



PLAN METASISTÉMICO DE BIENESTAR PARA LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA

"NEUROBIENESTAR PARA EL TRABAJO INTELIGENTE Y PRODUCTIVO"

GERENCIA DE TALENTO HUMANO

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA (UNAD)

BOGOTÁ D.C FEBRERO 2026



*Acreditada por el Comité de Acreditación de la UNAD

BOGOTÁ D.C.
Sede Principal
José Celestino Muñoz

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
JUSTIFICACIÓN	6
OBJETIVO GENERAL	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
ALCANCE	7
MARCO INSTITUCIONAL	7
MARCO NORMATIVO	9
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR DE LA PLATAFORMA HUMANA	
UNADISTA	11
PLAN DE ACCIÓN	13

INTRODUCCIÓN

El Plan Metasistémico de Bienestar para la Plataforma Humana Unadista vigencia 2026: "Neurobienestar para el trabajo inteligente y productivo" tiene como propósito promover entornos laborales saludables, armoniosos y productivos que favorezcan el desarrollo integral de los líderes y líderesas Unadistas desde el Ser, el Pensar, el Decir y el Hacer dando así cumplimiento a las metas establecidas en el macroproyecto 1 y 4 contemplados en el plan de desarrollo 2023-2034, Más 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.

Para la vigencia 2026, el plan incorpora el enfoque de "Neurobienestar para el Trabajo Inteligente y Productivo", orientado a fortalecer las capacidades cognitivas, emocionales y sociales de la plataforma humana mediante experiencias significativas de bienestar que contribuyan al equilibrio entre productividad, salud mental y calidad de vida. Este enfoque integra principios de la neurociencia aplicada al bienestar organizacional, promoviendo experiencias que estimulan neurotransmisores asociados al bienestar y al desempeño laboral como la dopamina, serotonina, oxitocina y endorfinas, los cuales se relacionan con la motivación, el aprendizaje, la confianza, el sentido de pertenencia, la regulación emocional y el bienestar físico.

La construcción del plan se fundamenta en el análisis de diferentes insumos institucionales como: caracterización socio demográfica de la Plataforma Humana, medición de ambiente laboral, valoración de riesgo psicosocial, análisis de condiciones de salud, reporte de incapacidades médicas. A partir de este análisis se identifican las principales necesidades e intereses de docentes, administrativos y contratistas de apoyo a la gestión, permitiendo estructurar estrategias de bienestar integral que contribuyan al fortalecimiento de ambientes laborales positivos y al posicionamiento de la UNAD como un gran lugar para trabajar.



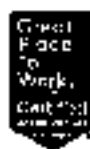
Para el año 2026, el plan neurobienestar para el trabajo inteligente y productivo, incorpora algunas de las líneas dispuestas en el acuerdo 039 de 2019 del estatuto de bienestar, y las líneas nuevas que se crearon.

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 local, zonal y nacional en el 2026 con la participación de todos los estamentos en las siguientes modalidades: deporte, juegos electrónicos, juegos autóctonos, arte y cultura y emprendimiento.

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 "Contáglate 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 "mente libre", 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 trastornos musculoesqueléticos.



Unadista
José Domingo Buitrago



Unadista
José Domingo Buitrago



Unadista
José Domingo Buitrago



Unadista
José Domingo Buitrago



Unadista
José Domingo Buitrago



Unadista
José Domingo Buitrago



Línea Salud Mental fortalecer el bienestar mental y emocional de la Plataforma Humana Unadista mediante el desarrollo de estrategias integrales de promoción, prevención, acompañamiento e intervención psicosocial, orientadas a fortalecer los recursos individuales y colectivos para la gestión de las demandas del entorno laboral y la adopción de prácticas de autocuidado, favoreciendo entornos laborales saludables, conscientes y protectores.

Felicidad organizacional y psicología positiva alberga experiencias de bienestar que contribuyan a la construcción de ambientes armoniosos y felices para trabajar, que busquen generar motivación, satisfacción laboral y mejoramiento de la calidad de vida de los líderes y lideresas, en el propósito de consolidar a la UNAD como un gran lugar para trabajar. En las acciones estratégicas de esta línea se fortalece el desarrollo personal y laboral de la plataforma humana dirigiendo la autorrealización, satisfacción laboral, reconocimiento de su gestión, armonización de la vida laboral y personal, mejoramiento de la calidad de vida, incluye también, las conmemoraciones Unadistas y las estrategias de salario emocional.

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.

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.



EFMD
EQUIS
ACCREDITED

AACSB
ACCREDITED

AMBA
ACCREDITED

EFMD
EQUIS
ACCREDITED

AACSB
ACCREDITED

AMBA
ACCREDITED

JUSTIFICACIÓN

El bienestar institucional constituye un componente fundamental de la cultura organizacional de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, orientado al fortalecimiento de la calidad de vida de la comunidad educativa y al desarrollo de ambientes laborales saludables, productivos y sostenibles.

En coherencia con el Plan de Desarrollo 2023–2034 “Más UNAD, más Equidad”, la Gerencia de Talento Humano implementa estrategias orientadas al fortalecimiento del talento humano mediante experiencias que promuevan el bienestar integral, el reconocimiento del trabajo inteligente y productivo, y la generación de entornos laborales armoniosos.

Para la vigencia 2026, el enfoque de Neurobienestar busca integrar el bienestar emocional, cognitivo y social con el desempeño laboral, reconociendo que las experiencias positivas en el trabajo favorecen procesos neurobiológicos asociados a la motivación, la creatividad, la concentración, la colaboración y la resiliencia.

De esta manera, el Plan de Bienestar 2026 se orienta a desarrollar experiencias que estimulen la activación de neurotransmisores asociados al bienestar y al desempeño humano, promoviendo ambientes de trabajo más saludables, participativos y productivos.

OBJETIVO GENERAL

Garantizar el bienestar integral y extendido de la plataforma humana Unadista través de la implementación de estrategias de neurobienestar, orientadas a la estimulación positiva de neurotransmisores, fortaleciendo los factores protectores biopsicosociales y el desarrollo de entornos saludables, armoniosos y felices.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Estimular los neurotransmisores a través de experiencias significativas que fortalezcan y favorezcan hábitos de vida saludable, bienestar emocional y físico.
2. Promover el liderazgo transformacional como factor clave para la creación de ambientes laborales saludables, colaborativos, inclusivos, armoniosos y felices.
3. Intervenir de manera focalizada los grupos prioritarios identificados, promoviendo la corresponsabilidad activa de la plataforma humana Unadista en el cuidado de su salud y bienestar integral.

ALCANCE

El plan metasistémico de bienestar: "Neurobienestar para el trabajo inteligente y productivo" 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 metasistémico de Bienestar para 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: MISIÓN 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: • **Sistematicidad**, 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 cibereespacial.

• **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 •



COPIA DE
Acuerdo 0014 de 2018
Segunda D.C.
Bogotá, D.C., 14 de mayo de 2018

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 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 metasistema 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.
- 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 16 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".

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: *Medición de ambiente laboral (Great Place to Work), valoración de riesgo psicosocial, informe de condiciones de salud e incapacidades médicas y relación satisfacción y participación.* Estos insumos 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 insumos y las necesidades identificadas para la construcción del plan.

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 – Tendencia 2023 - 2025

Medición De Riesgo Psicosocial

Con respecto al diagnóstico de factores de riesgo psicosocial realizado en el año 2025, De manera general, los resultados evidencian que la mayor proporción de la población evaluada se ubica en niveles de riesgo bajo.

El resultado global de los factores intralaborales muestra que:

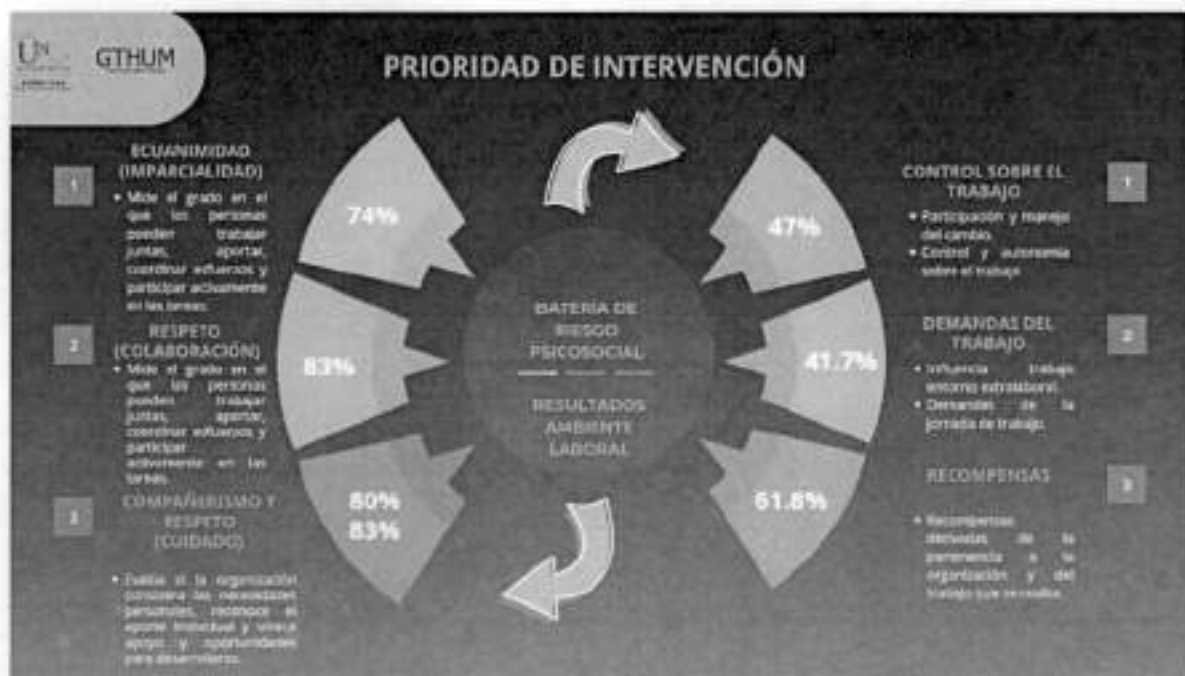
- 41,3 % de los colaboradores se ubican sin riesgo
- 20,7 % en riesgo bajo
- 17,4 % en riesgo medio
- 12 % en riesgo alto
- 8,6 % en riesgo muy alto

Factores con Prioridad de Intervención

- Participación y manejo del cambio
- Control y autonomía sobre el trabajo

- Influencia del trabajo en el entorno extralaboral
- Demandas de la jornada de trabajo
- Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

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.



Prioridad de intervención GPTW y Riesgo Psicosocial

Análisis de Condiciones de Salud

Los informes de diagnóstico de condiciones de salud elaborados en diferentes zonas de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) durante el año 2025 tienen como propósito identificar el estado de salud de los trabajadores a partir de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales de ingreso y periódicos. Estos diagnósticos constituyen una herramienta fundamental para la toma de decisiones en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), permitiendo orientar acciones de promoción de la salud, prevención de la enfermedad y control de factores de riesgo laborales.

Caracterización de la población trabajadora

En los informes analizados se evidencia que la población evaluada está compuesta mayoritariamente por personal docente, con una participación cercana al 90 % del total de trabajadores evaluados. Asimismo, se identifican otros cargos como profesionales universitarios, conductores, personal administrativo y cargos de apoyo institucional.

En cuanto a las características sociodemográficas, predomina el género femenino con aproximadamente el 55 % de participación, frente al 45 % masculino. El grupo etario con mayor representación corresponde al rango entre 31 y 40 años (39 %), seguido por el grupo de 41 a 50 años (33 %).

En términos de formación académica, la mayoría de la plataforma humana cuenta con estudios de pregrado (64 %), seguido por estudios de posgrado (32 %), lo cual es consistente con el perfil académico de la institución.

Condiciones laborales y exposición a riesgos

El análisis de los factores de riesgo percibidos por los trabajadores evidencia predominio de riesgos ergonómicos, asociados principalmente a posturas prolongadas, movimientos repetitivos y uso continuo de pantallas de visualización de datos. También se identifican riesgos psicosociales relacionados con la carga laboral y las exigencias propias de la actividad académica.

Otros riesgos identificados incluyen condiciones locativas, riesgos mecánicos, iluminación inadecuada y exposición a ruido en menor proporción. Estos factores pueden incidir en el desarrollo de alteraciones musculoesqueléticas, fatiga visual y afectaciones relacionadas con el estrés laboral.

Hábitos de vida y estilos saludables

En relación con los hábitos de vida, la mayoría de los trabajadores reporta realizar actividad física con cierta regularidad, alcanzando aproximadamente el 60 % de la población evaluada. Por otra parte, el consumo de tabaco se presenta en una proporción baja cercana al 5 % de los trabajadores. El análisis del índice de masa corporal y otros indicadores de salud permite identificar la necesidad de fortalecer programas de promoción de hábitos saludables orientados a la prevención de enfermedades cardiovasculares y metabólicas.

SISTEMA	DIAGNÓSTICOS PREDOMINANTES	PORCENTAJE
VISUAL	1. Astigmatismo 2. Trastorno de la refracción 3. Pterigión	67%
CARDIOVASCULAR	1. Hipertensión Arterial 2. Insuficiencia Venosa 3. Sobrepeso	36%
OSTEOMUSCULAR	1. Escoliosis 2. Trastornos de los discos intervertebrales 3. Epicondilitis medial y lateral	21.1%
NERVIOSO	1. Trastorno de Ansiedad no Especificado 2. Trastorno bipolar 3. Migraña	2.6%

Diagnósticos Predominantes 2025.

Análisis Incapacidades Médicas

Durante el año 2025 se registraron 1.241 incapacidades médicas en la institución. La gran mayoría corresponde a origen común (1.216 casos), mientras que 25 incapacidades estuvieron asociadas a origen laboral, específicamente por accidentes de trabajo, sin reportes de enfermedades laborales.

Las incapacidades de origen común se concentraron principalmente en:

- Sistema osteomuscular (268 casos): asociados principalmente a epicondilitis, lumbago y contracturas musculares.
- Sistema digestivo (246 casos): principalmente gastroenteritis y enfermedades gastrointestinales.
- Sistema respiratorio (240 casos): relacionadas con enfermedades respiratorias agudas y crónicas.
- Sistema reproductor y urinario (203 casos): incluyendo trabajo de parto, hemorragias intrauterinas y abortos.

En menor proporción se presentaron incapacidades asociadas a:

- Sistema visual (56 casos): trastornos de refracción, presbicia y astigmatismo.
- Sistema neurológico y salud mental (35 casos): trastornos de ansiedad y trastornos mixtos de ansiedad y depresión.
- Sistema circulatorio/cardiovascular (32 casos): como trombosis o insuficiencia venosa profunda.
- Sistema linfático (22 casos) y endocrino (21 casos).
- Otros diagnósticos (93 casos) relacionados con contusiones, lesiones en piel, afecciones odontológicas y condiciones postquirúrgicas.

Respecto a las incapacidades de origen laboral, se identificaron 25 accidentes de trabajo, asociados principalmente con esguinces y torceduras de tobillo, contusiones en el pie y fracturas. En términos generales, los resultados evidencian que la mayor carga de incapacidades está relacionada con afecciones osteomusculares, respiratorias y digestivas, lo que resalta la importancia de fortalecer acciones de promoción de la salud, prevención de enfermedades y programas de ergonomía y bienestar laboral.

PLAN DE ACCIÓN

Una vez realizado el análisis de los insumos para la elaboración del diagnóstico, 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:

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.



Neurobienestar Felicidad Organizacional 2026

Dentro de las estrategias a desarrollar se encuentra:

- Experiencia vivencial "Gestión Consciente que Conecta"
- Taller de formación de líderes Transformadores
- UNAD de colores
- Celebraciones
- Salario emocional

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.



Neurobienestar Recreación y Deporte 2026

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.

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.



Neurobienestar Promoción y Prevención 2026



Aplica para los niveles
Unidad, Carrera y Multi y



CO16/6455



CO17/7811



CO16/6011

Región D.C.
Sede Nacional
Unidad Carrera Multi y



CO16/6012

Región C.C.
Sede Nacional
Unidad Carrera Multi y



Neurobienestar Promoción y Prevención 2026



Neurobienestar Promoción y Prevención 2026



Neurobienestar Promoción y Prevención 2026

Se definen las estrategias de la siguiente manera:

- Ergosalud
- Mindfulness ergonómico
- "Acción Inmediata" Primeros auxilios laborales y en DME
- Carga segura, cuerpo sano
- Postura en ruta
- Ranking saludable (Pausas activas esfera mental, visual y osteomuscular)
- UNAD Activa (pausas activas sintomáticos/no sintomáticos)
- Chef saludable
- Coctelería cardio saludable
- Semáforo saludable
- Blackjack de alimentos
- Respira bien, vive mejor
- Escudo vital
- Focus
- Punto visual

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.



Neurobienestar Perspectiva de Género, Equidad e Inclusión 2026

Dentro de las experiencias que componen esta línea están:

- Ruta Púrpura: Protocolo para la prevención, detección y atención de casos de violencias de género.
- Somos en Diversidad
- Vínculos de Cuidado: Mujeres Unadistas 25N



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.

Línea de Salud Mental

Esta línea comprende el abordaje de estrategias psicopedagógicas para la salud mental, fortalecer el cuidado emocional, gestionar los factores de riesgo psicosocial y facilitar la transición de la plataforma humana hacia la jubilación, brindando herramientas y recursos que les permitan adaptarse a este nuevo ciclo de vida.



Ministerio de Educación
José Cely y sus hijos y

001468011
Boyer & C.
Segu Nacional
José Cely y sus hijos y

001468012
Boyer & C.
Segu Nacional
José Cely y sus hijos y



Neurobienestar Salud Mental 2026

Algunas de las experiencias que comprenden esta línea son:

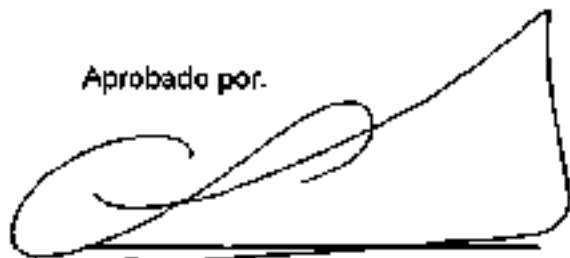
- Orientación psicosocial individual
- Pausas cognitivas
- Mindfulness
- Rutas de Cuidado en Salud Mental: Activación de PAP
- Salud Mental a un Clic
- Salud Mental Al Día
- Circuito de Bio Hacking
- Palabras que Acompañan
- Horizontes en Construcción

RECURSOS

Para la ejecución del plan de bienestar para la Plataforma humana Unadista se realiza la proyección en el plan de compras y también se cuenta con apoyo de la Caja de compensación y alianzas estratégicas.

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.

Aprobado por.



Alexander Cuestas Mahecha

Gerente de Talento Humano