR
Dirección de Recursos Humanos
Dirección de Bienestar

Medellín – 2023

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 2023

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
1 OBJETIVOS PLAN DE BIENESTAR	5
1.1 Objetivo General.....	5
1.2 Objetivos Específicos.....	5
2 ALCANCE	5
3 MARCO NORMATIVO	5
4 DEFINICIONES	7
5 VALORES	8
6 RESPONSABLES.....	9
7 ELEMENTOS ESTRUCTURALES PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN	9
7.1 Ejes que orientan la estructura del plan	9
7.2 Diagnósticos y antecedentes del plan	10
8 PROGRAMAS, ESTRATEGIAS Y ACCIONES DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS DE LA IU DIGITAL DE ANTIOQUIA:.....	11
8.1. Programa de Protección y Servicios Sociales	11
8.2 Programa de Calidad de Vida Laboral	13
8.2.1 Medición de Clima Laboral.....	13
8.2.2 Relación entre factores de riesgo psicosocial y clima laboral	14
8.2.3 Desvinculación laboral asistida y retiro	14
8.3 Programa de Estímulos e Incentivos	15
8.3.1 Estímulo y salario emocional.....	15
8.3.2 Plan de Incentivos.....	16
8.4 Programa de Convivencia Institucional.....	17
8.5 Programa Transversal	17
9 CONSOLIDACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR	17
10 RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....	19
11 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	19
11. 1 Indicadores	20
12 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2023	21
13 RECURSOS.....	23

INTRODUCCIÓN

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

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

Así, el Sistema de Bienestar Institucional presenta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2023, para los servidores de la institución, con vinculación, libre nombramiento y remoción, provisionales, docentes y contratistas, que busca ante todo el fortalecimiento de la calidad de vida en general, exaltando la labor del servidor y fortaleciendo además una cultura de sentido de pertenencia y motivación.

Este plan se alinea con el Plan de seguridad y salud en el trabajo, asumiendo los nuevos retos de acuerdo con las políticas generales emanadas por el 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, bajo la premisa “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles.

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

1 OBJETIVOS PLAN DE BIENESTAR

1.1 Objetivo General

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

1.2 Objetivos Específicos

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

2 ALCANCE

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos establece el esquema de bienestar social para la vigencia 2023 y aplica a los servidores públicos de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, inicia con la detección de necesidades y finaliza con la evaluación teniendo en cuenta los indicadores establecidos.

3 MARCO NORMATIVO

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

Los diferentes programas y estrategias deportivas, recreativas, artísticas y culturales, promoción de la salud y prevención de la enfermedad, capacitación informal en artes , capacitación formal, clima laboral, cultura organizacional, desvinculación laboral asistida, estímulos e incentivos entre otras, actúan como un sistema que busca el desarrollo motivacional del trabajador, el mejoramiento del clima organizacional y en general, el equilibrio entre la vida personal y laboral. El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos se soporta en la siguiente normatividad, en la **Tabla 1:**

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.
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 051 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.
Guía Programa Nacional de Bienestar 2020-2022	Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020- 2022. Instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar.

Tabla 1. Marco Normativo. Elaboración Propia.

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.

5 VALORES

La Institución Universitaria Digital de Antioquia 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

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

7 ELEMENTOS ESTRUCTURALES PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos se acoge a la normatividad vigente en la materia, así como a las orientaciones dadas por los planes de desarrollo nacional, departamental e institucional. Así mismo, los programas, estrategias y acciones propuestas se justifican con base en los diagnósticos realizados por la institución a saber: Diagnóstico del Clima Organizacional en la institución, el diagnóstico e informe de sobre los riesgos psicosociales y estrés y el informe sobre la valoración médica y de salud de los funcionarios de la institución. 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:**

Relación Ejes de Bienestar-	Ejes Programa de Bienestar	Elementos o Componentes
Eje Equilibrio Psicosocial	Programa de Protección y Servicios Sociales Programa de Estímulos e Incentivos Programas de Calidad de Vida	a. Factores Psicosociales b. Equilibrio entre la vida Laboral y Familiar c. Calidad de Vida Laboral
Eje Salud Mental	Programa de Protección y Servicios Sociales	a. Higiene Mental b. Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia
Eje Convivencia Social	Programa de Calidad de Vida Laboral	a. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad b. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y abuso de poder
Eje Alianza interinstitucionales	Programas Transversales Programa de Protección y Servicios Sociales	a. Coordinación interinstitucionales b. de buenas prácticas en materia de bienestar.
Eje Transformación digital	Programas Transversales	a. Creación de cultura digital para la creación de valor b. Analítica de datos para el bienestar c. Creación de ecosistemas digitales.

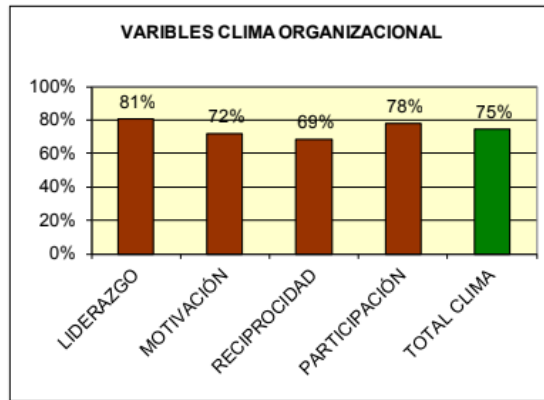
Tabla 2. Relación Ejes de Bienestar. Elaboración propia, Fuente: Guía PNB 2020- 2022.

7.2 Diagnósticos y antecedentes del plan

A partir de las encuestas y diagnósticos diligenciados por los funcionarios de la institución al final del año 2022, en el momento de la socialización se identificaron las necesidades y preferencias del equipo de trabajo, permitiendo la posibilidad de planear las actividades para la vigencia 2023 encaminadas en la preservación del bienestar laboral y del entorno de nuestros funcionarios, teniendo presente que dicha planeación de actividades se sustenta en los diferentes diagnósticos e informes.

Por esto, en el mes de noviembre de 2022 se realizó el estudio de Clima Organizacional en la Institución Universitaria Digital de Antioquia, el cual, según los resultados de la medición se encontró que el clima laboral es percibido en general como positivo, con un total de 75% según la medición, es decir un resultado medio-alto, con tendencia a alto. Se destaca que todas las variables contempladas obtuvieron puntajes superiores o iguales a 69% donde se resalta que el liderazgo tiene el mejor puntaje y la reciprocidad el puntaje más bajo. **(Ver gráfico 1.)**

De acuerdo con lo anterior, el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos en la vigencia del 2023 desarrollará actividades que apunten al fortalecimiento de las variables con puntuación baja a fin de prevenir riesgo psicosocial intralaboral. (Ver informe anexo 1).



Gráfica 1. Variables Clima Organizacional- Fuente: Recurso H. IU Digital

Por otro lado, en la Institución Universitaria Digital de Antioquia se realizó la Evaluación del Riesgo Psicosocial en el mes de noviembre de 2021 aplicado a los funcionarios de la institución, la cual arrojó que la puntuación global de la Institución Universitaria Digital de Antioquia aparece con riesgo bajo. De esta manera, en el año 2022 se realizaron actividades que propendían por la mitigación de los riesgos psicosociales más altos, los cuales se espera sean contrastados con la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en el 2023.

Finalmente, el área de salud ocupacional realizó el Diagnóstico de Condiciones de Salud para la Institución Universitaria Digital de Antioquia, el cual presentó el informe de resultados de los exámenes aplicados al del personal Operativo y Administrativo dentro de la institución, obteniendo como resultados la generación de acciones encaminadas para prevenir la enfermedad y promover la salud de todo el personal con el fin de garantizar la estabilidad física, mental y emocional.

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

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos del año 2023 está dirigido a todos los servidores de la Institución con el fin de brindar una atención a sus necesidades, mejorar los procesos y fomentar el buen desempeño laboral. El Plan se desarrolla por medio de cuatro (4) programas y cada uno de ellos contempla las a intervenir con sus estrategias y acciones , a continuación la descripción de cada uno de ellos:

8.1. Programa de Protección y Servicios Sociales

Se enfoca en atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para el desarrollo de varias de las actividades de este programa, se mantendrá una articulación permanente con nuestra Caja de Compensación Familiar Comfama y las respectivas instituciones con las cuales se han establecido convenios.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a estos servicios, cuidar la adecuada utilización de los recursos de los organismos de protección social y realizar una

permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo, la IU. Digital, velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo en equipo, que promuevan la creatividad y la alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad. (Resolución Rectoral 521 de 2021)

- **Área Deportiva, Recreativa y Vacacional**

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

- **Área Artística y Cultural**

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**

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

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

- Otorgar un descuento del 20% en los costos de matrícula de programas de pregrado y posgrado, para el cónyuge o compañero permanente y los parientes 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 primero civil (hijos o padres adoptivos) de los servidores públicos vinculados y profesores de carrera de la Institución Universitaria Digital de Antioquia.
- Otorgar un descuento del 20% en los costos de matrícula de los programas de pregrado y posgrado para los profesores de cátedra y ocasionales de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, que acumulen al menos 192 horas contratadas con la entidad de forma continua en un semestre académico.
- Otorgar un descuento del 20% en los costos de programas de educación continua para los servidores públicos vinculados y profesores de carrera de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, por una única vez

8.2 Programa de Calidad de Vida Laboral

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

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

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:

1. Medición de clima laboral bianual
2. Adaptación al cambio organizacional, acciones frente al cambio y desvinculación laboral asistida.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificación de la cultura organizacional y su gestión.
5. Fortalecimiento del trabajo en equipo.
6. 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.

8.2.2 Relación entre factores de riesgo psicosocial y clima laboral

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

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

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

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

- **Celebración de días especiales:**

Día Nacional del Servidor Público.
Día de la mujer/hombre.
Día de la secretaria.
Día de la madre/padre.

Día de la profesión.

Día del conductor.

Día del trabajo decente.

Día del auxiliar de servicios generales.

Halloween, Navidad, actividad de integración de las dependencias.

Cierre de Gestión.

- **Cuponera Salario Emocional:**

Se compone de un número determinado de beneficios que se entregan a cada persona. Otorga disponibilidad de tiempo con objetivos específicos como fomentar el tiempo en familia, el autocuidado, la formación académica y el sano esparcimiento. Algunos de estos beneficios fueron aprobados mediante la Resolución Rectoral No.521 de 9 de junio 2021:

- Disfruta tu día
- Puente más largo
- Navidad en Familia
- Semana Santa
- Día libre para asistir a la ceremonia de graduación
- Día libre por justa causa
- Día libre por mudanza
- Medio día libre para la prevención de la enfermedad
- Permiso compensatorio
- Permiso académico compensado para postgrado
- Permiso para ejercer la docencia universitaria
- Licencia por luto
- Hora de lactancia
- En Bici al trabajo

8.3.2 Plan de Incentivos

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

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

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

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, definirá la proporción del incentivo pecuniario que se

adjudicará a cada uno de los equipos que resulten seleccionados como los mejores y también definirán los diferentes programas para los incentivos no pecuniarios.

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 de Antioquia esta transversalidad se ve reflejada en acciones concretas, cada una de ellas contempladas en el cronograma en programas transversales (**ver Tabla 6**) 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.

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 2023 para la Institución Universitaria Digital de Antioquia, en la **Tabla 4.**, así

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.
		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
		Promoción de Programas de vivienda	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.
		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 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	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.
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	

Tabla 4. Programas, estrategias y acciones del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2023 IU. Digital de Antioquia. Elaboración propia.

De acuerdo con lo definido en MIPG, la Gestión del Talento Humano debe estar relacionado de manera directa y transversal con las rutas de Creación de Valor de GETH en MIPG, por esta razón el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la IU. Digital, contempla cada una de estas rutas; en la Tabla 5 la descripción de ellas, y en el Cronograma de Actividades que se describirá en el numeral 11, se consolidan las acciones del plan para la vigencia 2023 y su la relación con cada Ruta de Valor, importante indicar que se siguen los lineamientos propuestos en el Plan Nacional de Bienestar 2020-2022.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional - Ruta para generar innovación con pasión
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos

Tabla 5. Rutas de Creación de Valor, Fuente: Matriz de Autodiagnóstico (GETH) Función Pública

11 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.

11. 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.

12 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2023

En la Tabla 6, 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 Institución Universitaria Digital de Antioquia para la vigencia 2023, las acciones están enmarcadas en temporalidad mensual. Para mayor detalle ver anexo 1, cuadro Excel Cronograma Plan de Bienestar, Formato GH-F-25 diligenciado.

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA		CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR LABORAL				Código: GH-F25																
		Versión:02																				
ITEM	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	RELACIÓN RUTA CREACIÓN DE VALOR	EJES PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2020.2022	COMPONENTE (PN2020-2022)	2022																
						ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
PROGRAMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES																						
DEPORTIVA RECREATIVA Y VACACIONAL																						
1	CINE EN FAMILIA	FUNCIONARIO Y/O FAMILIA	RUTA DE LA FELICIDAD	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTOR PSICOSOCIAL																	
2	DÍA DEL NIÑO	HIJOS FUNCIONARIOS	RUTA DE LA FELICIDAD	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTOR PSICOSOCIAL																	
3	CELEBRACIÓN NOVENA DE NAVIDAD	COLABORADORES	RUTA DE LA FELICIDAD	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTOR PSICOSOCIAL																	
4	EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREATIVOS	COLABORADORES	RUTA DE LA FELICIDAD	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTOR PSICOSOCIAL																	
AREA ARTISTICA Y CULTURAL																						
4	TALLERES CULTURALES (DANZA - MUSICA - GASTRONOMÍA)	FUNCIONARIOS	RUTA DE LA FELICIDAD	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL																	
5	EVENTOS CULTURALES CAJA DE COMPENSACIÓN	FUNCIONARIO Y/O FAMILIA	RUTA DE LA FELICIDAD	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL																	
6	OBRA DE TEATRO	FUNCIONARIO Y/O FAMILIA	RUTA DE LA FELICIDAD	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL																	
7	ACTIVIDADES ARTISTICAS T CULTURALES PRESENCIALES Y VIRTUALES	FUNCIONARIO Y/O FAMILIA	RUTA DE LA FELICIDAD	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL																	
AREA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD																						
7	CAMINATA ECOLÓGICA	FUNCIONARIOS	RUTA DE LA FELICIDAD	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD																	
8	PROGRAMA DE ACONDICIONAMIENTO FISICO	FUNCIONARIOS	RUTA DE LA FELICIDAD	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD																	
9	CAMPAÑA EN BICI AL TRABAJO	FUNCIONARIOS	RUTA DE LA FELICIDAD	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD																	
10	SEMANA DE LA SALUD	COLABORADORES	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD																	
11	SEMANA DE LA SALUD MENTAL	COLABORADORES	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD																	
12	BIENESTAR ESPIRITUAL	COLABORADORES	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD																	
13	TELEMEDICINA	COLABORADORES	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD																	
14	SEMILLEROS DE ACTIVIDADES FÍSICAS PRESENCIALES Y VIRTUALES	FUNCIONARIOS-DOCENTES	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD																	
15	CAMPAÑAS PEDAGÓGICAS DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE TABACO Y ALCOHOL	FUNCIONARIOS-DOCENTES	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD																	
16	PAUSAR PARA ACTIVAR	FUNCIONARIOS-DOCENTES	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD																	
AREA DE MANEJO DEL TIEMPO																						
17	TRABAJO EN CASA	FUNCIONARIOS	RUTA DE LA FELICIDAD	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR																	
18	HORARIO FLEXIBLE	FUNCIONARIOS	RUTA DE LA FELICIDAD	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR																	
19	MANEJO DEL TIEMPO LIBRE Y EQUILIBRIO LABORAL	FUNCIONARIOS	RUTA DE LA FELICIDAD	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR																	
20	TALLER DE MANEJO DEL TIEMPO LIBRE	FUNCIONARIOS-DOCENTES	RUTA DE LA FELICIDAD	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR																	

U Digital INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA		CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR LABORAL					Código: GH-F25															
		Versión:02																				
ITEM	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	RELACIÓN RUTA CREACIÓN DE VALOR	EJES PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2020-2022	COMPONENTE (PN2020-2022)	2022																
						ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
PROGRAMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES																						
ÁREA DE PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA																						
21	ASESORÍA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	FUNCIONARIOS	RUTA DE LA FELICIDAD	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR																	
22	FERIA DE VIVIENDA	FUNCIONARIOS	RUTA DE LA FELICIDAD	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR																	
ÁREA DE CAPACITACION FORMAL																						
23	APOYO EDUCACIÓN FUNCIONARIOS - HIJOS	FUNCIONARIOS	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR																	
PROGRAMAS TRANSVERSALES																						
24	SERVIMOS	FUNCIONARIOS	RUTA DE LA FELICIDAD	ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR																	
25	FERIA DE SERVICIOS	FUNCIONARIOS	RUTA DE LA FELICIDAD	ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR																	
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL																						
MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL																						
26	BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL	FUNCIONARIOS	RUTA ANALISIS DE DATOS/CALIDAD	CONVIVENCIA SOCIAL	N/A																	
DESVINCLACIÓN LABORAL ASISTIDA Y RETIRO																						
27	PREPENSIONADOS	FUNCIONARIOS	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL																	
PROGRAMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS																						
ESTIMULOS-SALARIO EMOCIONAL																						
28	DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	FUNCIONARIOS	RUTA DE LA CALIDAD/SERVICIO	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL																	
29	PROGRAMA DE BIENESTAR PARA TODOS (TIQUETERA SALARIO EMOCIONAL)	FUNCIONARIOS	RUTA DE LA FELICIDAD	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR																	
30	CIERRE DE GESTIÓN	FUNCIONARIOS	RUTA DE LA FELICIDAD	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL																	
31	CELEBRACIÓN DÍAS ESPECIALES - DÍA DE LA MUJER	COLABORADORES	RUTA DE LA FELICIDAD	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR																	
32	CELEBRACIÓN DÍAS ESPECIALES - DÍA DEL HOMBRE	COLABORADORES	RUTA DE LA FELICIDAD	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR																	
33	CELEBRACIÓN DÍAS ESPECIALES - DÍA DEL AUXILIAR ADMINISTRATIVO	COLABORADORES	RUTA DE LA FELICIDAD	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL																	
34	CELEBRACIÓN DÍAS ESPECIALES - DÍA DE LA MADRE	COLABORADORES	RUTA DE LA FELICIDAD	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR																	
35	CELEBRACIÓN DÍAS ESPECIALES - DÍA DEL PADRE	COLABORADORES	RUTA DE LA FELICIDAD	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR																	
36	CELEBRACIÓN DÍAS ESPECIALES - DÍA DEL CONDUCTOR	COLABORADORES	RUTA DE LA FELICIDAD	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL																	
37	CELEBRACIÓN DÍAS ESPECIALES - DÍA DE LA PROFESIÓN	COLABORADORES	RUTA DE LA FELICIDAD	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL																	
38	CELEBRACIÓN DÍAS ESPECIALES - DÍA DEL TRABAJO DOCENTE	COLABORADORES	RUTA DE LA FELICIDAD	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL																	
39	CELEBRACIÓN DÍAS ESPECIALES - DÍA DEL AUXILIAR SERVICIOS GENERAL	COLABORADORES	RUTA DE LA FELICIDAD	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL																	
40	CELEBRACIÓN DÍAS ESPECIALES - DÍA DEL FUNCIONARIO INTEGRAL	COLABORADORES	RUTA DE LA FELICIDAD	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL																	
PLAN DE INCENTIVOS																						
41	MEJOR FUNCIONARIO	FUNCIONARIOS	RUTA DE LA FELICIDAD	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL																	
42	MEJOR EQUIPO DE TRABAJO	FUNCIONARIOS	RUTA DE LA CALIDAD/SERVICIO	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL																	
PROGRAMA TRANSVERSALES																						
BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR																						
43	INSCRIPCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS AL BANCO NACIONAL DE EXPERIENCIAS DE ÉXITO EN MATERIA DE BIENESTAR	FUNCIONARIOS	RUTA DE LA CALIDAD/SERVICIO	ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	FOMENTO DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR																	
TRANSFORMACIÓN DIGITAL																						
44	CAPACITACIÓN EN ANÁLISIS DE DATOS (BIG DATA)	FUNCIONARIOS	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR																	
45	CREACIÓN Y/O APROPIACIÓN DE REDES Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN	FUNCIONARIOS	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS CALIDAD/SERVICIOS	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR																	

Tabla 6. Cronograma de actividades Plan de Bienestar en Incentivos Vigencia 2023, elaboración propia.

13 RECURSOS

A continuación, se reportan los rubros asignados para la ejecución de los proyectos para la vigencia 2023, contemplados en el PLAN INDICATIVO Plan de Desarrollo 2022-2026 "Digitalidad Próxima", el Plan Operativo Anual POAI y en la distribución y asignación Presupuestal para la vigencia, todo ello asociados a las acciones del Plan de Bienestar Laboral e incentivos, encaminados a mejorar la calidad de vida institucional en la Institución Universitaria Digital de Antioquia, importante indicar que cada una de las acciones para su ejecución contemplan el principio de anualidad; en la **Tabla 7** la descripción, valor, relación con el Plan Indicativo y el o los responsables de la ejecución.

DESCRIPCIÓN	PPTO INICIAL	PROYECTO PLAN INDICATIVO	RESPONSABLE
Desarrollo de los componentes de salud psicofísica, emocional, recreación y deporte en la Institución Universitaria Digital de Antioquia en el marco del proceso de Bienestar.	\$ 125.000.000	2.1.1. Mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar del personal docente y administrativo de la IU Digital de Antioquia.	Dirección de Recursos Humanos – Vicerrectoría Académica – Dirección de Bienestar
Desarrollo del componente de atención psicosocial y psicopedagógica de la Institución Universitaria Digital de Antioquia en el marco del proceso de Bienestar.	\$ 79.333.333	2.1.1. Mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar del personal docente y administrativo de la IU Digital de Antioquia.	Dirección de Recursos Humanos – Vicerrectoría Académica – Dirección de Bienestar
Promoción de la salud y prevención de la enfermedad desde la atención y la asesoría en salud, en el marco del proceso de Bienestar.	\$ 18.500.000	2.1.1. Mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar del personal docente y administrativo de la IU Digital de Antioquia.	Dirección de Recursos Humanos – Vicerrectoría Académica – Dirección de Bienestar
Gestión y desarrollo del componente de Educación Superior Inclusiva de la Institución Universitaria Digital de Antioquia en el marco del proceso de Bienestar.	\$ 165.000.000	2.3.1. Apropiación de la Política de Educación Inclusiva e Intercultural de la IU Digital de Antioquia.	Dirección de Bienestar Institucional.
Fortalecimiento de los grupos, iniciativas y procesos artísticos, culturales y deportivos en la IU Digital de Antioquia, como parte del proceso de Bienestar.	\$ 81.800.000	2.3.2. Fortalecimiento de las prácticas y escenarios físicos que fomenten el arte, la cultura, el deporte, la salud integral, la inclusión y la permanencia de la comunidad educativa de la IU Digital.	Dirección de Bienestar Institucional - Dirección de Tecnología- Dirección de Recursos Humanos.
Adquisición de bienes y servicios relacionados con el desarrollo del programa de Monitorias.	\$ 45.000.000	4.2.2. Promoción de las redes de apoyo de la comunidad educativa en los territorios.	Dirección de Bienestar Institucional
Desarrollo del componente de permanencia en la Institución Universitaria Digital de Antioquia en el marco del proceso de Bienestar Universitario.	\$ 143.074.748	2.2.1. Actualización de la Política de Bienestar Institucional que acoja las necesidades y el contexto diverso de la población estudiantil.	Dirección de Bienestar Institucional.

Reconocimiento a la Exaltación de Méritos Estudiantiles, que se destaquen en el ámbito cultural, deportivo, artístico o servicio social y estipulan que es un derecho de los estudiantes ser estudiante deportista cuando se cumpla con los requisitos exigidos por la institución.	\$ 35.500.000	2.3.2. Fortalecimiento de las prácticas y escenarios físicos que fomenten el arte, la cultura, el deporte, la salud integral, la inclusión y la permanencia de la comunidad educativa de la IU Digital.	Dirección de Bienestar Institucional - Dirección de Tecnología- Dirección de Recursos Humanos.
Desarrollo del componente de promoción socioeconómica de los estudiantes de la Institución Universitaria Digital de Antioquia en el marco del desarrollo del proceso de Bienestar Universitario.	\$ 132.000.000	2.2.1. Actualización de la Política de Bienestar Institucional que acoja las necesidades y el contexto diverso de la población estudiantil.	Dirección de Bienestar Institucional.
Adquisición de bienes y servicios para el desarrollo de los procesos administrativos, operativos en el marco de Bienestar Universitario de la IU Digital.	\$ 38.500.000	2.2.1. Actualización de la Política de Bienestar Institucional que acoja las necesidades y el contexto diverso de la población estudiantil.	Dirección de Bienestar Institucional.
Desarrollo de actividades para el Mejoramiento del bienestar, las condiciones y las capacidades laborales del talento humano.	\$ 50.000.000	2.1.1. Mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar del personal docente y administrativo de la IU Digital de Antioquia.	Dirección de Recursos Humanos – Vicerrectoría Académica – Dirección de Bienestar
Realizar eventos de encuentro y reconocimiento para el personal en el marco del proceso de bienestar e incentivos de la Institución.		2.3.4. Fortalecimiento de los espacios de encuentro y reconocimiento del personal.	Dirección de Recursos Humanos.
TOTAL	\$ 913.708.081		

Tabla 7. Presupuesto Plan de Bienestar e Incentivos. Elaboración propia. Fuente Dirección de Planeación Plan Indicativo 2022-2026 y POAI 2023.

Acción	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó y Elaboró	Luz Ofelia Rivera Restrepo		27/01/2023
			27/01/2023
Proyectó y Elaboró	Julián Fernando Gómez López		27/01/2023
Revisó y Aprobó	Luz Gladys Tamayo Jaramillo		27/01/2023
Recomendó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		

ANEXOS

Anexo 1. Informe de Medición clima Organizacional

INTRODUCCIÓN EL CLIMA ORGANIZACIONAL

se define como “el ambiente psicosocial en el cual se desenvuelven los empleados de una organización”. Este refleja los valores, las actitudes, las creencias y la manera como los empleados ven la Institución para la cual prestan sus servicios. Lo anterior cobra gran importancia en el ámbito organizacional y mucho más desde el concepto de salud y seguridad en el trabajo, teniendo en cuenta que es un tema relacionado con las condiciones que el empleador pone al trabajador, lo cual según la percepción del empleado impactará positiva o negativamente en el mismo, su desempeño, su salud y su motivación. Con el estudio de clima organizacional de la UNIVERSIDAD DIGITAL DE ANTIOQUIA se pretendía precisar la percepción que los empleados de la entidad frente a las diferentes variables organizacionales a fin de proponer un plan de intervención psicosocial según los resultados obtenidos, buscando el mejoramiento continuo de los empleados y su calidad de vida.

OBJETIVO GENERAL:

Realizar un diagnóstico del Clima Organizacional entre los empleados de la UNIVERSIDAD DIGITAL DE ANTIOQUIA como base de un programa encaminado al mejoramiento del Clima Laboral y a la prevención del riesgo psicosocial intralaboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar la percepción actual de los empleados frente a las variables: liderazgo, motivación, reciprocidad y participación.
- Proponer un plan de intervención orientado a fortalecer el clima organizacional y a disminuir factores de riesgo psicosocial que afectan directamente el clima en la organización.

METODOLOGÍA

A continuación, se describe el proceso realizado para el estudio de Clima Organizacional realizado en la UNIVERSIDAD DIGITAL DE ANTIOQUIA:

- Definición del instrumento (propuesto por la OMS y la OPS), adaptado por Colmena Seguros. Se cambió dado que en el último estudio se había trabajado con el instrumento de la Función Pública.
- Definición de cronograma
- Establecimiento del número de participantes.
- Aplicación de encuestas.
- Tabulación encuestas.
- Elaboración de informe final.
- Entrega de informe final.
- Presentación del informe final.

POBLACIÓN

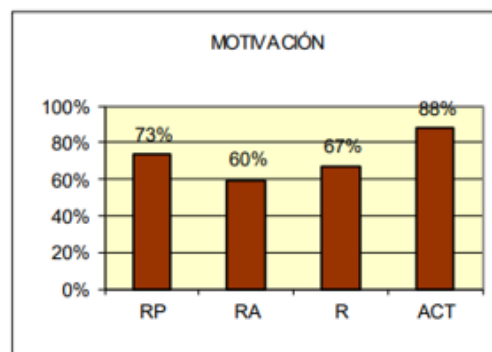
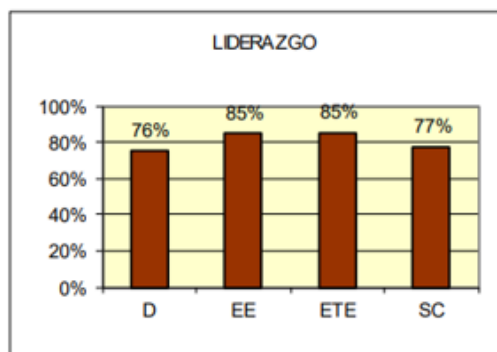
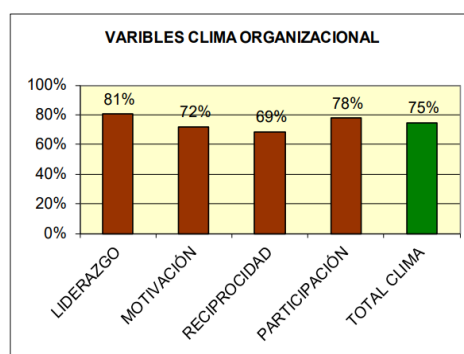
El estudio se realizó con 47 empleados vinculados y docentes ocasionales de diferentes áreas:

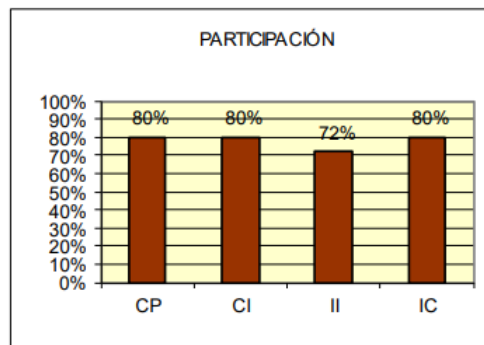
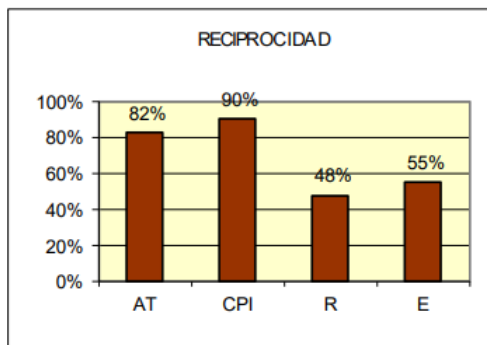
DEPENDENCIA	PARTICIPANTES
RECTORIA	11
VICERRECTORIA ACADEMICA	12
VICERRECTORIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	10
SECRETARIA GENERAL Y CONTROL INTERNO	8
VICERRECTORIA DE EXTENSION	6

PUNTAJES:

PUNTAJE	INTERPRETACIÓN
0-40%	BAJO
41-60%	MEDIO
61-75%	MEDIO ALTO
76% ...	ALTO

ANALISIS GENERAL DE RESULTADOS:





El estudio se realizó con 47 personas de diferentes cargos, dependencias y facultades (personal de planta y docentes ocasionales). Al revisar los resultados del estudio de clima organizacional, se encontró que el puntaje obtenido en las variables contempladas estuvo por encima del 69%, quedando con un total del 75%, un clima MEDIO – ALTO con tendencia a ALTO, indicador de que el clima es percibido por parte del personal como un clima POSITIVA, pero con necesidad de fortalecimiento de algunas variables organizacionales; donde LIDERAZGO es la mejor puntuada y la de menor puntuación fue RECIPROCIDAD.

En conclusión, el clima de UNIVERSIDAD DIGITAL DE ANTIOQUIA es percibido de manera positiva por su personal desde la interpretación de la tabla de puntajes, pero amerita el fortalecimiento de algunas variables, a fin de prevenir riesgo psicosocial intralaboral.

ANEXO 2

GH-F-25. CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2023.