

RESOLUCIÓN RECTORAL Nro. 015 DEL AÑO 2026
27 de enero de 2026

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2026-2027 DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PÚBLICA DE BELLO - IUBELLO”

LA RECTORA DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PÚBLICA DE BELLO

En uso de las atribuciones legales y estatutarias, en especial las conferidas el Decreto 111 de 1996, el artículo 33 del Acuerdo Directivo No. 14 de 2025 Estatuto General, y;

CONSIDERANDO:

1. Que, la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello es una Institución Pública de Educación Superior, del orden municipal con personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente, la cual se rige por las normas que regulan el sistema educativo y el servicio público de educación superior.
2. Que la Institución Universitaria Pública de Bello reconoce al talento humano como su recurso más valioso, cuyo bienestar es pilar fundamental para el cumplimiento de la misión institucional y la excelencia académica.
3. Que la Ley 909 de 2004 establece que las entidades públicas deben diseñar e implementar programas de bienestar e incentivos para elevar los niveles de eficiencia y satisfacción de los empleados.
4. Que el Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública) y el Decreto Ley 1567 de 1998 regulan los sistemas de capacitación y estímulos para los empleados del Estado.
5. Que el Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos 2026-2027 se articula con la normativa institucional vigente, el Plan de Desarrollo Institucional y los lineamientos del Sistema de Gestión del Talento Humano, contribuyendo al fortalecimiento del clima organizacional, la calidad de vida laboral y la sostenibilidad institucional de la IUBello.

CONTACTO

Teléfono: 304 478 8622

Email: rectoria@iubello.edu.co

Dirección: Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

6. Que la Dependencia de Gestión del Talento Humano, adscrita a la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, es la oficina responsable de diseñar y ejecutar las estrategias de bienestar para los funcionarios, maestros y demás personal administrativo de la IUBello.

En mérito de lo expuesto, la Rectora de la Institución Universitaria Pública de Bello;

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. ADOPCIÓN. Adoptar el Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos 2026-2027 de la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello, el cual se adjunta y forma parte integral de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. OBJETIVO GENERAL. Implementar estrategias orientadas al desarrollo integral, la salud, la motivación y el compromiso de los servidores públicos administrativos, docentes y directivos de la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello, con el fin de fortalecer la excelencia institucional y el cumplimiento de la función pública educativa.

ARTÍCULO TERCERO. EJES ESTRATÉGICOS. El Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos 2026-2027 se desarrollará bajo cinco (5) ejes estratégicos, definidos y ampliados en el documento técnico anexo que hace parte integral de la presente resolución.

Eje 1: Calidad de Vida Laboral.

Eje 2: Salud Integral (Física, Mental y Social).

Eje 3: Desarrollo Personal y Profesional.

Eje 4: Cultura y Convivencia Institucional.

Eje 5: Estímulos e Incentivos Institucionales.

ARTÍCULO CUARTO. PROGRAMA DE SALARIO EMOCIONAL. Incorporar como parte esencial del Plan de Bienestar Laboral los beneficios asociados al salario emocional, tales como día de cumpleaños, puentes extendidos, navidad en familia, permisos por graduación, mudanza y permisos académicos compensados, los cuales se otorgarán conforme a la normativa vigente, la disponibilidad presupuestal y las disposiciones internas que regulen las situaciones administrativas del personal.

CONTACTO

Teléfono: 304 478 8622

Email: rectoria@iubello.edu.co

Dirección: Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

ARTÍCULO QUINTO. SEGUIMIENTO. La Oficina de Gestión Humana realizará el seguimiento y la evaluación del Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos mediante indicadores de gestión y resultados, y presentará informes periódicos a las instancias competentes, con el fin de verificar el cumplimiento de los objetivos y proponer acciones de mejora continua.

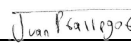

ARTÍCULO SEXTO. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición. El Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos tendrá una vigencia técnica correspondiente al periodo comprendido entre los años 2026 y 2027.

Dado en Bello, a los 27 días del mes de enero de 2026.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



ANDREA JOHANA AGUILAR BARRETO.
Rectora.
IUBello.

	Nombre	Firma	Fecha
	Mo Gallego Giraldo-Contratista		27/01/2026
	Mo Jaramillo Arboleda-Secretario General.		27/01/2026

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



CONTACTO

Teléfono: 304 478 8622

Email: rectoria@iubello.edu.co

Dirección: Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PÚBLICA DE BELLO - IUBELLO
Vigencia: 2026-2027

CONTENIDO

INTRODUCCION	2
1. JUSTIFICACIÓN.....	2
2. OBJETIVOS	7
2.1. Objetivo general	7
2.2. Objetivos específicos	7
3. MARCO NORMATIVO.....	8
4. BENEFICIARIOS.....	8
5. FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL.....	8
6. PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025.....	15
EJE 1. CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	15
EJE 2. SALUD INTEGRAL (FÍSICA, MENTAL Y SOCIAL)	15
EJE 3. DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL	16
EJE 4. CULTURA Y CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	16
EJE 5. ESTÍMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES.....	16
7. SOCIALIZACIÓN DEL PROGRAMA.....	17
8. IMPLEMENTACIÓN.....	17
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	18



CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
✉ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

INTRODUCCION

El Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos 2026-2027 de la Institución Universitaria Pública de Bello (IUBello) se formula como un instrumento estratégico orientado al fortalecimiento integral del talento humano, reconociendo el papel fundamental que desempeñan los servidores públicos administrativos y docentes en el cumplimiento de la misión institucional y en la consolidación de la educación superior pública con calidad, pertinencia y sentido social.

Este plan se articula de manera directa con el Modelo Educativo Institucional, en la medida en que promueve condiciones laborales que favorecen el desarrollo humano, ético y profesional de quienes participan en los procesos académicos y administrativos, contribuyendo a la formación integral, la innovación pedagógica y la mejora continua de los procesos misionales. Así mismo, se alinea con los objetivos estratégicos definidos en el Plan de Desarrollo Institucional, particularmente en lo relacionado con la gestión del talento humano, la sostenibilidad organizacional y el fortalecimiento de una cultura institucional basada en el bienestar, el compromiso y la excelencia.

En coherencia con los principios de la función pública y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la gestión del bienestar laboral se concibe como una herramienta transversal de planeación y gestión, orientada a generar ambientes de trabajo saludables, participativos y productivos, que impacten positivamente el desempeño institucional y la prestación del servicio público de educación superior.

La Coordinación de Gestión Humana adscrita a la Dirección Administrativa, es la instancia responsable de la formulación, implementación, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas de bienestar, estímulos e incentivos, garantizando su coherencia con las políticas institucionales, la normatividad vigente y las prioridades estratégicas de la IUBello. Desde esta perspectiva, el plan promueve acciones orientadas a fortalecer el clima organizacional, el sentido de pertenencia, la corresponsabilidad institucional y el logro de resultados académicos y administrativos sostenibles.

De igual manera, el plan reconoce la importancia de propiciar el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de los servidores públicos, entendiendo que el bienestar integral incide directamente en la motivación, la permanencia, el desempeño y la calidad del servicio ofrecido a la comunidad universitaria. En este

CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622

✉️ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

sentido, las acciones previstas buscan responder de manera pertinente a las necesidades del talento humano, favoreciendo su desarrollo personal y profesional en un entorno institucional humanizado y respetuoso.

El Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos 2026-2027 se consolida, así, como una estrategia integral que valora y reconoce el aporte de los servidores públicos al cumplimiento de las funciones misionales de docencia, investigación, extensión y gestión administrativa de la Institución Universitaria Pública de Bello. Su formulación se encuentra alineada con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar e Incentivos del Departamento Administrativo de la Función Pública, orientados a fortalecer la motivación, el sentido de pertenencia y la vocación de servicio en el sector público.

El plan tiene como propósito contribuir al fortalecimiento del talento humano de la IUBello, mediante la generación de un ambiente laboral saludable, motivador y participativo, que impulse el mejoramiento institucional, el desarrollo académico-administrativo y el cumplimiento de los resultados esperados por la comunidad universitaria y la ciudadanía del municipio de Bello.



CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
✉ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

1. DIAGNOSTICO Y CONTEXTO

El Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos 2026-2027 de la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello se fundamenta en el análisis de información institucional relacionada con las condiciones laborales, el clima organizacional y las necesidades del talento humano, en coherencia con los principios de planeación basada en evidencias promovidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Como insumo para la formulación del plan, la institución ha considerado los resultados de ejercicios internos de medición de clima organizacional, encuestas de percepción y satisfacción laboral, así como reportes asociados a ausentismo, rotación y situaciones relacionadas con riesgos psicosociales y convivencia laboral. Estos análisis han permitido identificar fortalezas institucionales, tales como el compromiso con la misión universitaria y el sentido de pertenencia, así como oportunidades de mejora relacionadas con el equilibrio entre la vida laboral y personal, la comunicación interna, el reconocimiento al desempeño y el fortalecimiento de espacios de bienestar integral.

De igual manera, se han tenido en cuenta las necesidades manifestadas por los servidores públicos administrativos y docentes en procesos de diagnóstico participativo, así como los lineamientos derivados de los sistemas institucionales de gestión del talento humano y de seguridad y salud en el trabajo. Estos elementos evidencian la importancia de implementar acciones orientadas a la prevención de factores de riesgo psicosocial, la promoción de la salud física y mental, el fortalecimiento de la convivencia institucional y el reconocimiento del aporte de los servidores al logro de los objetivos estratégicos.

Este diagnóstico permite concluir que el bienestar laboral constituye un factor clave para el desempeño institucional y la calidad del servicio público de educación superior, razón por la cual el presente plan se diseña como una respuesta estructurada y pertinente a las necesidades identificadas, garantizando su coherencia con el Plan de Desarrollo Institucional, el Modelo Educativo Institucional y las políticas nacionales de gestión del talento humano.

La población beneficiaria del Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos 2026-2027 de la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello está conformada por los servidores públicos administrativos, docentes y directivos que

CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
✉ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

prestan sus servicios a la institución, bajo las modalidades de vinculación previstas en la normatividad vigente.

Esta población presenta una composición diversa en términos de funciones, niveles de responsabilidad, tipos de vinculación y trayectorias profesionales, lo cual exige la formulación de acciones de bienestar diferenciadas y pertinentes. En el ámbito administrativo, se incluyen servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y personal con funciones de apoyo a los procesos académicos y de gestión institucional. En el ámbito académico, se contempla a los docentes vinculados en las distintas modalidades, responsables del desarrollo de las funciones misionales de docencia, investigación y extensión.

La caracterización de la población beneficiaria considera, además, variables relevantes para la gestión del bienestar laboral, tales como la distribución por dependencias, la diversidad etaria, las condiciones familiares y las dinámicas propias del ejercicio docente y administrativo en una institución de educación superior pública. Estos elementos permiten identificar necesidades específicas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y personal, el desarrollo profesional, la salud integral y el reconocimiento al desempeño.

En coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y del Plan de Desarrollo Institucional, esta caracterización constituye un insumo fundamental para orientar la asignación de recursos, priorizar programas y diseñar estrategias de bienestar, estímulos e incentivos que respondan de manera equitativa y efectiva a las particularidades del talento humano de la IUBello.

La identificación y comprensión de la composición de la población beneficiaria permiten asegurar que el Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos se implemente con criterios de pertinencia, inclusión y eficiencia, contribuyendo al fortalecimiento del clima organizacional, la permanencia institucional y el desempeño integral de los servidores públicos.



CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
✉ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

2. JUSTIFICACIÓN

La Institución Universitaria Pública de Bello (IUBello) reconoce que el bienestar de sus servidores públicos constituye un pilar fundamental para el cumplimiento de su misión institucional, orientada a la formación integral, la excelencia académica, la inclusión y el servicio a la comunidad.

El talento humano es el recurso más valioso de la institución, pues su compromiso, capacidad y vocación de servicio determinan en gran medida la calidad del desempeño institucional y el impacto positivo en la comunidad universitaria. En consecuencia, la IUBello asume el bienestar laboral y los incentivos como herramientas estratégicas para fortalecer la motivación, la salud física y mental, la productividad y la cohesión institucional.

Este plan responde a la necesidad de consolidar una cultura organizacional participativa, solidaria y saludable, que contribuya al equilibrio entre la vida personal y laboral, y al fortalecimiento de los lazos de pertenencia y orgullo institucional. Así mismo, busca prevenir riesgos psicosociales, mejorar las relaciones laborales y promover el reconocimiento del esfuerzo y los logros de los funcionarios administrativos y docentes.

La formulación del Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos 2026-2027 se alinea con las políticas públicas nacionales de empleo y gestión del talento humano, así como con el Programa Nacional de Bienestar e Incentivos 2023-2026 liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Estas políticas promueven servidores públicos felices, comprometidos y éticos, capaces de responder de manera eficiente a las necesidades de la ciudadanía.

Además, el plan se articula con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y con las estrategias del Plan de Desarrollo Institucional (PDI) de la IUBello, en los componentes de gestión del talento humano, sostenibilidad institucional y fortalecimiento organizacional.

De esta manera, el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos se convierte en un instrumento de gestión que impulsa el desarrollo humano integral, propicia entornos laborales armónicos y fomenta la excelencia en el desempeño institucional. Su implementación contribuye a fortalecer la confianza, la motivación y el compromiso de quienes hacen parte de la IUBello, proyectando una imagen de transparencia, humanismo y eficiencia ante la comunidad universitaria y la sociedad en general.

CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
✉️ **Email:** contactenos@iubello.edu.co








📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

Implementar estrategias, programas y acciones orientadas al fortalecimiento del bienestar laboral, los estímulos y los incentivos de los servidores públicos administrativos y docentes de la Institución Universitaria Pública de Bello (IUBello), promoviendo su desarrollo integral, su motivación y su compromiso con la excelencia académica, administrativa y el servicio público educativo.

3.2. Objetivos específicos

-  Promover la salud integral (física, mental, emocional y social) de los servidores públicos y docentes, mediante programas y actividades de prevención, promoción y autocuidado.
-  Fomentar el sentido de pertenencia y la identidad institucional, fortaleciendo la cultura organizacional, la convivencia y los valores que caracterizan el servicio público universitario.
-  Incentivar el desarrollo personal y profesional de los funcionarios, a través de programas de formación, actualización y fortalecimiento de competencias laborales y socioemocionales.
-  Reconocer y valorar el desempeño sobresaliente y los aportes significativos de los servidores públicos y docentes, mediante un sistema de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, en coherencia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
-  Fortalecer la comunicación interna y el trabajo en equipo, promoviendo relaciones laborales basadas en el respeto, la colaboración y la empatía.
-  Contribuir al mejoramiento continuo del clima organizacional, mediante la implementación de estrategias que favorezcan ambientes laborales saludables, participativos y motivadores.
-  Articular el Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), garantizando su coherencia con las políticas institucionales, el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) y las metas estratégicas de la IUBello.

CONTACTO

 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
 **Email:** contactenos@iubello.edu.co

 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

4. MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos 2026-2027 de la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello se fundamenta en el siguiente marco normativo:

- ✧ Constitución Política de Colombia de 1991, artículos 48, 49, 53 y 57.
- ✧ Ley 100 de 1993, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral.
- ✧ Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ✧ Ley 489 de 1998, artículo 26, estímulos a los servidores públicos.
- ✧ Ley 909 de 2004, por la cual se regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- ✧ Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.
- ✧ Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ✧ Decreto 648 de 2017, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015.
- ✧ Resolución 1356 de 2012 y Resolución 652 de 2012, sobre conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- ✧ Resolución 0312 de 2019, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✧ Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
- ✧ Plan de Desarrollo Institucional vigente de la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello.

5. BENEFICIARIOS

El Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos 2026-2027 beneficiará a los servidores públicos administrativos, docentes y directivos de la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello, vinculados mediante las modalidades previstas en la normatividad vigente. Las acciones del plan estarán orientadas a fortalecer su bienestar integral, su permanencia institucional y su compromiso con la misión universitaria.

6. FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

El Plan Institucional de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos de la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello, se fundamenta en la Ley 909 de 2004, por la cual se regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia del talento humano en las entidades del Estado. Esta norma establece que, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los

CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622

✉ **Email:** contactenos@iubello.edu.co




📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

empleados en el desempeño de su labor, y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades públicas deberán diseñar e implementar programas de bienestar e incentivos, en concordancia con las disposiciones vigentes.

En este sentido, la Dependencia de Talento Humano de la Institución Universitaria Pública de Bello es la dependencia responsable de la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos, de acuerdo con las políticas institucionales, los lineamientos de la Función Pública, y los resultados obtenidos en los procesos de diagnóstico, evaluación de clima organizacional y detección de necesidades de los servidores públicos.

El presente Plan se enmarca en los principios normativos y orientadores que rigen la gestión del talento humano en el sector público, garantizando el desarrollo integral de los servidores de la Institución, el fortalecimiento de su compromiso con la misión universitaria, y la promoción de un ambiente laboral saludable, equitativo y participativo.

A continuación, se relacionan las principales normas que sustentan su formulación e implementación: Para la vigencia 2026-2027 el programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se alinearán con las áreas estratégicas que contempla la normatividad, los programas que se ejecutarán son los siguientes:

-  Programa de Bienestar Social: Encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público, Docentes y su familia. Contempla los programas de protección y acceso a servicios sociales y calidad de vida laboral.
-  Programas de Incentivos: Encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. Incluye los programas pecuniarios y no pecuniarios.
-  Programa de Bienestar Social:
 1. Área De Protección y Servicios Sociales: Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

CONTACTO

 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
 **Email:** contactenos@iubello.edu.co

 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo, la Institución Universitaria velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen buscar el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

2. Área de Seguridad Social Integral: Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad.

El papel de la Dependencia de Talento Humano será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

3. Área de Recreación y Deportes: La recreación es una parte fundamental en el aprendizaje social del funcionario, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo contribuyendo al aseguramiento de los valores institucionales y personales. Así mismo, se busca el mejoramiento de las relaciones del funcionario con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico hacia la generación de ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo que el

CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622

✉️ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

funcionario tenga diferentes alternativas que respondan a satisfacer sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

4. Área de Calidad de Vida Laboral: La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los funcionarios.

Comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los funcionarios, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

5. Área de Convivencia Institucional: Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se pretende rescatar los valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar y sentir; siendo esta una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.
6. Área de Educación Formal y para el Trabajo y Desarrollo Humano: Con este programa la Institución Universitaria, apoya a los funcionarios que desean realizar estudios de educación formal e informal, para elevar su nivel de formación personal y profesional.

Programa de Incentivos

La calidad de vida laboral en la Institución Universitaria Pública de Bello se concibe como la generación de ambientes de trabajo saludables, seguros y participativos, en los cuales los servidores públicos perciban satisfacción, bienestar y posibilidades de desarrollo personal, profesional y social.

Este componente busca impactar positivamente la motivación, productividad y relaciones interpersonales, fortaleciendo el compromiso

CONTACTO

 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
 **Email:** contactenos@iubello.edu.co

 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

con la misión institucional, la excelencia académica y el servicio a la comunidad Bellanita.

Así mismo, comprende las estrategias orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones laborales, garantizando la atención de las necesidades integrales de los servidores y el fortalecimiento del clima organizacional.

Programa de Salario Emocional

Busca promover un balance entre la vida laboral, familiar y personal de los servidores públicos, fortaleciendo su compromiso y sentido de pertenencia hacia la IUBello, conforme a la necesidades del servicio, se podrán considerar:

1. Día del cumpleaños: El servidor podrá disfrutar del día de su cumpleaños para compartir con su familia, previa coordinación con el jefe inmediato. Este beneficio no es acumulable ni canjeable por dinero.
2. Puente extendido: Otorga medio día libre antes o después de un puente festivo (viernes o martes), una vez por año, siempre que no se afecte la prestación del servicio.
3. Navidad en familia: El 24 y el 31 de diciembre los servidores disfrutarán de medio día laboral libre, favoreciendo la integración familiar.
4. Semana Santa: Se podrá otorgar descanso compensado, conforme al Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 de 2017, garantizando la continuidad del servicio.
5. Día libre por graduación: El funcionario podrá disfrutar de un día libre en la fecha de su ceremonia de grado, previa solicitud formal.
6. Día libre por justa causa: Permiso de hasta una jornada laboral por razones personales o familiares justificadas, solicitadas con tres (3) días de anticipación.
7. Día libre por mudanza: Un (1) día libre para realizar trámites de cambio de residencia, previa solicitud.

CONTACTO

 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
 **Email:** contactenos@iubello.edu.co

 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

8. Medio día libre para la prevención de la enfermedad: Media jornada laboral para asistir a citas médicas o exámenes preventivos, previa justificación.
9. Permiso por calamidad doméstica: Hasta tres (3) días hábiles por situaciones graves e imprevistas que afecten al servidor o a su familia.
10. Permiso compensatorio: Permiso otorgado como compensación de tiempo laboral previamente trabajado.
11. Permiso académico compensado (posgrados): De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, podrá otorgarse permiso académico compensado hasta por 40 horas mensuales durante dos años, prorrogables, según las necesidades del servicio.
12. Licencia por luto: Cinco (5) días hábiles remunerados, conforme a la Ley 1635 de 2013 y el Decreto 648 de 2017, en caso de fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad.
13. Hora de lactancia: Dos descansos de treinta (30) minutos cada uno durante la jornada laboral, conforme al artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
14. En bici al trabajo - IUBello sostenible: Inspirado en la Ley 1811 de 2016, se promoverá el uso de la bicicleta como medio de transporte sostenible. Los funcionarios que certifiquen treinta (30) llegadas en bicicleta recibirán medio día libre remunerado.
15. Programa de Convivencia Institucional: Busca fortalecer las relaciones interpersonales, la cultura del respeto y los valores del Código de Integridad de la Función Pública.
16. Se desarrollarán actividades de integración, jornadas deportivas, culturales y recreativas, promoviendo la confianza, la comunicación y el sentido de pertenencia con la IUBello y con el municipio de Bello.

Los beneficios asociados al salario emocional se otorgarán conforme a la normatividad vigente, las necesidades del servicio, la disponibilidad institucional y la autorización del jefe inmediato, sin que constituyan

CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
✉ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

derechos adquiridos ni puedan ser acumulables o conmutables en dinero, salvo disposición legal expresa.

- ✧ Programa de Educación y Desarrollo: La IUBello fomentará el crecimiento académico de sus servidores y sus familias mediante: Convenios con universidades públicas aliadas para descuentos en matrículas de pregrado, posgrado y educación continua.
- ✧ Programas internos de capacitación y formación en liderazgo, ética, gestión pública y bienestar integral: Promoción del acceso a becas, créditos educativos y estímulos académicos.
- ✧ Plan de Incentivos Institucionales: Busca reconocer y estimular el desempeño destacado de los servidores públicos de la IUBello, promoviendo la excelencia, el compromiso y la innovación en la gestión universitaria.

Tipos de incentivos:

Pecuniarios: reconocimientos económicos para equipos o dependencias con resultados sobresalientes, sujetos a disponibilidad presupuestal.

No pecuniarios: reconocimientos simbólicos, menciones de honor, capacitaciones especiales, participación en eventos académicos, entre otros.

El Plan Institucional de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos 2026-2027 de la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello se formula en cumplimiento de la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, y se articula con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y el Plan de Desarrollo Institucional.

La formulación del plan se fundamenta en el análisis de las necesidades del talento humano, los resultados de mediciones de clima organizacional, los diagnósticos institucionales y las prioridades estratégicas definidas por la administración universitaria. La coordinación de Gestión Humana es la dependencia responsable de su planeación, ejecución, seguimiento y evaluación.

CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
✉ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

7. PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2026-2027

EJE 1. CALIDAD DE VIDA LABORAL

Actividad	Subactividades / Estrategias	Responsables / Aliados	Periodo	Recursos / Apoyo	Indicadores
Aplicar la medición de clima laboral	Elaborar instrumento, aplicar encuesta, analizar resultados, socializar plan de mejora.	Talento Humano - Comité de Gestión y Desempeño	Marzo - Junio 2026	Apoyo Comunicaciones, plataforma institucional	% de servidores participantes / Informe final.
Implementar acciones de mejora del clima laboral	Talleres de comunicación, escucha activa, campañas de reconocimiento.	Talento Humano - Bienestar Laboral	Junio - diciembre 2026	Recursos internos y proveedores externos	Nº de talleres / nivel de satisfacción \geq 85%.
Programa de Salario Emocional	Aplicar beneficios: día de cumpleaños, medio día por salud, permisos especiales.	La coordinación de Gestión Humana	Todo el año	Recursos institucionales	% de funcionarios beneficiados.

EJE 2. SALUD INTEGRAL (FÍSICA, MENTAL Y SOCIAL)

Actividad	Subactividades / Estrategias	Responsables / Aliados	Periodo	Recursos / Apoyo	Indicadores
Jornadas integrales de salud preventiva	Tamizajes, vacunación, control de peso y campaña 'Cuidarte es quererte'.	Talento Humano - ARL - Secretaría de Salud de Bello	Febrero - septiembre 2026	Apoyo institucional y EPS	Nº de jornadas / funcionarios atendidos.
Bienestar emocional	Talleres de manejo del estrés, pausas activas, acompañamiento psicológico.	Talento Humano - Psicología Organizacional	Marzo - noviembre 2026	ARL / Recursos internos	% de mejora en bienestar emocional.

CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
 ✉ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

EJE 3. DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

Actividad	Subactividades / Estrategias	Responsables / Aliados	Periodo	Recursos / Apoyo	Indicadores
Programa de formación y capacitación	Diagnóstico de necesidades, cursos en liderazgo, TIC y ética pública.	Talento Humano - Vicerrectoría Académica	Marzo - octubre 2026	Presupuesto de capacitación	Nº de servidores capacitados / total.
Convenios educativos y estímulos académicos	Formalizar convenios y difundir descuentos a funcionarios y familiares.	Talento Humano - Jurídica	Marzo - agosto 2026	Sin costo / convenios	Nº de convenios suscritos.

EJE 4. CULTURA Y CONVIVENCIA INSTITUCIONAL

Actividad	Subactividades / Estrategias	Responsables / Aliados	Periodo	Recursos / Apoyo	Indicadores
Jornadas de integración institucional	Día del Servidor Público, Amor y Amistad, Navidad y aniversarios.	Talento Humano - Comunicaciones	Junio - diciembre 2026	Recursos institucionales	Nº de actividades ejecutadas.
Campaña 'Soy IUBello, soy ejemplo de integridad'	Difusión de valores institucionales, concurso de buenas prácticas.	Talento Humano - Comunicaciones	Abril - octubre 2026	Recursos internos	% de participación del personal.

EJE 5. ESTÍMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Actividad	Subactividades / Estrategias	Responsables / Aliados	Periodo	Recursos / Apoyo	Indicadores
Diseño del Plan de Incentivos	Actualización del Plan de Incentivos 2025 y socialización institucional.	Comité de Gestión y Desempeño - Talento Humano	Febrero - Marzo 2026	Recursos institucionales	Plan aprobado por Comité.
Reconocimiento al mérito institucional 'Excelencia IUBello'	Nominación y premiación de buenas prácticas.	Comité de Desempeño - Rectoría	Octubre - Diciembre 2026	Presupuesto institucional	Nº de funcionarios reconocidos.

CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
 ✉️ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

8. SOCIALIZACIÓN DEL PROGRAMA

Una vez aprobado el Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos 2026-2027, La coordinación de Gestión Humana realizará su socialización a los servidores públicos administrativos, docentes y directivos de la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello, a través de los canales institucionales de comunicación, con el fin de promover la participación, el conocimiento de los beneficios y la apropiación del programa.

9. IMPLEMENTACIÓN

La implementación del Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos corresponde a la ejecución articulada de las actividades definidas en el plan de acción institucional, bajo la coordinación de La coordinación de Gestión Humana y con el apoyo de las dependencias responsables, garantizando la coherencia con los ejes estratégicos, la disponibilidad de recursos y la continuidad del servicio público universitario.

El Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos 2026-2027 de la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello desde el diseño hasta la implementación incorpora un enfoque diferencial e inclusivo, en coherencia con los principios de igualdad, equidad, no discriminación y respeto por la diversidad que orientan la función pública, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Modelo Educativo Institucional y el Plan de Desarrollo Institucional.

Este enfoque reconoce que los servidores públicos administrativos y docentes presentan condiciones, necesidades y realidades diversas, por lo cual las acciones de bienestar, estímulos e incentivos se diseñan y ejecutan considerando dichas particularidades, con el propósito de garantizar condiciones equitativas de acceso, participación y aprovechamiento de los programas institucionales.

En este sentido, el plan contempla acciones orientadas a la atención de poblaciones con necesidades específicas, tales como personas con discapacidad, servidores en condición de embarazo o lactancia, cuidadores, adultos mayores, jóvenes servidores y funcionarios próximos a la etapa de retiro. Así mismo, se promueven estrategias que favorecen la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, el respeto por las diferencias culturales, de género y generacionales, y la prevención de cualquier forma de discriminación o exclusión en el entorno laboral.

CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
✉ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

La implementación del enfoque diferencial se articula con las políticas institucionales de bienestar, convivencia y seguridad y salud en el trabajo, así como con los lineamientos de inclusión y diversidad definidos en el Plan de Desarrollo Institucional. La Coordinación de Gestión Humana, en articulación con las dependencias competentes, será la responsable de promover la incorporación progresiva de ajustes razonables y acciones afirmativas que contribuyan al bienestar integral del talento humano.

De esta manera, el enfoque diferencial e inclusivo del plan fortalece la construcción de una cultura organizacional basada en el respeto, la solidaridad y la corresponsabilidad, promoviendo ambientes laborales saludables, participativos y coherentes con el carácter público, social y humanista de la Institución Universitaria Pública de Bello.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La coordinación de Gestión Humana realizará el seguimiento y la evaluación del Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos mediante indicadores de gestión y resultados, con periodicidad semestral. Los resultados del seguimiento servirán como insumo para la toma de decisiones, la formulación de acciones de mejora y la rendición de cuentas ante las instancias competentes.

Gestión del riesgo y sostenibilidad del plan

El Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos 2026-2027 de la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello incorpora un enfoque de gestión del riesgo y sostenibilidad, en coherencia con los principios de planeación, eficiencia y mejora continua establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y en el Sistema de Control Interno institucional.

La gestión del riesgo asociada a la implementación del plan considera la identificación, análisis y tratamiento de factores que puedan afectar el cumplimiento de sus objetivos, tales como limitaciones presupuestales, baja participación de los servidores públicos, sobrecarga laboral, cambios organizacionales, restricciones operativas o situaciones externas que impacten el normal desarrollo de las actividades previstas.

Con el fin de mitigar estos riesgos, el plan contempla medidas orientadas a la priorización de acciones estratégicas, la adecuada programación de recursos, la articulación interdependencial, la comunión permanente con los servidores

CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
✉ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

públicos y la flexibilidad en la ejecución de las actividades, garantizando la continuidad del servicio público de educación superior.

La sostenibilidad del plan se fundamenta en su articulación con el Plan de Desarrollo Institucional, el Plan Estratégico de Talento Humano y el presupuesto institucional, asegurando que las acciones de bienestar, estímulos e incentivos se implementen de manera progresiva, responsable y acorde con la capacidad financiera y administrativa de la institución.

La Coordinación de Gestión Humana será la responsable de realizar el seguimiento a los riesgos asociados al plan, en coordinación con las instancias de planeación y control interno, y de proponer ajustes oportunos que permitan fortalecer su viabilidad, efectividad y alineación con los objetivos estratégicos de la IUBello.

Esta gestión integral del riesgo y la sostenibilidad contribuye a consolidar el Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos como un instrumento institucional confiable, viable y orientado a resultados, que respalda el bienestar del talento humano y el desarrollo organizacional de la Institución Universitaria Pública de Bello.



CONTACTO

Teléfono: (+57) 304 478 8622

Email: contactenos@iubello.edu.co

Dirección: Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello