

IU Digital de Antioquia

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
DIGITAL DE ANTIOQUIA

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

RECTORÍA

VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

SISTEMA DE BIENESTAR
Dirección de Recursos Humanos
Dirección de Bienestar

Medellín – 2025

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

Rector

Jasson Alberto de La Rosa Isaza

Vicerrectora Administrativa y Financiera

Cristina Gallego Correa

Directora de Recursos Humanos

Luz Ofelia Rivera Restrepo

Director de Bienestar (E)

Fabián Erley Escudero Salgado

Profesional de Apoyo Gestión Humana

Leydi Alexandra Martínez Rincón

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA
VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Enero de 2025

INTRODUCCIÓN.....	5
1 OBJETIVOS PLAN DE BIENESTAR.....	6
1.1 Objetivo General	6
1.2 Objetivos Específicos	6
2 ALCANCE.....	6
3 MARCO NORMATIVO	6
4 DEFINICIONES.....	8
5 VALORES.....	9
6 RESPONSABLES	10
7 ELEMENTOS ESTRUCTURALES PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN.....	10
7.1 Ejes que orientan la estructura del plan	11
7.2 Diagnósticos y antecedentes del plan	13
8 PROGRAMAS, ESTRATEGIAS Y ACCIONES DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS DE LA IU DIGITAL DE ANTIOQUIA:	13
8.1. Programa de Protección y Servicios Sociales	14
8.2 Programa de Calidad de Vida Laboral.....	15
8.2.1 Medición de Clima Laboral	16
CONCLUSIONES GENERALES	18
8.2.2 Factores de riesgo psicosocial.....	18
8.2.3 Desvinculación laboral asistida y retiro.....	19
8.3 Programa de Estímulos e Incentivos	20
8.3.1 Estímulo y salario emocional	20
8.3.2 Plan de Incentivos	22
8.4 Programa de Convivencia Institucional.	23
8.5 Programa Transversal.....	24
9 CONSOLIDACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR.....	24
10 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	25
10. 1 Indicadores.....	26
12. RECURSOS 2025.....	30

INTRODUCCIÓN

El talento humano de la Institución Universitaria Digital de Antioquia constituye el eje central de su estructura organizacional, siendo su bienestar una prioridad esencial para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales. Las políticas y procedimientos orientados a la gestión del personal no solo impactan directamente en el éxito administrativo, sino que también son fundamentales para el desarrollo sostenible de la institución.

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos busca implementar de manera continua actividades y estrategias que favorezcan las condiciones óptimas para el crecimiento integral de los colaboradores. Este enfoque incluye mejorar el bienestar laboral y promover una mejor calidad de vida, tanto para los empleados como para sus familias. La responsabilidad de diseñar, coordinar y ejecutar estas iniciativas recae en la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, apoyada por el Sistema de Bienestar Institucional, que integra las Direcciones de Recursos Humanos y Bienestar Institucional.

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2025 está dirigido a todos los servidores de la institución, incluyendo personal vinculado, de libre nombramiento, provisionales, docentes y contratistas. Su propósito es fortalecer la calidad de vida de los colaboradores, promover el reconocimiento de su labor y fomentar una cultura de pertenencia y motivación.

Este plan se articula con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y responde a las dinámicas actuales, alineándose con las políticas del Gobierno Nacional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Plan Nacional de Bienestar Social 2023-2026, enmarcado en la visión de “Colombia Potencia Mundial de la Vida”.

El Plan Nacional de Bienestar Social 2023-2026 está estructurado en cinco ejes fundamentales, los cuales abordan y guían los aspectos clave que las entidades públicas deben incluir en sus planes institucionales:

1. Equilibrio psicosocial
2. Salud mental
3. Diversidad e inclusión
4. Transformación digital
5. Identidad y vocación por el servicio público

Para alcanzar los objetivos en la Institución Universitaria Digital de Antioquia, el plan incluye las siguientes acciones estratégicas:

- Promover la salud física y mental de los colaboradores.
- Incentivar el desarrollo personal y profesional.
- Generar un entorno laboral positivo y saludable.

Con esta perspectiva integral, se busca fortalecer el bienestar de los servidores y consolidar un ambiente institucional que impulse tanto el desempeño individual como el colectivo.

1 OBJETIVOS PLAN DE BIENESTAR

1.1 Objetivo General

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

1.2 Objetivos Específicos

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

2 ALCANCE

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para el año 2025, incluye programas aplicables a los servidores públicos de la Institución Universitaria Digital de Antioquia y sus familias. Su implementación inicia con la identificación de necesidades y concluye con una evaluación, la cual se realiza con base en los indicadores establecidos para medir su efectividad y alcance.

3 MARCO NORMATIVO

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

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

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

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

NORMA	DESCRIPCIÓN - EPÍGRAFE
Decreto Ley 1567 de agosto 05/1998	Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Resolución interna 1231 de agosto 06/1998	Por medio de la cual se codifican las normas de origen administrativo que regulan la actividad interna del Departamento Nacional de Planeación.
Ley 909 de septiembre 23/2004.	por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1083 de mayo 26/2015.	Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto ley 894 de mayo 28/2017	Por la cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Ley 1857 de julio 26/2017	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Decreto 51 de enero 16/2018.	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Decreto 648 de abril 19/2018	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Ley 1960 de junio 27/2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral el Cambio Organizacional – DAFP 2005. Genera lineamientos de intervención en materia de cultura organizacional, de manera que se pueda lograr un cambio de valores, actitudes, hábitos de trabajo que promueven un mejor desempeño para el cumplimiento de los fines del Estado.
Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018	Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos. Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.
Programa Nacional de Bienestar 2023-2026	Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.
RESOLUCIÓN RECTORAL No. 202301619 02 días del mes de agosto de 2023	“Por medio de la cual se establecen los lineamientos del programa de Salario Emocional en el marco del Plan de Bienestar Social para los servidores públicos de la Institución Universitaria Digital de Antioquia y se deroga el Numeral 2.3 del Artículo 4 de la Resolución Rectoral 521 de 2021 “Por la cual se adoptan disposiciones en

NORMA	DESCRIPCIÓN - EPÍGRAFE
	materia de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos en la Institución Universitaria Digital de Antioquia”
RESOLUCIÓN RECTORAL 202301584 del 12 de julio de 2023	“Por la cual se adopta la jornada laboral y se determinan horarios flexibles en la Institución Universitaria Digital de Antioquia”
RESOLUCIÓN RECTORAL 202301588 del 12 de julio del 2023	“Por la cual se adopta la Política de Prevención de Desconexión Laboral de la Institución Universitaria Digital de Antioquia – IU. Digital”
ACUERDO 11 del 5 de julio de 2018	“Por el cual se expide el estatuto de bienestar universitario de la Institución Universitaria Digital de Antioquia.

4 DEFINICIONES

Bienestar: Hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores. (DAFP)

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

Calidad de vida laboral: La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias; posibilitando obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

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

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

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

(Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

Riesgo Psicosocial: La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través de percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

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

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

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

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

5 VALORES

La 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

El Sistema de Bienestar conformado por: La Dirección de Recursos Humanos y la Dirección de Bienestar de la Institución Universitaria Digital de Antioquia son responsables de identificar los intereses, las necesidades y las oportunidades para el mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar de los servidores públicos y sus familias.

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

7 ELEMENTOS ESTRUCTURALES PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos de la Institución Universitaria Digital de Antioquia (IU Digital) se fundamenta en los siguientes principios fundamentales:

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

alineación del plan con los objetivos estratégicos y la visión institucional.

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

7.1 Ejes que orientan la estructura del plan

El plan de Bienestar Laboral e Incentivos se conceptualiza de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 como (...) *“Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”*

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

El Programa Nacional de Bienestar 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

Tabla 2. Ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. **Fuente:** Elaboración propia adaptada de la Guía PNB

EJE	CONTENIDOS EN EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
Equilibrio Psicosocial	Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

EJE	CONTENIDOS EN EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
Salud Mental	Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.
Diversidad e inclusión	Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.
Transformación Digital Identidad y Vocación por el Servicio Público	Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

El Plan de Bienestar laboral e Incentivos de la Institución Universitaria Digital de Antioquia se articula con los ejes establecidos en el PNB 2023 – 2026 resumidos en la siguiente Tabla 3:

Tabla 3. Relación Ejes de Bienestar. **Fuente:** Elaboración propia adaptada de la Guía PNB

Relación Ejes de Bienestar-	Elementos o Componentes
Equilibrio Psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> • Factores psicosociales • Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral • Calidad de vida laboral
Salud Mental	<ul style="list-style-type: none"> • Higiene mental o psicológica • Prevención de nuevos riesgos a la salud
Diversidad e Inclusión	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad • Prevención, atención y medidas de protección
Transformación digital	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de cultura digital para el bienestar • Analítica de datos para el bienestar

Relación Ejes de Bienestar-	Elementos o Componentes
Identidad y Vocación por el Servicio Público	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de ecosistemas digitales. • Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

7.2 Diagnósticos y antecedentes del plan

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

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

En general, los resultados revelaron que los funcionarios valoran las oportunidades para desarrollar sus habilidades y conocimientos, así como un equilibrio adecuado entre su vida laboral y personal. Además, desean sentirse apoyados y reconocidos por su trabajo.

A partir de esta información, las actividades previstas para 2025 se centrarán en formación y capacitación, flexibilidad laboral y programas de reconocimiento. Se espera que estas iniciativas contribuyan a mejorar el bienestar laboral y el ambiente de trabajo de los funcionarios, lo que resultará en un aumento de la satisfacción laboral.

Estas acciones serán clave para garantizar la estabilidad física, mental y emocional de todos los colaboradores, lo que redundará en el beneficio y crecimiento de la institución en su conjunto.

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 para el año 2025 tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores y de sus familias, mediante la implementación de programas y acciones que fomenten la satisfacción, la motivación, la eficacia y la efectividad laboral, así como el sentido de pertenencia a la institución.

El plan se estructura en cuatro programas individuales, cada uno diseñado con estrategias y acciones específicas para abordar aspectos particulares como: desarrollo profesional, equilibrio entre la vida laboral y personal, apoyo y reconocimiento, y gestión de riesgos psicosociales. Se espera que este plan contribuya significativamente a mejorar la satisfacción laboral, así como la productividad y el rendimiento de los colaboradores.

8.1. Programa de Protección y Servicios Sociales

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

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

De igual manera, la IU Digital se encargará de proporcionar a los empleados eventos de interés colectivo que contribuyan al fortalecimiento del trabajo en equipo y fomenten la creatividad. Esto se llevará a cabo mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales, que incluirán talleres, cursos y otras iniciativas destinadas a impulsar el desarrollo de habilidades y talentos, adaptándose a las preferencias de los empleados de la entidad (Resolución Rectoral 521 de 2021).

Tabla 4. Actividades por área. **Fuente:** Elaboración propia Gestión Humana

Área	Descripción
Área Deportiva, Recreativa y Vacacional	Busca desarrollar habilidades deportivas y alternativas de recreación como elementos esenciales del desarrollo humano, a través de espacios de interacción y esparcimiento, actividades para fomentar un estilo de vida saludable, el aprovechamiento del tiempo libre y la formación integral que posibilitan el fortalecimiento de valores éticos y la satisfacción en el entorno laboral y familiar.
Área Artística y Cultural	Se busca fortalecer los procesos de desarrollo humano, sensibilización e integración social, sano esparcimiento y adecuado uso del tiempo libre, promoviendo el arte, la creatividad, la sensibilidad artística a través de actividades lúdicas, artísticas y culturales.
Área de Promoción de la salud y Prevención de la enfermedad	Busca propende por el óptimo estado físico, mental y emocional de los servidores, promoviendo actitudes y hábitos saludables que mejoren sus condiciones de vida.
Área de Manejo del Tiempo	Articular el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos con programas que se desarrollarán para flexibilizar el tiempo laboral y brindar beneficios a los funcionarios como son: trabajo en casa, horario flexible, apoyo para el manejo del tiempo libre, equilibrio de tiempo laboral y personal.
Área de Promoción de Programas de Vivienda	Se busca contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de servidores acercando a ellos las posibilidades de beneficios y planes de vivienda que ofrecen diferentes entidades.
Área de Capacitación Formal	La Institución Universitaria Digital de Antioquia ofrece un programa de apoyo a la educación para sus empleados y a los miembros de sus familias que aspiren a realizar estudios. Este programa tiene como objetivo elevar el nivel de formación de los colaboradores, tanto a nivel personal como profesional.

El programa de 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"

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

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

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

Tabla 5 Cuantía Auxilio Educativo- Fuente Acuerdo 20230143

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

8.2 Programa de Calidad de Vida Laboral

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

Un buen ambiente laboral tiene un impacto positivo en la productividad, las relaciones interpersonales y el bienestar general de los servidores. Por ello, la institución implementará estrategias destinadas a mejorar la calidad de vida laboral, como ofrecer condiciones de trabajo seguras y saludables, proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y crear un ambiente de trabajo positivo y

colaborativo. Desde el área de calidad de vida laboral, de acuerdo con el art. 24 del decreto ley 1567 de 1998 y art. 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015; se deben abordar los siguientes programas:

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

8.2.1 Medición de Clima Laboral

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

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

Algunos de los elementos más importantes a trabajar son:

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

En la 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. Mejorar el entorno organizacional implica fomentar una comunicación abierta, reconocer los logros del personal, promover la cohesión entre equipos y garantizar condiciones laborales que impulsen el bienestar integral de los colaboradores, contribuyendo así a una mayor motivación y productividad en la institución.

En conclusión, el clima de la INSTITUCION UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA es percibido de manera muy positiva por su personal desde la interpretación de la tabla 6 de puntajes, subiendo no solo los puntajes de la mayoría de las variables sino también el total y el nivel pasando de medio alto con tendencia a alto a nivel ALTO. De las 16 variables 12 subieron el puntaje y 4 bajaron:

Tabla 6: Resumen estudio clima organizacional - Fuente Colmena seguros

RESUMEN CLIMA IU DIGITAL				
VARIABLE	SUBVARIABLE	AÑO 2022	AÑO 2024	COMPORTA MIENTO
LIDERAZGO	Dirección	76%	78%	SUBIÓ
	Estímulo a la Excelencia	85%	86%	SUBIÓ
	Estímulo trabajo equipo	85%	71%	BAJÓ
	Solución de conflictos	77%	81%	SUBIÓ
TOTAL, VARIABLE		81%	79%	BAJÓ
MOTIVACIÓN	Realización personal	73%	89%	SUBIÓ
	Reconocimiento aportes	60%	81%	SUBIÓ
	Responsabilidad	67%	60%	BAJÓ
	Adecuadas condiciones de trabajo	88%	86%	BAJÓ
TOTAL, VARIABLE		81%	79%	BAJÓ
RECIPROCIDAD	Aplicación al trabajo	82%	85%	SUBIÓ
	Cuidado patrimonio institucional	90%	92%	SUBIÓ
	Retribución	48%	78%	SUBIÓ
	Equidad	55%	75%	SUBIÓ
TOTAL, VARIABLE		69%	82%	SUBIÓ
PARTICIPACIÓN	Compromiso institucional	80%	82%	SUBIÓ
	Compatibilidad de intereses	80%	79%	BAJÓ
	Intercambio información	72%	73%	SUBIÓ
	Involucración en el cambio	80%	82%	SUBIÓ
TOTAL, VARIABLE		78%	79%	SUBIÓ
TOTAL, CLIMA		75%	80%	SUBIÓ

CONCLUSIONES GENERALES

- En términos generales el clima organizacional de la IU DIGITAL DE ANTIOQUIA es percibido de manera MUY POSITIVA por su personal desde la interpretación de la tabla de puntajes, pasando de MEDIO – ALTO con tendencia a ALTO a nivel ALTO, quedando con un puntaje de 80% cinco puntos por encima del anterior con 75%, indicador de que se ha trabajado y se han implementado acciones para que los empleados tengan unas buenas condiciones laborales, lo cual se ha percibido por parte de los empleados.
- De las cuatro áreas críticas evaluadas: RECIPROCIDAD es la más alta, mientras que LIDERAZGO, MOTIVACIÓN y PARTICIPACIÓN están por debajo de esta, pero todas con puntajes altos.
- Todas las subvariables quedaron por encima del 71%, exceptuando responsabilidad.
- El proceso que mejor percibe el clima organizacional de la Institución es RECTORIA mientras que la que lo percibe más afectado es VICERRECTORIA ACADÉMICA, igual que en el estudio anterior, resaltando que ambas subieron los puntajes con relación al estudio anterior.
- En conclusión, el resultado obtenido permite concluir que el clima organizacional de la Institución es MUY POSITIVO, es decir que hay una buena prevención del riesgo psicosocial intralaboral desde la gestión organizacional, con acciones de mejora encaminadas a la calidad de vida laboral, lo cual ha sido percibido y valorado por los empleados.

8.2.2 Factores de riesgo psicosocial

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

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

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

A continuación, se presentan los resultados:

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

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

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

Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda

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

El plan de intervención será monitoreado y evaluado de manera periódica para garantizar su efectividad. por consiguiente, se llevará a cabo una nueva evaluación de riesgo psicosocial durante el año 2025.

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

Este programa tiene como objetivo preparar al Servidor, a través de un plan de desvinculación, para afrontar los cambios que surgen en su vida laboral. Asimismo, busca brindarle 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 funcionario 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 Servidores Públicos 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 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.

Como una estrategia para tener un mayor acercamiento a los Servidores Públicos, en todo lo relacionada con la calidad de vida laboral la Institución Universitaria Digital de Antioquia cuenta con el Programa CALMA desde el año 2024, este programa busca desarrollar habilidades que ayudarán al personal académico-administrativo a gestionar el estrés, mejorar el bienestar mental y fortalecer el crecimiento personal. Es un espacio dedicado al autocuidado, a la gestión y reconocimiento de las emociones y a fomentar una vida con tranquilidad y propósito.

El Programa CALMA. Más que un programa, es un símbolo de transformación, apoyo y compromiso con el bienestar de nuestra comunidad académico-administrativa, llevando el mensaje de que la salud mental es una prioridad y que, juntos, podemos construir entornos más saludables y humanos.

La Institución cuenta, además, con el programa “HABILIDADES PARA LA VIDA” una apuesta estratégica que nace del Plan de Desarrollo Institucional 2023-2026, acorde al modelo de “Digitalidad Próxima”

El Programa Institucional de Habilidades para la Vida busca impactar positivamente a toda la comunidad institucional, contribuyendo a la formación de seres humanos de alta calidad, interesados en el desarrollo personal continuo, en busca de construir su mejor versión a través del conocimiento y fortalecimiento de sus habilidades sociales, emocionales y cognitivas. El Programa se hace posible mediante: acompañamiento profesional, encuentros sincrónicos, talleres experienciales y herramientas digitales.

8.3 Programa de Estímulos e Incentivos

8.3.1 Estímulo y salario emocional

La Institución Universitaria Digital de Antioquia (IU Digital) 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 funcionarios. 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:

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

Beneficios Salario Emocional

La aprobación de estos beneficios se llevó a cabo a través de la Resolución Rectoral No. 202301619, titulada “Establecimiento de Lineamientos para el Programa de Salario Emocional en el marco del Plan de Bienestar Social para los servidores públicos de la Institución Universitaria Digital de Antioquia” Esta resolución deroga el Numeral 2.3 del Artículo 4 de la Resolución Rectoral 521 de 2021, que abordaba disposiciones en materia de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos en la institución Universitaria Digital de Antioquia. Los beneficios contemplados son los siguientes:

- Permiso especial remunerado por el cumpleaños del servidor público - Disfruta tu día.
- Permiso especial remunerado para extender un puente festivo - Puente más largo
- Permiso remunerado para festividades navideñas - Navidad en Familia
- Permiso remunerado para ceremonias de graduación.
- Permiso remunerado para asistir a citas médicas - Cuidamos tu salud
- Permiso remunerado por mudanza - Día libre por mudanza
- Permiso remunerado para atender eventos inesperados - Un día libre por justa causa
- Permiso remunerado para celebrar el matrimonio.
- Permiso remunerado para cuidado de mascotas.
- Permiso remunerado por desplazamiento al trabajo en patineta, patines o caminando.
- Permiso remunerado por participación en actividades premiadas.

- Permiso remunerado para actividades deportivas.
- Permiso remunerado con tiempo compensado.
- Permiso remunerado para disfrutar de septiembre.
- Permiso remunerado para docencia universitaria.
- Permiso compensado académico.
- Permiso remunerado para la hora de lactancia.
- Permiso remunerado para ir al trabajo en bicicleta.
- Permiso remunerado para celebrar el Día de la Familia.
- Permiso compensado para la Semana Santa.
- Permiso remunerado por calamidad doméstica de hasta tres (3) días.
- Permiso remunerado para licencia por luto.

8.3.2 Plan de Incentivos

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

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

Programas de reconocimiento

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

Selección de los mejores funcionarios:

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

El proceso de selección de los mejores funcionarios es una herramienta importante para motivar a los servidores públicos y contribuir a su desarrollo personal y profesional. El reconocimiento público de los

servidores que se destacan por su buen desempeño es una forma de valorar su labor y motivarlos a seguir dando lo mejor de sí mismos.

Selección mejor equipo de trabajo

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

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

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

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

PREMIOS IUD: Un Reconocimiento al Talento y la a Excelencia

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

8.4 Programa de Convivencia Institucional.

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca fortalecer la cultura y valores institucionales tanto a nivel individual como colectivo, teniendo en cuenta que se realizan espacios virtuales y presenciales de trabajo en los que se interactúa con personas de diversas formas de pensar y sentir; siendo esta una oportunidad para establecer nuevos y mejores niveles de participación, lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales para que los servidores vivan la cultura organizacional, cimentada en los valores contenidos en el Código de Integridad como política aprobada en la Resolución Rectoral 438 de 2021 y Resolución Rectoral 547 de 2021; el propósito de la política 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.

8.5 Programa Transversal

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 de Antioquia esta transversalidad se ve reflejada en acciones concretas, cada una de ellas contempladas en el cronograma en programas transversales, algunas de ellas son:

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

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

9 CONSOLIDACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR

De acuerdo con lo definido anteriormente, es decir, la base normativa y conceptual, el diagnóstico y antecedentes y la descripción de los ejes y programas, en la Tabla 7 se describe la consolidación del Plan de Bienestar e Incentivos Laboral para la vigencia 2025 para la Institución Universitaria Digital de Antioquia, así:

Tabla 7: Consolidación Plan de Bienestar – Fuente: Elaboración propia Gestión Humana

EJES	PROGRAMAS	ESTRATEGIAS	ACCIÓN
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	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.
		Manejo del Tiempo	Promover talleres, campañas, planes de formación, programas y eventos que contribuyan con el mejoramiento de la formación profesional, laboral y de la calidad de vida de los servidores, mediante la difusión de beneficios, programas y planes que ofrece la IU Digital y diferentes entidades y organizaciones de orden público o privado tales como: caja de compensación, ARL, IES, Sector Financiero, entre otras.
		Promoción de Programas de vivienda	
		Capacitación Formal	
Capacitación Informal	Ofertar formaciones en liderazgo, motivación personal, trabajo en equipo, resolución de conflictos, gestión emocional, manejo del estrés, depresión y ansiedad. Realizar formaciones en prevención de violencias de género, equidad, educación inclusiva y educación ambiental.		

EJES	PROGRAMAS	ESTRATEGIAS	ACCIÓN
SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL	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
CONVIVENCIA SOCIAL EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	Medición del Clima Laboral Desvinculación Laboral Asistida	Crear, mantener y mejorar el ámbito y condiciones laborales que promuevan la satisfacción de necesidades y el desarrollo individual, profesional y organizacional, se consideran acciones desde el ingreso hasta el retiro del servidor.
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	PROGRAMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	Estímulos de Salario Emocional Plan de Incentivos	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.
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	Adelantar campañas con el propósito de promover en los servidores públicos el entendimiento y la inertización de los valores del código de integridad, los principios de la función pública y los demás aspectos relacionados con la política de integridad.
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD	Capacitaciones	Adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de la Institución Universitaria Digital de Antioquia

10 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

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

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

10. 1 Indicadores

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

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

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

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

*(Presupuesto ejecutado/presupuesto asignado) *100*

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

Satisfacción de Actividades/ Total de Actividades ejecutadas

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

Resultados de evaluación del riesgo psicosocial y de medición de clima laboral: El análisis de los resultados obtenidos brindan información pertinente para la toma de decisiones en los diseños de los planes posteriores. Así, los resultados y las recomendaciones de la medición realizada se acogen como referencia para el diseño del presente Plan (Se anexa informe de resultados la encuesta de clima organizacional).


Se efectuará un informe semestral que relacione los resultados obtenidos del análisis de las estrategias de evaluación que se ejecuten durante la vigencia.

11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

En la Tabla 5, la consolidación del plan a través del Cronograma, en cual contempla los ejes, las actividades, los programas, componentes y la ruta de valor en armonía y de manera transversal con los elementos del Plan Nacional de Bienestar (PNB 2023 – 2026), la Política MIPG, el Código de Integridad y la definición de tiempos de ejecución para la Institución Universitaria Digital de Antioquia para la vigencia 2025, las acciones están enmarcadas en temporalidad mensual. Para mayor detalle ver, cuadro Excel Cronograma Plan de Bienestar.

Tabla 8: Cronograma de Actividades 2025 - **Fuente:** Elaboración propia Gestión Humana

		CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR LABORAL		Código: GH-F25											
				Versión:02											
ÍTEM	ACTIVIDAD	EJES PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2026	COMPONENTE	2025											
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
PROGRAMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES															
ÁREA DEPORTIVA RECREATIVA Y VACACIONAL															
1	DÍA DEL NIÑO - HALLOWEEN	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTOR PSICOSOCIAL												
2	CELEBRACIÓN NOVENA DE NAVIDAD	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTOR PSICOSOCIAL												
3	VACACIONES CREATIVAS	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTOR PSICOSOCIAL												
ÁREA ARTÍSTICA Y CULTURAL															
4	ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES (DANZA - MUSICA - GASTRONOMÍA)	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL												
5	EVENTOS CULTURALES CAJA DE COMPENSACIÓN	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL												
ÁREA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD															
6	CAMINATA ECOLÓGICA	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD												
7	PROGRAMA DE ACONDICIONAMIENTO FÍSICO	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD												
8	CAMPAÑA EN BICI AL TRABAJO	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL												
9	SEMANA DE LA SALUD FÍSICA	SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL												
10	SEMANA DE LA SALUD MENTAL	SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL												
11	BIENESTAR ESPIRITUAL	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTOR PSICOSOCIAL												
12	TORNEO DE BOLOS	SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL												
13	JORNADA DE DONACIÓN DE SANGRE	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTOR PSICOSOCIAL												
14	PAUSA ACTIVA	SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL												
15	DÍA MUNDIAL DE LA SALUD	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD												
16	DÍA MUNDIAL SIN TABACO	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD												
17	DÍA MUNDIAL DE LA PREVENCIÓN DEL SUICIDIO	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD												
18	DÍA MUNDIAL DE LA SALUD MENTAL	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD												
19	DÍA MUNDIAL SIN ALCOHOL	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD												
ÁREA DE MANEJO DEL TIEMPO															
20	TRABAJO EN CASA	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR												
21	HORARIO FLEXIBLE	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR												
22	MANEJO DEL TIEMPO LIBRE Y EQUILIBRIO LABORAL	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR												

		CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR LABORAL										Código: GH-F25			
												Versión:02			
ÍTEM	ACTIVIDAD	EJES PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2026	COMPONENTE	2025											
				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															
23	ASESORÍA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR												
24	FERIA DE VIVIENDA Y FINANCIERA	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR												
ÁREA DE CAPACITACIÓN FORMAL															
25	APOYO EDUCACIÓN FUNCIONARIOS - HIJOS	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR												
PROGRAMAS TRANSVERSALES															
26	SERVIMOS	ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR												
27	FERIA DE SERVICIOS	ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR												
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL															
MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL															
28	BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL	CONVIVENCIA SOCIAL	N/A												
DESVINCLACIÓN LABORAL ASISTIDA Y RETIRO															
29	PREPENSIONADOS	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL												
PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS															
ESTIMULOS-SALARIO EMOCIONAL															
30	DÍA NACIONAL DEL SERVIDOR PÚBLICO	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL												
31	PROGRAMA DE BIENESTAR PARA TODOS (SALARIO EMOCIONAL)	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR												
32	CELEBRACIÓN DÍAS ESPECIALES- MUJER	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR												
33	CELEBRACIÓN DÍAS ESPECIALES- HOMBRE	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR												
34	CELEBRACIÓN DÍAS ESPECIALES- MADRE	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR												
35	CELEBRACIÓN DÍAS ESPECIALES- PADRE	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR												
36	CELEBRACIÓN DÍAS ESPECIALES- PROFESIONES	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL												
37	CELEBRACIÓN DÍAS ESPECIALES - DÍA DEL MAESTRO	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL												
38	CELEBRACIÓN DÍAS ESPECIALES- CUMPLEAÑOS	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL												
39	CIERRE DE GESTIÓN	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL												
PLAN DE INCENTIVOS															
40	MEJOR FUNCIONARIO	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL												
41	MEJOR EQUIPO DE TRABAJO	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL												
PROGRAMAS TRANSVERSALES															
TRANSFORMACIÓN DIGITAL															
42	CAPACITACIÓN EN ANÁLISIS DE DATOS (BIG DATA)	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR												
43	CREACIÓN Y/O APROPIACIÓN DE REDES Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR												

12. RECURSOS 2025

A continuación, se reportan los rubros asignados en la Programación físico-financiera para la implementación de estrategias que mejoren la calidad de vida en la Comunidad Académica de la Institución Universitaria Digital de Antioquia.

Tabla 9: Recursos Plan de Bienestar e Incentivos –Dirección de Bienestar. Fuente: Área Financiera IU Digital

COMPONENTE	ACCIONES	PRESUPUESTO ASIGNADO
PROMOCION SOCIECONÓMICA	001DB. Prestación de servicios para la ejecución de actividades asociadas a la Dirección de Bienestar en el marco de Plan Desarrollo Institucional 2023-2026 “Digitalidad Próxima”	\$ 116.802.000
PERMANENCIA	002DB. Adquisición de materiales e insumos necesarios para la ejecución de estrategias, relacionadas con los distintos Componentes que hacen parte del Proceso de Bienestar en la IU. Digital.	\$ 62.000.000
EDUCACIÓN INCLUSIVA	003DB. Contratación de servicios necesarios para la ejecución de estrategias, relacionadas con los distintos Componentes que hacen parte del Proceso de Bienestar en la IU. Digital.	\$ 10.000.000
EDUCACION INCLUSIVA	004DB. Prestación de servicios para la ejecución de actividades asociadas a la Dirección de Bienestar en el marco de Plan Desarrollo Institucional 2023-2026 “Digitalidad Próxima” de la IU Digital de Antioquia.	\$ 169.400.000
PERMANENCIA	005DB. Prestación de servicios para la ejecución de actividades asociadas a la Dirección de Bienestar en el marco de Plan Desarrollo Institucional 2023-2026 “Digitalidad Próxima” de la IU Digital de Antioquia.	\$ 454.153.735
SALUD PSICOFÍSICA	006DB. Contratación de personal profesional o especializado por horas cátedra, para la ejecución de estrategias relacionadas con el Componente de Salud Psico-física - Línea IU Deportes de Bienestar Institucional.	\$ 69.116.601
ARTE Y CULTURA	007DB. Contratación de personal profesional o especializado por horas cátedra, para la ejecución de estrategias relacionadas con el Componente de Arte y Cultura como parte del Proceso de Bienestar.	\$ 43.508.411
PROMOCION SOCIECONÓMICA	008DB. Contratación de bienes y servicios relacionados con el desarrollo del Programa de Monitorias, como parte de las estrategias de Permanencia y en el marco del Proceso de Bienestar.	\$ 182.278.481
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	009DB. Reconocimientos a la Exaltación de Méritos Estudiantiles, para estudiantes que se destaquen en el ámbito cultural, deportivo, artístico o servicio social, en especial a los estudiantes deportistas de la IU Digital cuando se cumpla con los requisitos exigidos por la institución.	\$ 25.000.000
REDES DE APOYO	010DB. Prestación de servicios para la ejecución de actividades asociadas a la Dirección de Bienestar en el marco de Plan Desarrollo Institucional 2023-2026 “Digitalidad Próxima” de la IU Digital de Antioquia.	\$ 23.896.000
Total		\$ 1.156.155.228

A continuación, en la Tabla 9 se describe el presupuesto proyectado desde la Dirección de Recursos Humanos para la vigencia 2025, para el mantenimiento y mejoramiento continuo del Plan laboral e Incentivos:

Tabla 10. Presupuesto 2025 Plan de Bienestar e Incentivos. Fuente: Gestión Humana

2025	FUENTES DE FINANCIACIÓN	POBLACIÓN BENEFICIADA	VALOR PROYECTADO
Apoyo a la Gestión para la implementación del Plan de Bienestar e Incentivos	Inversión	Funcionarios y contratistas	\$ 140.140.000
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	\$ 150.000.000
TOTAL			\$ 190.140.000

Acción	Nombre	Fecha
Proyectó y Elaboró	Alexandra Martínez Rincón	24/01/2025
Revisó	Luz Ofelia Rivera Restrepo	24/01/2025
Revisó	Fabián Erley Escudero Salgado	24/01/2025
Revisó y Aprobó	Cristina Gallego Correa	24/01/2025
Recomendó	Comité institucional de Gestión y Desempeño	29/01/2025