



## PLAN DE BIENESTAR PARA LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA

### GERENCIA DE TALENTO HUMANO

### UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA (UNAD)

BOGOTÁ D.C ENERO 2024



## Contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>2</b>
<b>JUSTIFICACIÓN</b>	<b>6</b>
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>7</b>
<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>7</b>
<b>ALCANCE</b>	<b>7</b>
<b>MARCO INSTITUCIONAL</b>	<b>8</b>
<b>MARCO NORMATIVO</b>	<b>10</b>
<b>DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA</b>	<b>12</b>
<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	<b>21</b>

## INTRODUCCIÓN



\*Aplica para las sedes  
José Celestino Mutis y  
José Acevedo y Gómez



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011  
Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



CO14/6012  
Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



El Plan de Bienestar para la Plataforma Humana Unadista tiene como objetivo principal gestionar experiencias significativas que contribuyan a la construcción de ambientes armoniosos y felices para trabajar, que buscan generar motivación, satisfacción laboral y mejoramiento de la calidad de vida de los líderes y líderes, en el propósito de consolidar a la UNAD como un gran lugar para trabajar, dando así cumplimiento a las metas establecidas en el macroproyecto 1 y 4 contemplados en el plan de desarrollo 2023-2034, Mas UNAD más Equidad, en articulación con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) que comprenden acciones de bienestar y calidad de vida como son: El ODS 3 Salud y Bienestar, ODS 5 igualdad de género, ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico.

La construcción del plan de bienestar inicia con la elaboración de un diagnóstico de necesidades de la Plataforma Humana a partir del análisis de información de los siguientes insumos que dispone la Gerencia de Talento Humano, caracterización socio demográfica orientada a intereses y expectativas del (Repositorio Mi hoja de vida 4.0), Medición de Ambiente laboral (Great Place to Work), Valoración de Riesgo Psicosocial, Informe de Condiciones de salud e incapacidades médicas y encuesta de necesidades para pre pensionados. El análisis de dicha información nos permite visibilizar los principales intereses y necesidades de nuestros docentes, administrativos y contratistas de apoyo a la gestión en materia de bienestar, a partir de ello que se generan ejes de acción que nos permiten establecer estrategias para dar respuesta coherente y objetiva.

Para el año 2024, el plan de bienestar de la Plataforma Humana Unadista, tendrá en cuenta las líneas establecidas en el acuerdo 056 del 06 de Diciembre de 2012, crecimiento personal, arte y cultura, deporte y recreación, promoción de la salud y prevención de la enfermedad, emprendimiento solidario y productividad innovadora, medio ambiente, como base para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

**La línea de Crecimiento personal**, está orientada a fortalecer la dimensión psicosocial de la Plataforma Humana en pro de la apropiación de herramientas para afrontar situaciones del ámbito laboral y personal, también incluye el programa para pre pensionados.

**La línea de Arte y Cultura** se orienta al desarrollo de dimensión estética, entendida esta como la promoción de la sostenibilidad, la armonía, el equilibrio, en la expresión humana y el pensamiento creativo, tanto en las artes como en la cultura. En esta línea se incorpora





parte de las olimpiadas unadistas en las que se incluye la danza, el canto, la literatura y ecopintura.

**La línea de Deporte y Recreación** se orienta al desarrollo de la corporalidad, el mejoramiento de la condición física y el sano esparcimiento de las personas y las comunidades. Dentro del despliegue de esta línea e incorporando el bienestar integral, se gesta el desarrollo y continuidad de las olimpiadas unadistas, con el objetivo de realizar la fase nacional en el 2024 con la participación de todos los estamentos en las siguientes disciplinas: Fútbol, ciclismo, tenis de mesa, e-sport, baloncesto, voleibol, ajedrez, bolos. Por otro lado, en esta línea también se contempla caminatas ecológicas, torneos deportivos y actividades que promueve la caja de compensación.

**La línea de promoción de la salud y prevención de la enfermedad** promueve la dimensión biológica y se orienta al autocuidado, al desarrollo de hábitos y estilos de vida saludables y a la prevención de conductas y factores de riesgo para la salud de los diferentes estamentos de la comunidad universitaria Unadista y de las comunidades regionales. Dentro de esta línea se encuentran los programas que de manera transversal con seguridad y salud en el trabajo generan acciones de promoción y prevención de la salud. Se encuentra el programa “Te veo bien” enfocado a la salud visual, programa “Contáciate pero de alegría”, el cual integra la salud pública, programa “No estrés mal”, orientado a la prevención y promoción del estrés y primeros auxilios psicológicos, programa “Corazón Unadista” que se enfoca en la prevención de los factores de riesgo cardiovascular y el programa “la Unad se mueve”, que se orienta a la prevención y promoción de los factores de riesgo osteomuscular, programa “para la prevención del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas”, que tiene como objetivo: generar una cultura preventiva contra el consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas, orientada a la promoción de estilos de vida saludable para la Plataforma Humana. Dentro de promoción y prevención de la salud, también se gestan los exámenes médicos ocupacionales al personal. Así mismo se tienen dos sistemas de vigilancia epidemiológico, uno orientado a la salud mental riesgo psicosocial y el segundo sobre desordenes musculoesqueléticos.

**La línea de emprendimiento solidario y productividad innovadora** promueve la dimensión social, solitaria, mediante el desarrollo de proyectos de emprendimiento en los ámbitos social, empresarial, tecnológico y cultural, así como la generación de ideas de



\*Aplica para las sedes  
José Celestino Mutis y  
José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



negocio innovadoras. La línea de medio ambiente promueve en la comunidad Unadista en las comunidades regionales el establecimiento de relaciones armoniosas con el medio ambiente y el desarrollo de una conciencia responsable para su protección, conservación y utilización sostenible y sustentable.

Por otro lado, dando alcance a la meta establecida en el proyecto 4, las nuevas líneas que se incorporarán en la actualización para el estatuto de bienestar orientado a la plataforma humana unadista, corresponden a la línea de a) **felicidad organizacional y psicología positiva**, que alberga experiencias de bienestar que buscan promover valores, actitudes y comportamientos coherentes para fortalecer las dimensiones de ambiente laboral y experiencias que se orientan a estimular emociones positivas en el trabajo, incluye también, las conmemoraciones unadistas y la estrategias de salario emocional, b) **Perspectiva de género, equidad e inclusión** que aborda el proceso de propender por las condiciones en las que los individuos y los grupos participan en la sociedad, contando con las oportunidades y la dignidad de las personas desfavorecidas sobre la base de su identidad y al mismo tiempo esta línea incorpora la igualdad y equidad de género y c) **Vínculos y comunidades** que comprende el abordaje de necesidades, intereses y aspiraciones de la Plataforma Humana, validando la creación y existencia de comunidades como sistemas complejos con interconexiones entre diferentes aspectos sociales, económicos, culturales y ambientales, con el fin de contribuir al fortalecimiento de vínculos que permitan mejorar la calidad de vida, fomentar la participación, transformación y empoderamiento de la comunidad educativa.



\*Aplica para las sedes  
José Celestino Mutis y  
José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis

## JUSTIFICACIÓN

El Bienestar Institucional forma parte de la filosofía y cultura organizacional y se afianza en los multicontextos y ámbitos de actuación, donde la UNAD, coherente con su naturaleza, busca contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de todos los integrantes de la comunidad educativa y aportar a la construcción de un mejor lugar para trabajar. La Universidad ha establecido objetivos relacionados con el bienestar, desde el Plan de Desarrollo 2023-2034 “Más UNAD, más Equidad”, específicamente en el Proyecto 1, el cual establece el Centro organizacional de altos estudios y cualificación del talento humano, como escenario para forjar el legado y relevo generacional hacia procesos de transformación e innovación educativa, donde se encuentra la meta de Certificar y mantener a la UNAD como el mejor lugar para trabajar en América Latina y el proyecto 4: Gestión integral, armónica y coherente con el reconocimiento del impacto transformador de la UNAD, en el que plantea la meta de generar 7 líneas nuevas de bienestar integral Unadista. Así mismo, se encuentra la función asociada al estatuto organizacional que contempla: Gestionar programas y estrategias de bienestar integral para hacer realidad ambientes laborales, felices y armoniosos, así como ejecutar las estrategias definidas para fomentar el salario emocional que garantice el incremento en la productividad laboral y el mejoramiento de la calidad de vida del personal, y la pertenencia institucional, de acuerdo con las políticas definidas por el coach y la normativa vigente y gestionar programas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que garanticen las condiciones generales de salud y calidad de vida del personal, en el ambiente de trabajo de la Universidad, en articulación con los lineamientos emitidos por el coach.

De acuerdo con lo anterior, la Gerencia de Talento Humano a través del plan de bienestar de la Plataforma Humana Unadista, establece acciones estratégicas articuladas desde las líneas de bienestar institucional, orientadas a contribuir con el desarrollo integral, mejoramiento de la calidad de vida de la plataforma humana, promoviendo una cultura organizacional centrada en el servicio, los vínculos entre la comunidad educativa, ambientes armoniosos y felices para trabajar para los docentes, administrativos y contratistas de apoyo a la gestión, acciones que permitan elevar su motivación, satisfacción laboral y sentido de pertenencia que a la vez se reflejan en salario emocional y medios para



la construcción de la UNAD como un mejor lugar para trabajar, tomando en cuenta los objetivos de desarrollo sostenibles ODS 3, 5, 8 y 9, que contienen diferentes acciones de bienestar.

## OBJETIVO GENERAL

Gestionar experiencias significativas que contribuyan a la construcción de ambientes armoniosos y felices para trabajar generando así motivación, aportes a la calidad de vida, productividad y satisfacción laboral de la Plataforma Humana con el propósito de consolidar la UNAD como el mejor lugar para trabajar.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Promover la felicidad organizacional y psicología positiva al interior de los equipos de trabajo de la UNAD a través de experiencias significativas, olimpiadas unadistas y las celebraciones que faciliten el fortalecimiento de la cultura institucional y contribuyan a la creación de ambientes armoniosos y felices para trabajar y que faciliten el fortalecimiento de la credibilidad, el respeto, la ecuanimidad, el compañerismo y el orgullo con el fin de hacer de la UNAD un gran lugar para trabajar.
2. Gestionar estrategias que promuevan una cultura de autocuidado entre los miembros de la plataforma humana mediante las acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad física y mental.
3. Fortalecer acciones que se consoliden como salario emocional.
4. Contribuir al proceso de jubilación de la plataforma humana desde el acompañamiento y asesoría para la población de pre pensionados.
5. Brindar estrategias para la prevención de violencias de género y propender la inclusión, equidad e igualdad de género.
6. Gestionar experiencias que fortalezcan los vínculos a través de la construcción de comunidades.

## ALCANCE

El plan de bienestar está dirigido a toda la plataforma humana (docentes ocasionales, docentes de carrera, personal de planta y contratistas de apoyo a la gestión).



## MARCO INSTITUCIONAL

El Plan de Bienestar de la Plataforma Humana Unadista, se desarrolla en el marco institucional de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, la cual tiene como lineamientos organizacionales: MISION Contribuir a la educación para todos a través de la modalidad abierta, a distancia y en ambientes virtuales de aprendizaje, mediante la acción pedagógica, la proyección social, el desarrollo regional y la acción comunitaria, la inclusión, la solidaridad, la investigación, la internacionalización y la innovación en todas sus expresiones, con el uso intensivo de las tecnologías, en particular de la información y de las comunicaciones, para fomentar y acompañar el aprendizaje autónomo, significativo y colaborativo, generador de cultura y espíritu emprendedor que en el marco de la sociedad global y del conocimiento propicie el desarrollo económico, social y humano sostenible de las comunidades locales, regionales y globales con calidad, eficiencia y equidad social. (Acuerdo 0014 de 2018, Art. 4).

**Visión** La Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD, se proyecta como una organización líder en educación abierta y a distancia y en ambientes virtuales de aprendizaje, reconocida a nivel nacional e internacional por la calidad innovadora, la pertinencia de sus ofertas y servicios educativos, y por el compromiso de su comunidad académica con el desarrollo humano integral y la gestión eco sostenible de las comunidades locales, regionales y globales, y por su aporte a este propósito”. (Acuerdo 0014 de 2018, Art. 5).

### Criterios de actuación

La Universidad Nacional abierta y a distancia UNAD, definió unos criterios de actuación para todos los miembros de la comunidad Unadista, los cuales se listan a continuación: • Sistemática, en cuanto la organización es un todo integrado de sistemas en diversos orden y nivel, donde sus diversas unidades misionales, funcionales y operacionales están correlacionadas y guardan unidad de propósito.

- Reticularidad, las redes humanas con soportes tecnológicos se utilizan en la gestión de las diversas actividades estratégicas que se requieran para facilitar el trabajo en equipo, la constitución de comunidades académicas, investigativas y de proyección social.
- Fractalidad, por medio de la cual se afianza la idoneidad de la UNAD como una sola organización en cuanto es una manera de influir sobre las diversas formas de presencia y desarrollo institucional en los múltiples ámbitos y contextos de actuación.
- Actuación en multicontextos, por cuanto la organización se estructura para hacer presencia, de manera competente, en contextos local, regional, nacional, global y ciberespacial.
- Heterarquía, por cuanto si la organización se basa en el trabajo en equipo y en red, adquiere un carácter horizontal transversal en su funcionamiento y garantiza su legitimidad basada en la realización de acciones y responsabilidades de liderazgo compartidas
- Gestión por proyectos, dado que el modelo de planificación participativa define, de manera institucional, estrategias, actividades y metas conducentes al logro sistemático de resultados, es la unidad específica de acción de los actores y grupos institucionales en la identificación de problemas y en la búsqueda conjunta de soluciones estratégicas efectivas con alto impacto académico, social, administrativo, financiero, cultural, político y tecnológico.
- Productividad, orientada al logro de altos niveles de desarrollo por parte de las actividades y acciones puestas en funcionamiento, acompañados de indicadores de calidad, eficiencia, eficacia y efectividad, tanto en los procesos como en los resultados de las operaciones.
- Competitividad, en la medida en que la institución alcanza altos niveles de calidad, pertinencia y pertenencia, a través de los programas y servicios que ofrece, en los múltiples contextos donde actúa.
- Rendición de cuentas, en cuanto, por su condición de organización pública y su responsabilidad social, ética, política y académica, la institución y sus diversos actores están llamados a dar cuentas a la sociedad acerca de procesos y resultados de los planes, proyectos y acción es que realiza en el cumplimiento de su misión.
- Autogestión, según el cual los integrantes de la comunidad educativa participan en los procesos de autosostenibilidad, autorregulación, autoevaluación y autocontrol, soportados en



\*Aplica para las sedes  
José Celestino Mutis y  
José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



dispositivos como el de gestión de la calidad, la petición y rendición de cuentas y el monitoreo al plan de desarrollo y a los planes operativos anuales.

## MARCO NORMATIVO

A continuación, se enlistan los documentos normativos que orientan y soportan legalmente el diseño y ejecución del Plan de Bienestar de la Plataforma Humana Unadista:

- Ley 1952 de 2019 En los numerales 4 y 5 del artículo 37, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
- Decreto ley 1567 del 5 de Agosto de 1998, en los capítulos II y III Se Definen lineamientos para establecer programas de bienestar social e incentivos.
- Decreto 1072 del 25 de mayo de 2015: Por el cual se regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y se indica que la implementación del SG- SST. Es de obligatorio cumplimiento para las empresas sin importar su naturaleza, tamaño.
- Acuerdo 039 del 3 de diciembre de 2019: Por el cual se modifica el estatuto organizacional de la UNAD, allí se encuentran disponibles los criterios de actuación relacionados en el marco Institucional.
- Acuerdo 056 de 6 de diciembre de 2012: Por el cual se expide el estatuto de Bienestar Institucional de la UNAD, contempla la definición, los principios, las políticas y los objetivos del bienestar institucional.
- Acuerdo 014 de 23 de julio de 2018: Por el cual se modifica el Estatuto General de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD y desde el cual se retoman la misión y visión para el presente documento.
- Acuerdo 048 del 22 de diciembre de 2023: Por el cual se establecen los lineamientos de incentivos al trabajo inteligente productivo de los líderes del metasisistema de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)
- Resolución 006424 del 9 de Julio de 2014, por el cual se reglamenta la gestión de los dispositivos, actores y responsabilidades de bienestar institucional, en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.



\*Aplica para las sedes José Celestino Mutis y José Acevedo y Gómez



Resolución 017992 del 29 de noviembre de 2022: Por la cual el personal de planta administrativa, docentes de carrera y docentes ocasionales podrán disfrutar de un (1) día hábil de descanso remunerado, por concepto día de la familia, acatando lo establecido en la ley 1857 de 2017.

Resolución 04060 del 18 de febrero de 2022: Por la cual se concede un (1) día hábil de descanso remunerado en la fecha del cumpleaños al personal de Planta Administrativa, Docentes de Carrera, Docentes Ocasionales de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

Resolución 017998 de 29 de noviembre de 2022: Por la cual se establecen horarios flexibles a los que pueden optar el personal de planta administrativa, docentes de carrera y docentes ocasionales adscritos a la Sede Nacional de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.

Plan de desarrollo 2023-2034 “Más UNAD, más Equidad”: Es el documento que soporta el quehacer institucional, siendo el resultado de consenso de los líderes Unadistas, es la visión a futuro de la UNAD, es imperativo, de y para la comunidad Unadista sin exceptuar persona alguna, por cuanto es el resultado de la construcción solidaria y del camino que juntos debemos recorrer la excelencia institucional en todos los ámbitos y multicontextos de actuación. Alberga el macroproyecto 1: Gestión holística para la educación con equidad y calidad, en el proyecto 1 “Centro Organizacional de Altos Estudios y Cualificación del Talento Humano, como escenario para forjar el legado y relevo generacional hacia procesos de transformación e innovación educativa” y proyecto 4 “Gestión integral, armónica y coherente al reconocimiento del impacto transformador de la UNAD”.



\*Aplica para las sedes  
José Celestino Mutis y  
José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



## DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA

El diagnóstico de necesidades de bienestar de la Plataforma Humana Unadista nace a partir del análisis de los insumos de los cuales dispone la Gerencia de Talento Humano, estos son: *Caracterización socio demográfica de intereses y expectativas*, (Repositorio mi hoja de vida 4.0), *Medición de ambiente laboral (Great Place to Work)*, *valoración de riesgo psicosocial*, *informe de condiciones de salud e incapacidades médicas* y la *encuesta de necesidades del grupo de prepensionados*. Estos diagnosticos permiten identificar y comprender los intereses y necesidades de los docentes, administrativos y contratistas de apoyo a la gestión en materia de bienestar y calidad de vida son esenciales para la construcción de las acciones que dan vida y estructura al plan de bienestar.

A continuación, se describen los resultados obtenidos en cada uno de los diagnosticos y las necesidades identificadas para la construcción del plan.

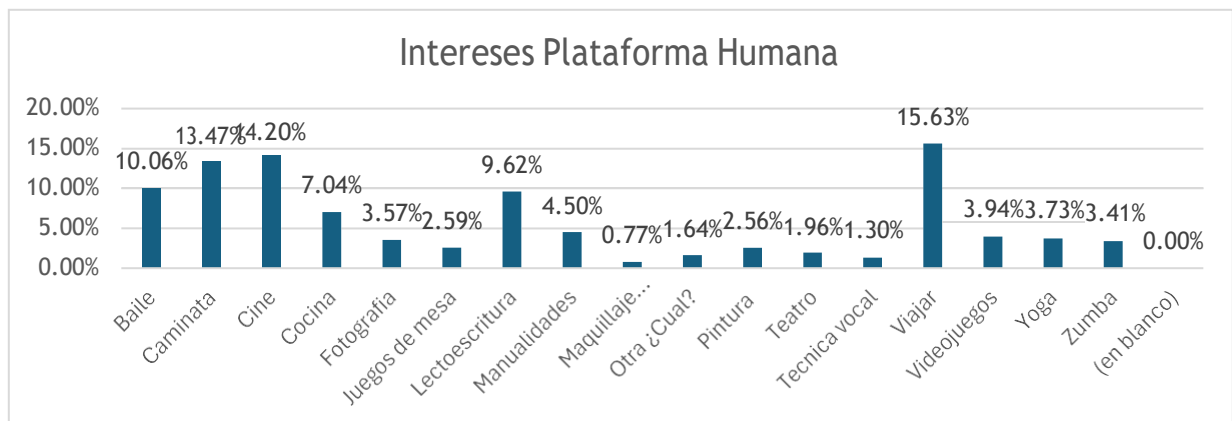
### CARACTERIZACIÓN DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA

La caracterización de la plataforma humana Unadista, es un insumo que permite visibilizar las características socio demográficas de los docentes, administrativos y contratistas de apoyo a la gestión, esta información es solicitada al colaborador durante el proceso de contratación a través del aplicativo Mi hoja de vida 4.0 y nos permite identificar rasgos predominantes desde su dimensión laboral, individual, familiar y social, lo que facilita focalizar acciones de bienestar de acuerdo a su ubicación geográfica, niveles educativos, ciclo generacional, genero, intereses y expectativas, condiciones de salud, contexto familiar, entre otras. De esta manera se logró identificar que el mayor porcentaje de docentes se encuentra ubicado en las Zonas Centro Bogotá Cundinamarca (19.67%), Zona sur (%), Zona Centro sur (15.18%), seguido de Zona Sur (14.90%), mientras que el mayor porcentaje de los Administrativos (49.81%) se encuentra en Sede Nacional. La Plataforma Humana Unadista, desde su dimensión individual, se caracteriza por tratar de mantener hombres y mujeres en una proporción similar; donde el 53.70% son de género femenino y el 46.30% masculino.

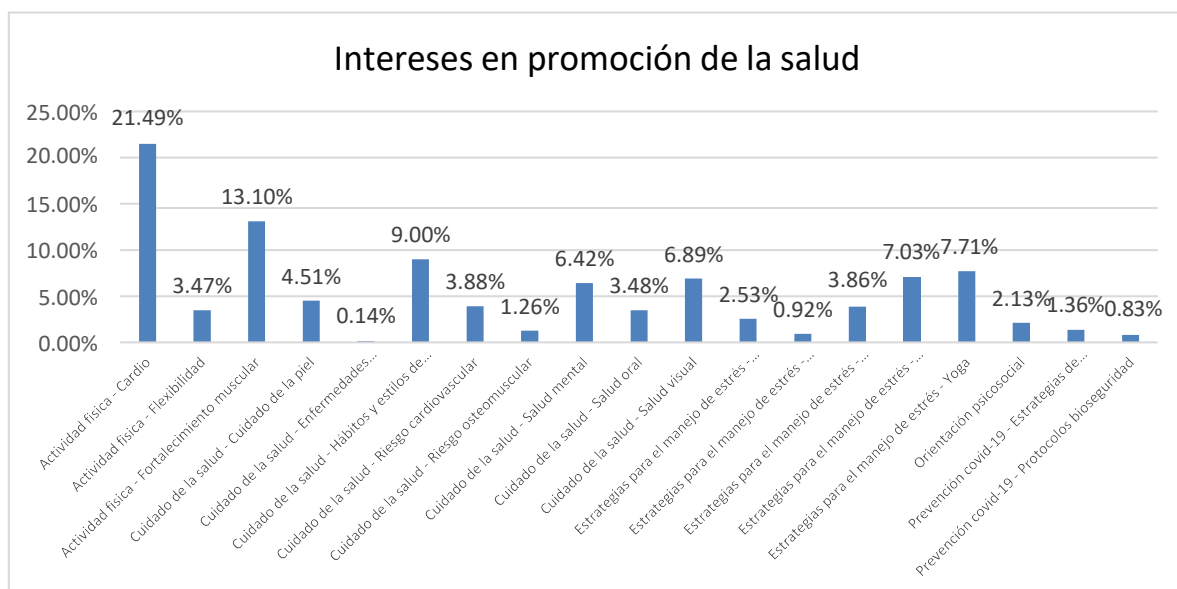


En cuanto a la formación de la Plataforma Humana, el 52.60% son magíster, seguido de especialización 25.78%, profesionales el 9.79% y 5.71% tienen doctorado. La población se encuentra en edades entre 19 y 77 años.

También se identificó dentro de los intereses generales que en la Plataforma Humana lo siguiente:



En cuanto a los intereses de promoción, se logra identificar:



## MEDICIÓN DE AMBIENTE LABORAL GREAT PLACE TO WORK

La medición de ambiente laboral, es una valoración de los ambientes de trabajo, que se realiza anualmente, con el objetivo de conocer la percepción de los líderes y lideresas de la plataforma humana sobre su clima organizacional a partir de cinco dimensiones, Credibilidad, (comunicación, competencia e integridad), Respeto (apoyo, colaboración y cuidado), Ecuanimidad (equidad, imparcialidad y justicia), Compañerismo (fraternidad, hospitalidad y comunidad) y Orgullo (por el trabajo personal, del equipo y de la empresa). Esta medición se realiza bajo el modelo y acompañamiento de Great Place to Work Colombia, “Una firma global de consultoría apasionada por el análisis y la comprensión de fenómenos psicosociales que durante 30 años ha participado en la construcción de grandes lugares para trabajar.” Quienes indagan las percepciones de los colaboradores a partir del siguiente modelo:



Modelo Great Place to Work

Para el año 2023, el índice de ambiente laboral para la Universidad Nacional Abierta y a distancia UNAD fue sobresaliente de 77.3%, lo que sitúa a la UNAD en un estadio de valoración sobresaliente obteniendo el reconocimiento de la 5° posición en la lista de las mejores empresas para trabajar en Colombia en la categoría de más de 1500 empleados. Subiendo tres posiciones respecto al año 2022, avance que ha tenido la UNAD en materia de ambiente laboral.



\*Aplica para las sedes  
José Celestino Mutis y  
José Acevedo y Gómez



A continuación, se relacionan los resultados obtenidos en la medición 2023 por cada una de las dimensiones en comparación con el año 2022:

Dimensión	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
Credibilidad	Alta	Alta	Estable
Respeto	Alta	Alta	Estable
Ecuanimidad (Imparcialidad)	Muy alta	Muy alta	Estable
Compañerismo (Camaradería)	Alta	Alta	Estable
Orgullo	Alta	Alta	Estable
Apreciación general	Media (+)	Media (+)	Estable
<b>Índice del Ambiente Laboral</b>	<b>76.0</b>	<b>77.3</b>	<b>Estable</b>
<b>Estadio de Valoración</b>	<b>Sobresaliente</b>	<b>Sobresaliente</b>	

En la tabla se puede observar el comparativo del año 2022 y 2023 en cada dimensión. Los resultados evidencian que en cada una de las dimensiones fueron positivos, permitiendo la certificación y quinta posición como dentro de los mejores lugares para trabajar en Colombia. Las principales fortalezas para el año 2023, se encuentran en las dimensiones de ecuanimidad con un nivel muy alta y las demás dimensiones con un nivel de alta.

## MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

Con respecto al diagnóstico de factores de riesgo psicosocial realizado en el año 2023, se puede determinar que se establece un riesgo bajo, ya que el 60% de las personas se ubica en los niveles sin riesgo o riesgo despreciable, sin embargo, para mantener los niveles de riesgo lo más bajo posibles, es importante continuar implementando medidas de intervención en las siguientes dimensiones intralaborales, ya que muestran una tendencia hacia riesgo medio, siendo esta alerta para la mitigación del riesgo. En este caso, las dimensiones intralaborales a intervenir en un primer momento son: participación y manejo del cambio, control y autonomía, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, demandas cuantitativas, demandas de la jornada de trabajo sobre el trabajo y recompensas del trabajo. En lo relacionado a factores extralaborales, se encuentran como factores de



\*Aplica para las sedes  
José Celestino Mutis y  
José Acevedo y Gómez



CO14/6011  
Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis

CO14/6012  
Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis

riesgo las dimensiones: tiempo fuera del trabajo, características de la vivienda, desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

Frente a la evaluación de estrés, los resultados obtenidos representan un nivel de riesgo en el 33% de la población con niveles de riesgo alto y muy alto.

Este diagnóstico permite establecer el desarrollo y ejecución del plan de trabajo inherente al sistema de vigilancia epidemiológica psicosocial y al programa “no estrés mal”, incorporando los casos por enfermedad laboral y común de origen psicosocial, casos voluntarios, referidos e identificados dentro de los exámenes médicos ocupacionales y reporte de incapacidades. Así mismo dentro de las acciones del sistema de vigilancia epidemiológica psicosocial, se establecen comunicaciones y acciones de prevención para los diferentes tipos de acoso laboral, articulado con los comités de convivencia laboral de la universidad.

## ANÁLISIS DE CONDICIONES DE SALUD

El análisis de las condiciones de salud se realiza a partir del reporte establecido por las IPS desde los exámenes médicos ocupacionales. De acuerdo con el análisis de los informes de condiciones de salud realizados por las IPS desarrollados en las zonas a nivel nacional en el año 2023, se concluye lo siguiente:

En la *zona Centro Boyacá*, los exámenes ocupacionales fueron realizados por la IPS Carvajal Laboratorios IPS y los resultados obtenidos fueron los siguientes:

El 3% de la población presenta tabaquismo activo por lo tanto, es un factor de riesgo que aumenta la probabilidad de enfermedades cardiovasculares, lo cual indica que se debe continuar con la adopción de medidas para el control del tabaco, se evidenció también que el 45% de la población consume de manera habitual alcohol, el mismo porcentaje de personas practica alguna actividad deportiva, sin embargo se encontró que el 59.1% de la población de la zona centro Boyacá se encuentra con un IMC (índice de masa corporal) elevado, lo que puede aumentar el riesgo de patologías cardiovasculares y osteomusculares. Por otro lado, se identificó que el 81% de la población presenta alguna afectación en la visión como astigmatismo, presbicia, miopía, hipermetropía entre otros.



\*Aplica para las sedes  
José Celestino Mutis y  
José Acevedo y Gómez



CO14/6011  
Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



CO14/6012  
Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



Frente al sistema osteomuscular se presentan algunas personas con escoliosis, lumbago, cervicalgia, tenosinovitis de Quervain, discopatía lumbar, epicondilitis media, entre otras afectaciones de orden osteomuscular, lo cual indica generar acciones orientadas a mitigar este factor de riesgo.

Con respecto al sistema cardiovascular, se identificaron 7 casos de venas varicosas de miembros inferiores, 5 casos de hipertensión arterial, 4 casos de insuficiencia venosa crónica, 2 casos de lectura elevada de la presión sanguínea, 1 caso de cardiomiopatía isquémica y 1 caso de varicocele, para lo cual se pueden implementar acciones de promoción y prevención frente a este factor de riesgo.

Desde la esfera mental se identificaron dos casos con un diagnóstico establecido, para los cuales se incluirán en el sve psicosocial. Se puede concluir que el sistema que más casos presenta es el Sistema de Órganos de Los Sentidos, seguido del Sistema Osteomuscular y Cardiovascular; siendo las patologías de refracción las que más se presentan en el sistema de Órganos de los Sentidos, las patologías como escoliosis en el componente osteomuscular y las venas varicosas de miembros y el sobrepeso en el sistema Cardiovascular.

En la *Zona Sur* los exámenes médicos ocupacionales los realizó la IPS Centro de Diagnóstico Ocupacional, los resultados obtenidos son los siguientes:

El 18% es consumidor ocasional de alcohol y el 2% es consumidor activo de tabaco o cigarrillo. Por otro lado, el 27% manifiesto que realiza actividad física. Frente a los hallazgos más representativos en condiciones de salud, se encontró que las alteraciones visuales y metabólicas son las más relevantes en la población.

Así mismo, se identificó que el 46% presenta sobrepeso, el 12% obesidad tipo I y el 3% tipo II. Por lo cual se deben realizar acciones orientadas a la mitigación del riesgo cardiovascular.

En la *Zona Occidente* el informe de reporte de condiciones de salud lo realizó la IPS Servicios médicos San Ignacio, donde se logró establecer que el 3.67% de la población son fumadores y el 35.78% es consumidor habitual de alcohol, un 36.70% practica actividad





deportiva. Por otro lado, el 4.59% tiene alguna sintomatología visual, el 36.70% se encontró con sobrepeso, 6.42% con obesidad tipo II y 13.76% con obesidad tipo I.

Se encontró una percepción de factor de riesgo biomecánico del 89.91% y 100% de riesgo psicosocial, sin embargo, se recomienda correlacionarlos con el Panorama General de Factores de Riesgos, ya que estos datos están basados en la percepción subjetiva del riesgo por parte del trabajador. Los principales diagnósticos encontrados en las evaluaciones médicas fueron trastornos en el peso y trastornos de la agudeza visual.

En la *Zona Centro Sur*, el informe de condiciones medico ocupacionales lo realizó TIAN IPS, donde se identificó que el 64% de los trabajadores evaluados son físicamente activos (realizar ejercicio o actividad física al menos 3 veces por semana) y el 36% son sedentarios (realizan poca o ninguna actividad física o deporte). Por otro lado, el 36% de los trabajadores refiere consumirlas de forma ocasional (durante reuniones sociales y eventos especiales), el 2% de los trabajadores son fumadores activos, el 3% son ex fumadores y el 95% no fuman bajo ninguna circunstancia. El 2% de los trabajadores presentan delgadez leve, el 46% están dentro de los rangos de normalidad, el 42% tiene sobrepeso, el 6% tienen obesidad tipo 1, el 3% tienen obesidad tipo 2 y el 1% tienen obesidad tipo 3.

En la *Zona Centro Bogotá Cundinamarca y Sede nacional*, el informe de condiciones medico ocupacionales lo realizó Salud Integral Empresarial Cafam, se encontró que el (49%) refirió que realiza actividad física, el 6% consume tabaco, el (45%) de los trabajadores presentan peso normal para la talla, mientras que el (41%) presenta sobrepeso, el (13%) obesidad y el (2%) bajo peso. El 13% refirió sintomatología predominantemente del sistema osteomuscular. Se halló los trastornos de la refracción (85%) y se reportó sedentarismo en el (52%) de la población e hipertensión arterial (11%).

En la *Zona Amazonía Orinoquía*, el informe lo realizó Emprosaludvida SAS, dentro de los hallazgos se identificó que de la población atendida un 38% presenta peso Normal, un 52% presenta Sobrepeso y un 11% obesidad. Referente al sedentarismo encontramos que un 6% de la población realiza ejercicio a diario, un 11% realiza ejercicio 3 veces, semanal y un 84% no realiza ejercicio físico o lo hace menos de 3 veces; esto equivale a un sedentarismo



del 84%, es decir personas que no realizan ejercicio o lo hacen menos de 3 veces a la semana. Frente al tabaquismo se encontró que un 3% de las personas son fumadores y un 97% No fumadores, un 57% consume licor en forma ocasional y un 43% NO consume licor. En cuanto al sistema visual se identificó que un 63% presenta emetropía o personas con salud visual normal, 13% Astigmatismo, un 5% Miopía y astigmatismo, un 8% Miopía, un 2% Miopía y presbicia, un 1% Pterigión, un 2% Astigmatismo y presbicia, un 2% Hipermetropía y Astigmatismo y un 5% Presbicia.

### En la *Zona Caribe*

Dentro de los resultados de las condiciones médicas obtenidas de los exámenes medico ocupacionales en la Zona Caribe, se logró identificar que existe un 100% de no fumadores, y el 23% son consumidores ocasionales de alcohol. También un sedentarismo del 91%, así mismo de la población atendida, se evidencio que el 97% no refiere ningún síntoma y el 3% refiere algún tipo de sintomatología no diagnosticada de procedencia muscular o articular. En cuanto a la parte visual, el 47% de las personas se encuentra con un resultado normal, mientras que el 53% presenta alteraciones visuales que requieren de corrección óptica.

### En la *Zona Centro Oriente*

De acuerdo con los resultados de las condiciones médicas ocupacionales realizados por la IPS Prosynergo S.A.S, se observa que no se han presentado enfermedades laborales en la zona, el 30% presenta sobrepeso, un 11% obesidad I, 4% obesidad II y el 1% obesidad III. En la parte visual, el 46% presenta visión adecuadamente corregida. El 15% de la población consume alcohol, el 3% fuma cigarrillo, y ningún trabajador reporta consumo de sustancias psicoactivas y el 32% realiza actividad física frecuente.

## ANÁLISIS INCAPACIDADES MÉDICAS

De acuerdo con las incapacidades reportas en el año 2023 en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia se presentaron 809 incapacidades. Los diagnósticos relacionados con mayor número de diagnósticos en las incapacidades fueron Coronavirus COVID-19, diarrea y gastroenteritis, lumbago no especificado, infección viral no especificada y faringitis aguda.



\*Aplica para las sedes  
José Celestino Mutis y  
José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



En total hubo 14.123 días de incapacidad, de los cuales 6119 fueron por enfermedad general, por licencia de maternidad 7706 días y por accidentes de trabajo 298 días.

## ANÁLISIS ENCUESTA NECESIDADES PREPENSIONADOS

Se realizó la encuesta de necesidades a la población de prepensionados, un total de 59 personas dieron respuesta a esta y se logró identificar lo siguiente:

- La muestra de pre pensionados está principalmente compuesta por personal administrativo que equivale a un 80%
- El grupo más representativo son las mujeres mayores de 57 años (40%)
- El 95% de la muestra está vinculada con la UNAD por más de 10 años
- Un 58% de los encuestados refieren tener un proyecto de vida establecido
- El único grupo que tiene más personas que reportan no tener un proyecto de vida establecido en comparación con los que sí, son las mujeres de 54 a 57 años
- La mayoría de las personas en la muestra (81%) mencionan que se sienten entre expectantes y felices, sin embargo, se destaca que el 19% se siente preocupado.
- El 33% de los encuestados prefieren recibir orientación ocupacional – emprendimiento, seguido del 17% que eligió la orientación legal y en tercer lugar el 16% la orientación financiera
- El área en la que mayor nivel de satisfacción hay es en la personal dónde un 57% de los encuestados se encuentran muy satisfechos, por el contrario, el área financiera es la que más nivel de insatisfacción e indiferencia posee, puesto que el 37% se encuentra entre muy insatisfecho y ni satisfecho ni insatisfecho
- La mayoría de los encuestados consideran que los aspectos económicos serán los más relevantes en su jubilación (34%), del mismo modo con los aspectos ocupacionales (31%)
- Las actividades que a futuro más relevancia tienen son “el cuidado de la salud” y “dedicar tiempo a la familia”, cabe recalcar que “Seguir laborando” es la tercera más relevante, lo cual, es coherente con la relevancia que tuvieron los aspectos económicos y ocupacionales para los pre pensionados.



## PLAN DE ACCIÓN

Una vez realizado el análisis de los insumos para la elaboración del diagnóstico, (Caracterización, Medición de Ambiente Laboral, Valoración de Riesgo Psicosocial. Análisis de condiciones de salud, incapacidades médicas y la encuesta de necesidades de prepensionados), surgen de manera objetiva necesidades, que tienen incidencia en el bienestar integral de la plataforma humana y que se plantean a través del alcance específico de las líneas de bienestar integral. De esta manera se establece las acciones por línea:

### 1. Línea Crecimiento personal

Línea desde la cual se busca fortalecer la dimensión psicosocial de la Plataforma Humana en pro de la apropiación de herramientas para afrontar situaciones del ámbito laboral, personal y social desde la apropiación de conceptos y puesta en práctica de la consciencia plena. Contiene el proceso de formación y desarrollo, enmarcado en la evolución de la plataforma humana y estrategias para la apropiación de conceptos y puesta en práctica de la consciencia plena.

#### Definiciones de la línea de crecimiento personal

*Ciclo del desarrollo del liderazgo:* Se generan rutas y entornos de aprendizaje fundamentados en componentes disciplinares, complementarios y en competencias blandas que permitan contribuir y maximizar el desempeño en el rol y potenciar el liderazgo de la plataforma humana.

*Ciclo de movilidad y transparencia:* Se detectan y preparan escenarios de aprendizaje desde los diferentes sistemas, ámbitos y contextos de actuación del Metasistema para que el líder realice transferencia, adquiera aprendizaje y/o logre el fortalecimiento integral de sus conocimientos disciplinares.

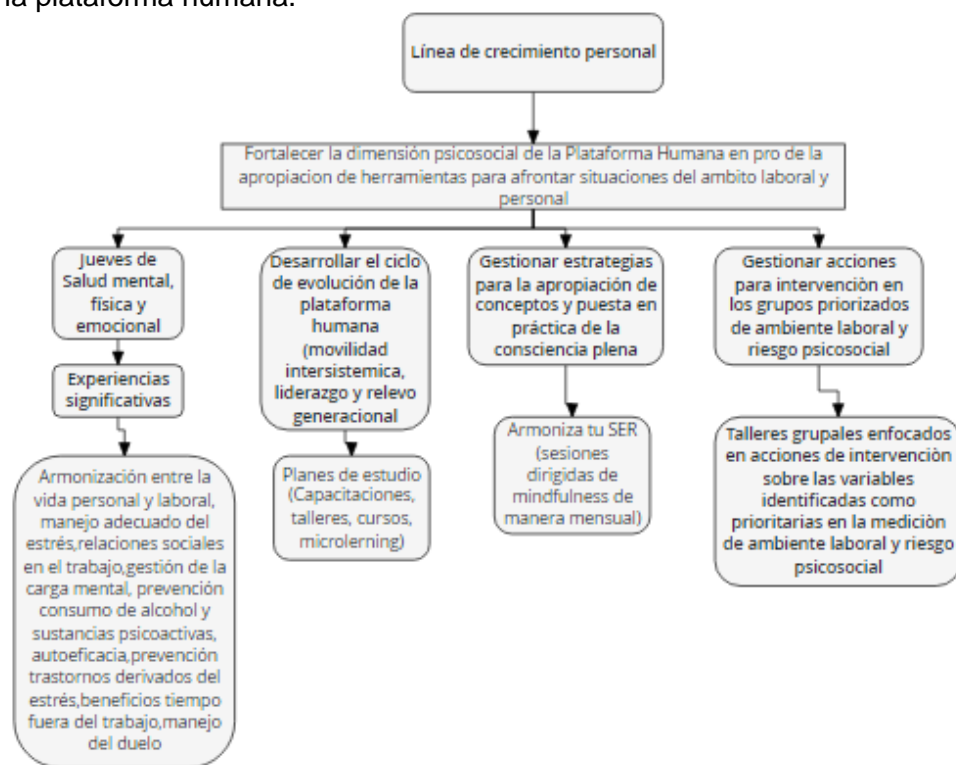
*Ciclo de relevo generacional:* Se afianzan estructuras de relevo generacional fundamentadas en ejercicios continuos de mentoría y coaching que permitan forjar y

potenciar la cuna de nuevos líderes transformadores, garantizando la continuidad del legado y espíritu Unadista.

*Programa de pre pensionados:* Conjunto de experiencias que proporciona la UNAD a la Plataforma Humana que se encuentra en la etapa de jubilación, que brindan las herramientas necesarias para enfrentar con confianza y preparación esta nueva etapa, tomando en cuenta las necesidades identificadas.

*Mindfulness:* Capacidad de prestar atención de manera consciente a la experiencia del momento presente con interés, curiosidad y aceptación. La atención plena ayuda a recuperar nuestro equilibrio interno, atendiendo de forma integral a los aspectos de la persona; cuerpo, mente y espíritu.

*Jueves de salud mental, equilibrio emocional y físico:* Experiencias significativas que brindan estrategias para la apropiación de herramientas que permitan la armonización del entorno intra y extralaboral y manejo de situaciones de afrontamiento en los diferentes contextos de la plataforma humana.



## 2. Línea de Felicidad Organizacional y Psicología positiva

Línea que alberga experiencias de bienestar que buscan promover valores, actitudes y comportamientos coherentes para fortalecer las dimensiones de ambiente laboral y experiencias que se orientan a estimular emociones positivas en el trabajo, fomentando ambientes armoniosos y felices que contribuyen a mejorar la calidad de vida de la Plataforma Humana. Dentro de las estrategias a desarrollar se encuentra:

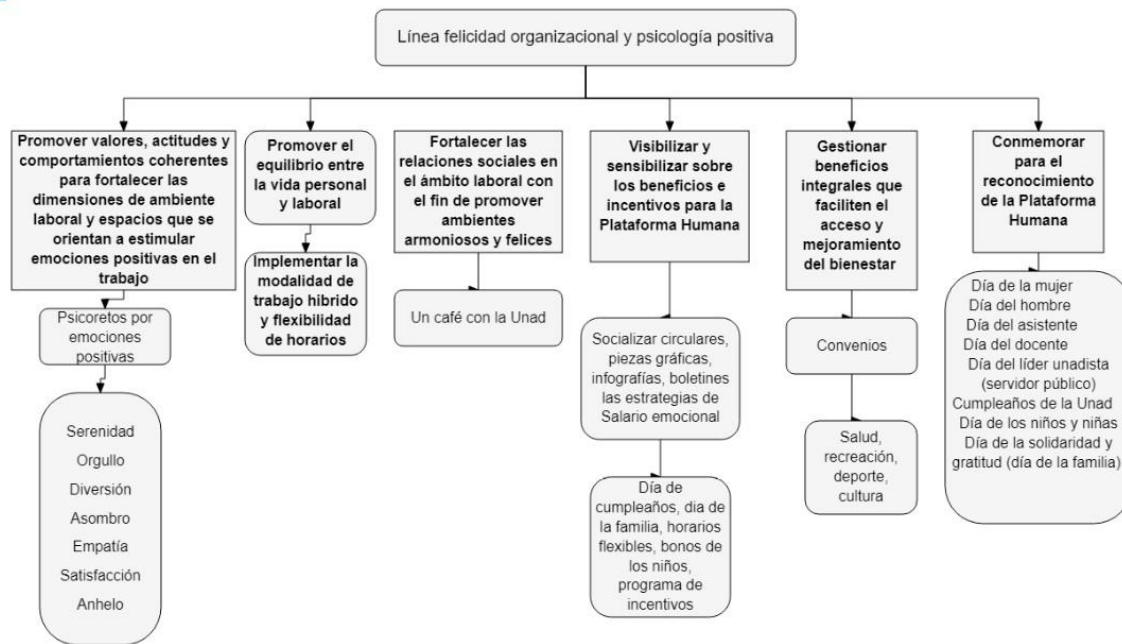
*Psicoretos:* Dinámicas que integran elementos que contribuyen a fortalecer las emociones positivas, integración, comunicación, relaciones interpersonales y reconocimiento de los equipos de trabajo.

*Café con la Unad:* Espacio de integración y fortalecimiento de las relaciones interpersonales, comunicación y armonización del ambiente laboral a partir de una experiencia con diferentes unidades de trabajo que compartirán en un mismo espacio.

*Convenios:* Acuerdos de voluntades suscritos entre la Universidad y otras personas con el fin de establecer servicios de bienestar integral para la Plataforma Humana.

*Conmemoraciones:* Experiencias significativas que generan recordación frente a las celebraciones unadistas y que fortalecen el espíritu e integración de la Plataforma Humana, contribuyendo a la creación de ambientes armoniosos y felices.

*Salario emocional:* compensación que una persona recibe en forma de satisfacción y bienestar emocional en el trabajo, además del salario monetario que percibe. Incluye intangibles como otorgar el día de la familia, flexibilidad de horario, teletrabajo, otorgar el día del cumpleaños, programa de cualificación, entre otros.



### 3. Línea de Deporte y Recreación

Esta línea contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de la plataforma humana, incorporando la salud integral y la oportunidad de crear conciencia del cuerpo, aprovechamiento del tiempo libre y la integración de la comunidad Unadista por medio experiencias deportivas, olimpiadas unadistas y actividades de recreación al aire libre.

Las estrategias que hacen parte de esta línea son:

*Olimpiadas unadistas:* espacios de integración y sano esparcimiento entre los estamentos de la comunidad Unadista, y el desarrollo de competencias deportivas, artísticas, culturales, de emprendimiento y juegos electrónicos, que dinamicen la vida universitaria y optimicen los ambientes laborales de la plataforma humana, a nivel local, zonal y nacional.

*Caminatas ecológicas:* Experiencia alternativa de sensibilización directa con la naturaleza, que proporciona un espacio de aprendizaje e interacción con la naturaleza, conociendo y

disfrutando de los diferentes ecosistemas de nuestro país y contribuye a la integración de la plataforma humana.

*Torneos deportivos:* Experiencias significativas que permiten el desarrollo de competencias deportivas que favorecen la integración, salud y bienestar de la plataforma humana.



#### 4. Línea de promoción de la salud y prevención de la enfermedad

Desde esta línea se brinda a la plataforma humana, psicoeducación y experiencias significativas que contribuyen a mejorar las competencias de autocuidado y las prácticas para el desarrollo de estilos de vida y trabajo saludable.

Se definen las estrategias de la siguiente manera:

*Experiencias significativas:* Acciones, actividades, celebraciones, charlas en otras, que brindan estrategias para la adquisición de nuevos conocimientos relacionados con los ya aprendidos significativamente y que aportan al bienestar integral de la plataforma humana.

*Programas de promoción y prevención:* Acciones basadas en el autocuidado y autocontrol, dirigidas a personas y familias para identificar riesgos y detectar tempranamente enfermedades y así brindar un tratamiento oportuno.

*Tamizajes visuales:* Prueba diseñada para la detección temprana de distintas patologías.



*Tamizajes cardiovasculares:* chequeo rutinario para detectar de manera temprana la presencia de enfermedades cardiovasculares.

*Autocuidado:* De acuerdo con la OMS es la capacidad de las personas, familias y comunidades para promover la salud, prevenir enfermedades, mantener la salud y hacer frente a enfermedades y discapacidades con o sin el apoyo de un proveedor de atención médica.

*Sistema de vigilancia epidemiológica:* Sistema que permite la recopilación, análisis e interpretación sistemática y constante de datos para utilizarlos en la planificación, ejecución y evaluación de intervenciones en salud, dirigidas a prevenir y/o controlar los riesgos y daños a la salud.

*Psicoeducación:* Proceso de educar e informar sobre una enfermedad o tema específico.

*Sketch:* Escena, generalmente humorística, que dura entre uno y diez minutos aproximadamente y que contiene un mensaje implícito, con el fin de transmitir un mensaje y dejar aprendizaje.

*Infografías:* Representación visual de datos e información. Se utiliza para presentar información de manera clara y concisa, y puede incluir elementos como gráficos, imágenes, texto y números.

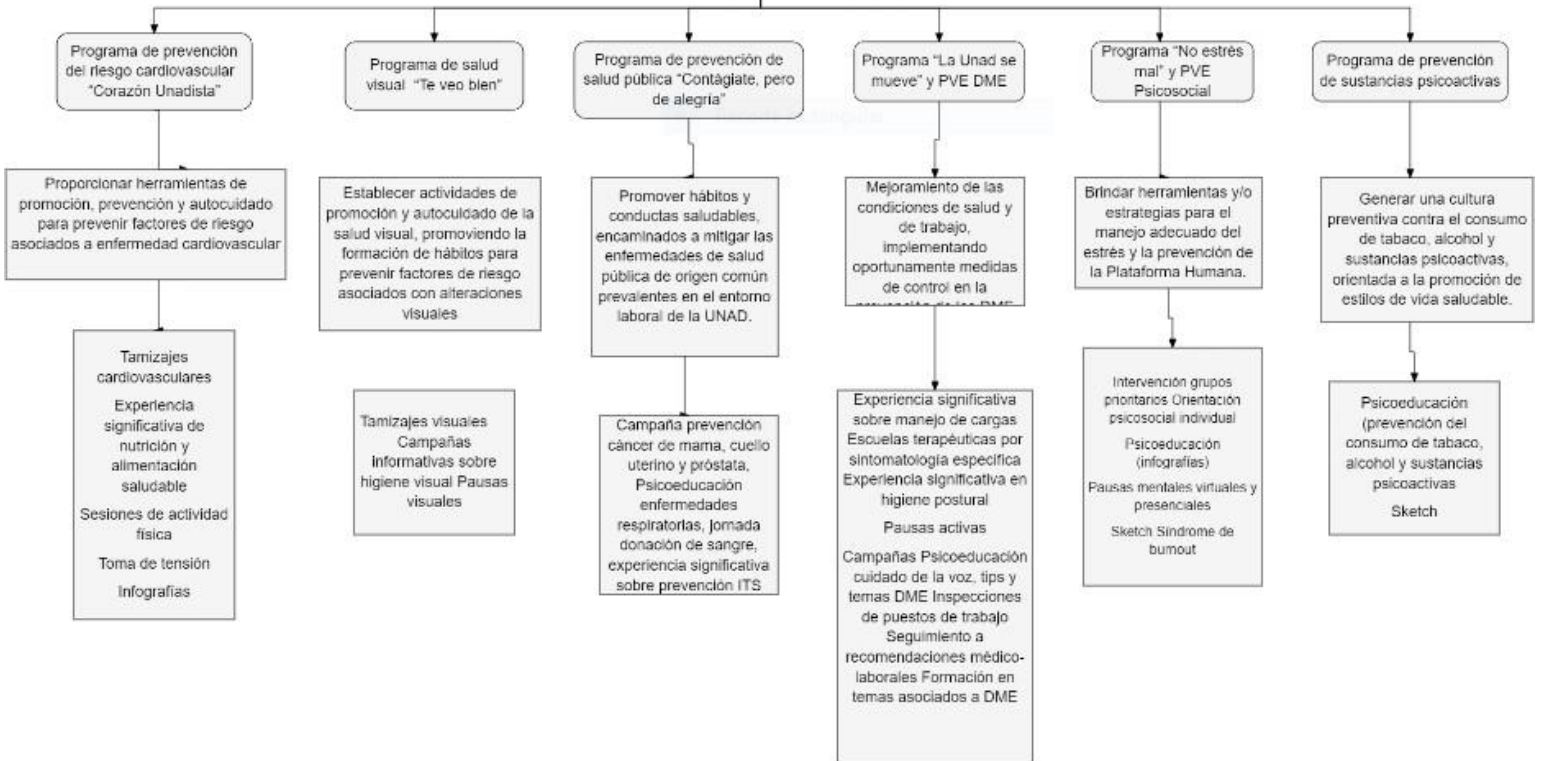
*Campañas:* Esfuerzo de promoción durante un intervalo específico de tiempo basado en la misma estrategia e idea creativa, con el fin de lograr un objetivo publicitario que permite la transmisión de información y apropiación del mensaje que se quiere transmitir.



Línea de Promoción de la salud y prevención de la enfermedad

Promover la dimensión biológica y orientar al autocuidado, al desarrollo de hábitos de vida saludables y a la prevención de conductas y factores de riesgo para la salud de la Plataforma Humana

Experiencias significativas de los Programas de PYP y Sistemas de Vigilancia Epidemiológica Psicoeducación



\*Aplica para las sedes José Celestino Mutis y José Acevedo y Gómez

CO14/6011 Bogotá D.C. Sede Nacional José Celestino Mutis  
CO14/6012 Bogotá D.C. Sede Nacional José Celestino Mutis

## 5. Línea de perspectiva de género, equidad e inclusión

Esta línea comprende el análisis de las dinámicas que existen en la comunidad Unadista, buscando construir y fortalecer la igualdad y equidad de género, velando por la prevención de las violencias basadas en género con el desarrollo de experiencias significativas de inclusión y acciones preventivas y de promoción, de esta manera se busca propender por las condiciones en las que los individuos y los grupos participan en la sociedad, contando con las oportunidades y la dignidad de las personas desfavorecidas sobre la base de su identidad y al mismo tiempo esta línea incorpora la igualdad y equidad de género.

Dentro de las definiciones que componen esta línea se encuentra:

**Sexo:** De acuerdo con UNICEF, tradicionalmente se entiende como las características fisiológicas y sexuales que tiene una persona al nacer y a partir de las cuales se le identifica como niño o niña

**Género:** UNICEF, lo define como “los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres”.

**Perspectiva de género:** análisis de las dinámicas que existen en la sociedad frente a los roles que se desempeñan y que han sido asignados tanto a hombres como mujeres, y cómo estos influyen en el acceso de hombres y mujeres a bienes, servicios, derechos, e incluso a la justicia.

**Identidad de género:** hace referencia a cómo una persona se siente respecto de sí misma, es decir, si se siente hombre o mujer.

**Expresión de género:** “se refiere a la manifestación externa de distintas características culturalmente consideradas como masculinas o femeninas, lo cual puede incluir intervenciones corporales (incluso procedimientos quirúrgicos o procesos hormonales), modo de hablar, vestir, modales e interacción con otras personas. La expresión de género puede dar cuenta de la identidad de género de cada persona, sea masculina o femenina, que integre elementos de ambas o que no se ajuste a ninguna de las dos” (Colombia Diversa, “Cuerpos excluidos, rostros de impunidad”. 2015).



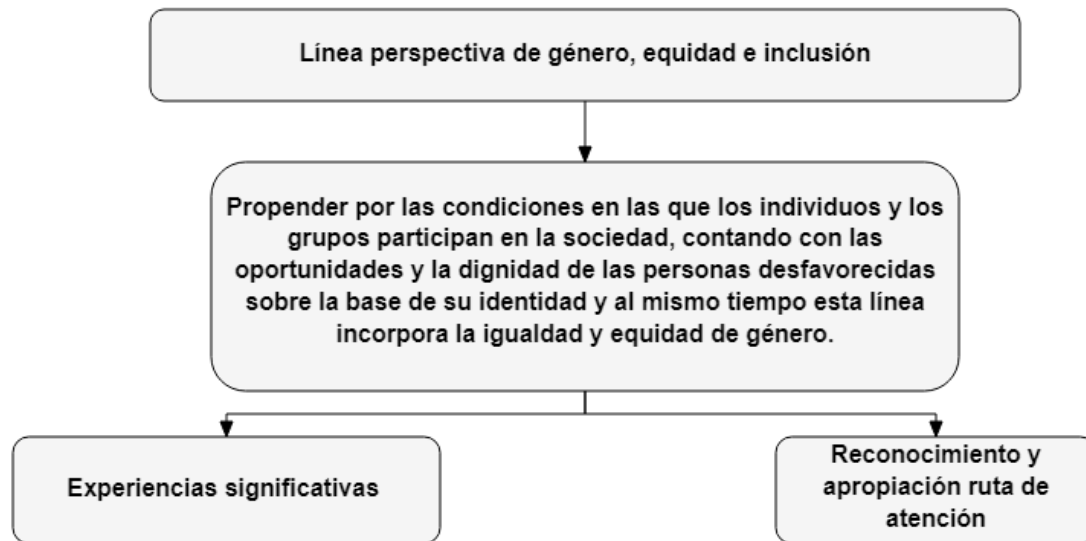
\*Aplica para las sedes  
José Celestino Mutis y  
José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



## 6. Línea Vínculos y comunidades

Esta línea comprende el abordaje de necesidades, intereses y aspiraciones de la Plataforma Humana, validando la creación y existencia de comunidades como sistemas complejos con interconexiones entre diferentes aspectos sociales, económicos, culturales y ambientales, con el fin de contribuir al fortalecimiento de vínculos que permitan mejorar la calidad de vida, fomentar la participación, transformación y empoderamiento de la comunidad educativa, con la formación de alianzas que permitan la movilización de recursos, la realización de campañas de sensibilización y el desarrollo de experiencias significativas que promuevan el sentido pertenencia, desencadenando un cambio positivo y duradero que beneficie a todas las personas que conforman nuestra comunidad.

Esta línea tiene como enfoque reconocer a las comunidades como principales agentes de cambio en sus propios contextos y que, mediante la colaboración y el trabajo conjunto, pueden lograr resultados significativos, vínculos y cohesión en diferentes ámbitos de actuación.

Algunas de las definiciones que comprenden esta línea son:

*Comunidad:* Grupo de personas que comparten intereses, valores, objetivos, historia, cultura o ubicación geográfica común. Estas personas interactúan entre sí de manera



regular, estableciendo vínculos sociales y colaborando para satisfacer sus necesidades y aspiraciones colectivas.

*Comunidad de Intereses:* Grupos de personas que comparten un interés común, como un club de lectura, una asociación deportiva o una comunidad en línea centrada en un tema específico.

*Comunidad Virtual:* Grupos de personas que se conectan a través de plataformas en línea, redes sociales o foros de discusión sobre intereses o temas compartidos, sin importar su ubicación geográfica.

*Vínculos sociales:* Se refiere a las relaciones interpersonales y conexiones entre individuos dentro de una comunidad. Estos vínculos pueden ser familiares, amistosos, profesionales o de otro tipo, y contribuyen a la cohesión social y al sentido de pertenencia.

*Pertenencia:* La sensación de conexión emocional y social que las personas experimentan al formar parte de una comunidad. Esta conexión puede surgir a través de la identificación con los valores, intereses, historia o cultura compartidos por el grupo.

*Cohesión comunitaria:* Es la fuerza que une a los miembros de una comunidad y promueve la solidaridad, la colaboración y el apoyo mutuo. Una alta cohesión comunitaria es fundamental para el bienestar y la resiliencia de la comunidad en su conjunto.

*Inclusión social:* Es el proceso de garantizar que todos los miembros de la comunidad tengan igualdad de oportunidades para participar, contribuir y beneficiarse de los recursos y actividades comunitarias, independientemente de su origen, identidad, capacidad o circunstancias.

*Cohesión social:* Se refiere al grado en que los miembros de una comunidad se sienten conectados entre sí y comparten un sentido de pertenencia. Una comunidad con alta cohesión social tiende a ser más estable y resiliente, con relaciones sociales sólidas y confianza mutua.

*Participación comunitaria:* Implica la participación activa de los miembros de una comunidad en la toma de decisiones, la planificación de acciones y la implementación de iniciativas





que afecten a su vida y entorno. Una participación efectiva promueve la democracia, el empoderamiento y la responsabilidad compartida.

*Resiliencia comunitaria:* La resiliencia comunitaria se refiere a la capacidad de una comunidad para adaptarse, recuperarse y transformarse positivamente frente a desafíos, crisis o cambios adversos. Una comunidad resiliente es capaz de movilizar recursos internos y externos, mantener la cohesión social y aprender de las experiencias pasadas.

*Desarrollo comunitario:* El desarrollo comunitario es un proceso orientado a mejorar la calidad de vida de una comunidad mediante la promoción de su autonomía, capacidad de autogestión y acceso a recursos. Este proceso puede incluir acciones para fortalecer la infraestructura, mejorar los servicios básicos, fomentar la participación ciudadana y promover el bienestar social, económico y ambiental.

Estas definiciones proporcionan un contexto más amplio para comprender cómo las comunidades funcionan, se desarrollan y se fortalecen a través de diferentes procesos y dinámicas sociales.



\*Aplica para las sedes  
José Celestino Mutis y  
José Acevedo y Gómez



CO18/8455



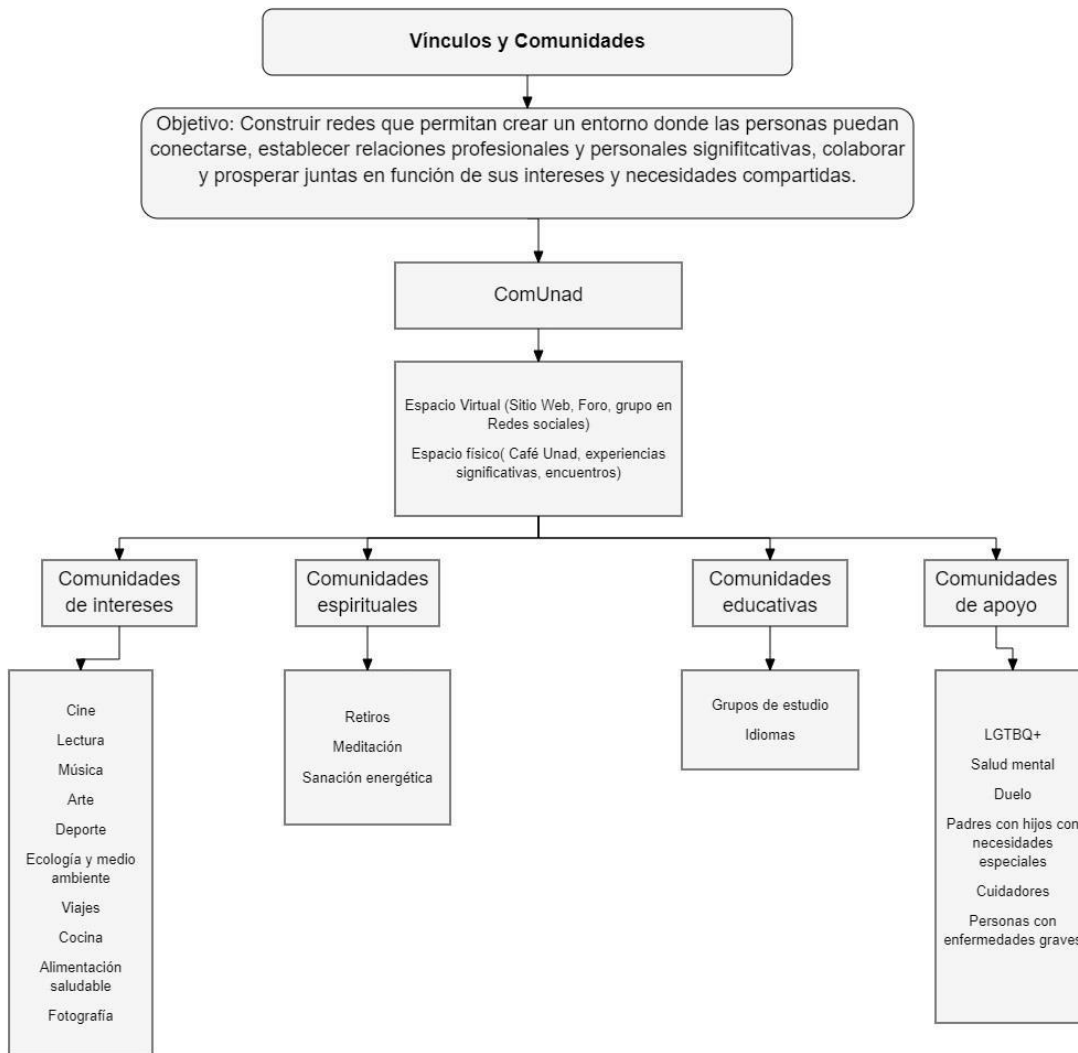
CO17/7811



CO14/6011  
Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



CO14/6012  
Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



## .RECURSOS

Para la ejecución del plan de bienestar para la Plataforma humana Unadista se realiza la proyección en el plan de compras, donde a nivel financiero se contempla un presupuesto y se establecen las experiencias significativas en que la Caja de compensación genera aportes al desarrollo del plan.

Teniendo en cuenta el alcance de cada línea se realiza el cronograma de experiencias y acciones encaminadas a suplir las necesidades identificadas y contribuir al cumplimiento del objetivo general del plan de bienestar integral para la Plataforma humana Unadista.



PLAN DE ACCIÓN 2024

Aprobado por:

Alexander Cuestas Mahecha

Gerente de Talento Humano



\*Aplica para las sedes  
José Celestino Mutis y  
José Acevedo y Gómez



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011  
Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



CO14/6012  
Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis