

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

VIGILADA MINEDUCACIÓN

2026

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2026 del Tecnológico de Antioquia I.U. se consolida como el eje motor para la felicidad y productividad de nuestro talento humano, asumiendo el reto de ser el soporte fundamental del fortalecimiento institucional y humano. Este plan se encuentra plenamente articulado con el Plan de acción Institucional, cuya meta es crear un entorno laboral que inspire a los servidores públicos a través de la excelencia y la inclusión, pilares fundamentales de la visión institucional para este nuevo ciclo.

Bajo un enfoque de gestión basada en evidencias, este plan integra de manera flexible las directrices del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, adaptándolas a las realidades específicas del TdeA identificadas en los diagnósticos de Clima Organizacional y Riesgo Psicosocial. Reconociendo que el bienestar es el cimiento de la eficiencia, el plan despliega las rutas de creación de valor como estrategias clave para mitigar el estrés laboral, fomentar un equilibrio vida-trabajo saludable y potenciar el desarrollo profesional de nuestros servidores.

Asimismo, la Institución asume el compromiso ético de fortalecer la diligencia, valor identificado con oportunidad de mejora en la última medición de integridad. Al incentivar el buen desempeño y reconocer el mérito, se busca que cada servidor se sienta parte esencial de este hito institucional, contribuyendo desde su bienestar personal al éxito de los retos de internacionalización y sostenibilidad que proyectan al TdeA hacia el futuro. Finalmente, este plan se fundamenta en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), garantizando que el talento humano, como activo más importante, cuente con un entorno de trabajo saludable e íntegro que ratifique nuestro compromiso con la Alta Calidad y la excelencia bajo la norma ISO 21001.

2. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA

2.1 Objetivo General

Mantener un nivel de satisfacción laboral entre los servidores públicos, mediante estrategias integrales de bienestar que promuevan el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, fortalezcan el clima organizacional y mitiguen los riesgos psicosociales, en concordancia con el MIPG, los lineamientos de la Función Pública y el Plan de acción Institucional.

2.2 Objetivos Específicos

- Ejecutar acciones de intervención específicas derivadas de la medición de clima vigente, orientadas a mejorar la confianza en el liderazgo y la comunicación asertiva ante el nuevo ciclo institucional.
- Desarrollar acciones de prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial, conforme a la normatividad vigente.
- Adelantar jornadas pedagógicas sobre el Código de Integridad para fortalecer la diligencia, tomando como base el Informe de Percepción de Integridad 2025.
- Implementar iniciativas de salario emocional y flexibilidad laboral que fomenten el equilibrio vida-trabajo y eleven el sentido de pertenencia de los servidores (administrativos y docentes).
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación, impactando positivamente en la eficacia y eficiencia del desempeño laboral.
- Promover una cultura incluyente mediante programas que garanticen la equidad de género, la convivencia y respeto por las personas con discapacidad, en cumplimiento con la norma ISO 21001.
- Preparar integralmente a los servidores cercanos al retiro (por pensión o finalización de nombramiento) mediante acompañamiento en su nuevo proyecto de vida y salud emocional.
- Promover la continuidad operativa mediante el fortalecimiento de los procesos de inducción y el acompañamiento en el relevo institucional, facilitando herramientas que favorezcan la transferencia de conocimiento y una adaptación armoniosa al entorno laboral.

2.3 Alcance

El presente plan tiene un alcance integral que cubre a todos los servidores públicos (docentes y administrativos) del Tecnológico de Antioquia. Su ciclo de gestión para la vigencia 2026 se define en tres momentos estratégicos:

Inicio (Fase Diagnóstica): Se fundamenta en la aplicación y análisis de la medición de clima organizacional y el diagnóstico de riesgo psicosocial. Estos insumos técnicos permiten identificar las necesidades reales y las brechas de bienestar para priorizar las acciones del año.

Desarrollo (Fase de Ejecución): Comprende el despliegue de las rutas de creación de valor, mediante programas enfocados en salud mental, equilibrio vida-trabajo, incentivos y fortalecimiento de la cultura institucional.

Cierre (Fase de Evaluación): Culmina con la medición de los indicadores de satisfacción y el impacto de las actividades realizadas, verificando el cumplimiento de las metas establecidas y la mejora en la percepción del bienestar por parte del servidor.

3. ELEMENTOS ESTRUCTURALES PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN

La construcción del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 de la institución se fundamenta en un modelo de gestión basado en evidencias. Esto garantiza que cada acción programada guarde coherencia con las necesidades sentidas de los servidores públicos y los objetivos estratégicos de la Institución.

Para asegurar esta alineación, se han definido los siguientes insumos como pilares estructurales, los cuales permiten transitar de un bienestar recreativo hacia un bienestar integral que impacta la salud mental, el desempeño y el compromiso ético:

3.1 Para el 2026, las acciones de bienestar se priorizan de acuerdo con:

- **Clima Organizacional:** Acciones específicas para cerrar brechas identificadas en la medición año 2025, fortaleciendo la confianza en el liderazgo y la comunicación interna.
- **Batería de Riesgo Psicosocial:** Programas preventivos para el manejo del estrés, la carga mental y el equilibrio de roles, mitigando los hallazgos del informe de salud ocupacional y la respectiva batería realizada en el año 2025.
- **Evaluación de Desempeño:** Identificación de los mejores servidores para la asignación de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- **Caracterización Sociodemográfica:** Ajuste de actividades según la edad, composición familiar y niveles de escolaridad de nuestros servidores.
- **Resultados de la Encuesta de Integridad y Código de Buen Gobierno:** Se incorporan los hallazgos del último ejercicio de medición de integridad, con especial énfasis en el fortalecimiento del valor de la Diligencia.
- **Diligenciamiento de los autodiagnósticos, “Matriz de GETH” e Integridad:** Se realiza para establecer una línea base en la planeación de Gestión humana.
- **Encuesta de satisfacción servicio prestados por Gestión Humana:** Se realiza para el mejoramiento continuo del proceso y de las actividades realizadas.

3.1 Ejes que orientan la estructura del Plan

Son cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar:

1. Eje de equilibrio psicosocial;
2. Eje de salud mental;
3. Eje de diversidad e inclusión;
4. Eje de transformación digital y
5. Eje de identidad y vocación por el servicio público.

Relación Ejes de Bienestar-	Elementos o Componentes	Ejes Programa de Bienestar
Eje Equilibrio Psicosocial	a. Factores Psicosociales	Teletrabajo.
	b. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	Bienestar espiritual.
	c. Calidad de Vida Laboral	Eventos recreacionales, deportivos, artísticos, culturales virtuales y presenciales.
Eje Salud Mental	a. Higiene Mental y psicológica	Estrategias de trabajo bajo presión.
	b. Prevención de nuevos riesgos a la salud	Tele orientación psicológica, telemedicina.
		Manejo de ansiedad y depresión.
		Promoción del uso de la lectura en familia.
Eje Diversidad e Inclusión	a. Fomento de la inclusión, diversidad y equidad	Manejo de ansiedad y depresión.
	b. Prevención, atención y medidas de protección	Prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y aquellos basados en género.
Eje Transformación digital	a. Fomento de la inclusión, diversidad y equidad	Prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia y discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.
	b. Prevención, atención y medidas de protección	Preparar a los servidores públicos en la analítica de datos.
	a. Creación de cultura digital para el bienestar	Protección de la información.
	b. Análítica de datos para el bienestar	Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar.
Eje Identidad y vocación por el servicio público.	c. Creación de ecosistemas digitales para facilitar el trabajo de los servidores públicos	Actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia
		Actividades encaminadas a promover la vocación por lo público
		Realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de los objetivos.
	a. Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.	Realizar actividades de voluntariado, las cuales no son solo beneficiosas para la sociedad sino también para la entidad.
		Diseñar e implementar campañas pedagógicas y de comunicación, así como talleres y jornadas de reflexión con el propósito de fomentar en los servidores públicos el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público.

Tabla 1. Relación Ejes de Bienestar. Elaboración propia, Fuente: Guía PNB 2023-2026

3.2 Rutas de Creación de valor

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 Institución 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 4 anexo 8, se consolidan las acciones del plan para la vigencia 2026 y su relación con cada Ruta de Valor, importante indicar que se siguen los lineamientos propuestos en el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026.

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

4. CONSOLIDACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos del año 2026 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, de acuerdo con la siguiente tabla.

ESTÁNDAR	OBJETIVO DE CONTROL DEL RIESGO	ACTIVIDAD	EJES DEL PROGRAMAS NACIONAL	COMPONENTE (PNB 2023-206)
RUTA FELICIDAD (Entorno Físico y Equilibrio de Vida) RUTA CRECIMIENTO (Bienestar del Talento)	Seguridad y Salud en el Trabajo	Diseño de plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Equilibrio psicosocial	1. Factores Psicosociales 2. Higiene Mental y psicológica
		Ejecución del plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Equilibrio psicosocial	Factores Psicosociales
		Promoción y Prevención de la Salud Ejecución de actividades de promoción y prevención en salud	Equilibrio psicosocial Salud mental	1. Factores Psicosociales 2. Higiene Mental y psicológica
		Feria de Bienestar laboral y SST	Equilibrio psicosocial Salud mental	1. Factores Psicosociales 2. Higiene Mental y psicológica
		Socialización Diagnóstico Clima Organizacional	Equilibrio psicosocial	Factores Psicosociales

VIGILADA MINEDUCACIÓN

ESTÁNDAR	OBJETIVO DE CONTROL DEL RIESGO	ACTIVIDAD	EJES DEL PROGRAMAS NACIONAL	COMPONENTE (PNB 2023-206)
		Construcción de Plan de Intervención Clima Organizacional	Equilibrio psicosocial	Factores Psicosociales
		Ejecución del Plan de Acción Clima Organizacional	Equilibrio psicosocial	Factores Psicosociales
		Ejecución de actividades para prevención de acoso laboral y sexual	Diversidad e Inclusión	Prevención, atención y medidas de protección
RUTA FELICIDAD (Entorno Físico) RUTA ANALISIS DATOS	Diagnóstico de Necesidades de Bienestar	Diseño y Aplicación de Encuesta de Necesidades de Bienestar proyectado para 2026.	Equilibrio psicosocial	Factores Psicosociales
		Análisis, consolidación y elaboración de informe diagnóstico de Necesidades de Bienestar.	Equilibrio psicosocial	Factores Psicosociales
RUTA FELICIDAD (Entorno Físico, Equilibrio de vida, Salario Emocional)	Plan de Bienestar e Incentivos	Actividades Deportivas, Recreativas y Pausas Activas.	Equilibrio psicosocial	Factores Psicosociales

VIGILADA MINEDUCACIÓN

ESTÁNDAR	OBJETIVO DE CONTROL DEL RIESGO	ACTIVIDAD	EJES DEL PROGRAMAS NACIONAL	COMPONENTE (PNB 2023-206)
		Actividades Artísticas y Culturales	Equilibrio psicosocial	Factores Psicosociales
		Educación en Artes y Artesanías	Equilibrio psicosocial	Factores Psicosociales
		Promoción de Programas de Vivienda, Créditos y/o Vehículos	Equilibrio psicosocial	1. Factores Psicosociales 2. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
		Adaptación laboral	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral
		Cambio organizacional	Identidad y vocación por el servicio público.	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.
		Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio Desvinculación Asistida	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral

VIGILADA MINEDUCACIÓN

ESTÁNDAR	OBJETIVO DE CONTROL DEL RIESGO	ACTIVIDAD	EJES DEL PROGRAMAS NACIONAL	COMPONENTE (PNB 2023-206)
		Desvinculación Asistida	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral
		Cultura Organizacional y valor	Identidad y vocación por el servicio	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.
		Otorgamiento del plan de Incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	Equilibrio Psicosocial Identidad y vocación por el servicio público.	1. Calidad de Vida Laboral 2. Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.
		Trabajo en equipo Incluir actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos	Equilibrio Psicosocial Identidad y vocación por el servicio público.	1. Calidad de Vida Laboral 2. Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.
		Divulgar y participar del programa Servimos en la Entidad	Equilibrio psicosocial	1. Calidad de vida laboral 2. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
		Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

VIGILADA MINEDUCACIÓN

ESTÁNDAR	OBJETIVO DE CONTROL DEL RIESGO	ACTIVIDAD	EJES DEL PROGRAMAS NACIONAL	COMPONENTE (PNB 2023-206)
		Programa Bilingüismo	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
		Implementar acciones que favorezcan el Entorno de Trabajo Saludable	Equilibrio psicosocial	Factores Psicosociales
RUTA FELICIDAD (Salario Emocional) RUTA CRECIMIENTO (Bienestar Talento) RUTA SERVICIO (Cultura que genera logro y Bienestar)	Fortalecer el Sentido de Pertenencia en los servidores públicos	Diseñar la programación de actividades y capacitaciones a incluir para las jornadas de reflexión Institucional para los Servidores Públicos Celebración Día del Servidor Público 27 de junio	Equilibrio Psicosocial Identidad y vocación por el servicio público.	1. Calidad de Vida Laboral 2. Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.
RUTA FELICIDAD (Equilibrio de vida, salario emocional,) RUTA CRECIMIENTO (Bienestar Talento)	Procesos de Inducción y Re - Inducción	Evento Inducción y Reinducción para los Colaboradores de la Institución.	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral
RUTA FELICIDAD (Equilibrio de vida, salario emocional,) RUTA CRECIMIENTO (Bienestar Talento)	Promover el uso de la bicicleta en los servidores públicos	Diseño y ejecución de actividades para incentivar el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos.	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
RUTA FELICIDAD (Entorno físico. Equilibrio de vida, salario emocional,) RUTA CRECIMIENTO (Bienestar Talento)	Salas amigas de Lactancia	Seguimiento a la implementación de las salas amigas de la lactancia.	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

VIGILADA MINEDUCACIÓN

ESTÁNDAR	OBJETIVO DE CONTROL DEL RIESGO	ACTIVIDAD	EJES DEL PROGRAMAS NACIONAL	COMPONENTE (PNB 2023-206)
RUTA FELICIDAD (Entorno físico. Equilibrio de vida, salario emocional,) RUTA CRECIMIENTO (Bienestar Talento)	Saber que Transforma (Días del Profesional)	Celebración mensual según calendario nacional para las diferentes profesiones de los colaboradores de la Institución.	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
RUTA FELICIDAD (Equilibrio de vida, salario emocional,)	Estímulo y salario emocional, con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores	Día de la diversidad Sema del 8 de marzo	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
		Celebración día de la niñez 27 de abril	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
		Día de la secretaria (Auxiliar Administrativo) 26 de abril	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral
		Día de la Madre 14 de mayo	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
		Día del Maestro 15 de mayo	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral

VIGILADA MINEDUCACIÓN

ESTÁNDAR	OBJETIVO DE CONTROL DEL RIESGO	ACTIVIDAD	EJES DEL PROGRAMAS NACIONAL	COMPONENTE (PNB 2023-206)
		Día del Padre 18 de junio	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
		Día de la Familia	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
		Día de Amor y Amistad	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
		Celebración de los Cumpleaños	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
		Celebración Halloween 31 de octubre	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
		Celebraciones Navidad	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

VIGILADA MINEDUCACIÓN

ESTÁNDAR	OBJETIVO DE CONTROL DEL RIESGO	ACTIVIDAD	EJES DEL PROGRAMAS NACIONAL	COMPONENTE (PNB 2023-206)
		Vacaciones Colectivas	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

5. INDICADORES

Los indicadores propuestos para la vigencia 2026 actúan como herramientas de monitoreo estratégico que permiten medir la eficacia de las rutas de valor. Estos no solo cuantifican la ejecución del plan, sino que proporcionan datos objetivos para ajustar las intervenciones de bienestar en tiempo real, asegurando que el esfuerzo institucional impacte positivamente en la calidad de vida y la salud mental del servidor.

Indicador	Dimensión	Meta 2026	Frecuencia
Percepción Positiva del Clima	Clima Laboral	80%	Cada dos años
Satisfacción General	Ruta de la Felicidad	> 80%	Anual
Fortalecimiento del valor con menor calificación.	Integridad	Incremento 5% con respecto a la línea base del año anterior.	Anual

6. RECURSOS

La ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 cuenta con el respaldo de la asignación presupuestal definida en la planeación financiera de corto, mediano y largo plazo de la Institución. Estos recursos están destinados de manera integral a fortalecer el Plan Estratégico de la Gestión del Talento Humano, garantizando el desarrollo de los programas de bienestar, incentivos al mérito, medición de clima organizacional, procesos de selección y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

7. ANEXOS

Anexo 1 Informe de riesgo psicosocial 2025

Anexo 2 Informe de medición de Clima organizacional 2025

Anexo 3 Encuesta de satisfacción servicios prestados por GTH

Anexo 4 Resultado evaluación de desempeño

Anexo 5 Informe de percepción código de Integridad

Anexo 6 Cuadro Excel Cronograma Plan de Bienestar, Formato FO-GSS-66.