



PLAN DE BIENESTAR PARA LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA 2023

GERENCIA DE TALENTO HUMANO

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA (UNAD)

**BOGOTÁ D.C.
2023**

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
Josè Celestina Mutis

F-2-2-7
3-05-02-2021



*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

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
JUSTIFICACIÓN	4
OBJETIVO GENERAL:	5
OBJETIVOS ESPECIFICOS:	5
MARCO INSTITUCIONAL	6
MISION	6
VISION	7
CRITERIOS DE ACTUACIÓN	7
MARCO NORMATIVO	9
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA	11
CARACTERIZACIÓN DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA	11
Características de la plataforma humana	12
MEDICION DE AMBIENTE LABORAL GREAT PLACE TO WORK	13
MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	15
ANALISIS DE CONDICIONES DE SALUD	16
Exámenes médicos ocupacionales	16
Incapacidades	19
NECESIDADES DE BIENESTAR DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA	19
EJES DE ACCIÓN – ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA	22
LINEAS DE ACCIÓN A TRAVES DE LAS QUE SE DESARROLLAN LAS EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS DE BIENESTAR	22
Salario emocional	24

INTRODUCCIÓN

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, en el propósito de consolidar 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.

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 cuatro insumos principales que dispone la Gerencia de Talento Humano, caracterización socio demográfica (Repositorio Mi hoja de vida 4.0), Medición de Ambiente laboral (Great Place to Work), Valoración de Riesgo Psicosocial e Informe de Condiciones de salud e incapacidades.

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 acciones para dar respuesta coherente y objetiva.

Para el año 2023, el proceso de bienestar de la Plataforma Humana Unadista ha establecido cinco ejes de acción para estructurar el plan de bienestar, 1) 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), 2) El

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
José Celestina Mutis

F-2-2-7
3-05-02-2021



*Aplica para las Sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



CO14/6011
Bogotá D.C.
Sede Nacional
CO14/6012
Bogotá D.C.
Sede Nacional



Inicio de un nuevo camino (pre-pensionados), contempla experiencias de bienestar que contribuyen al mejoramiento de las condiciones de proyecto de vida y proceso de jubilación de la Plataforma Humana , 3) Promoción de la salud y prevención de la enfermedad, con experiencias de bienestar encaminadas a promover estilos de vida saludable y prevenir la aparición de enfermedades laborales. 4) Formación y desarrollo, que visibiliza toda la ruta de cualificación y formación de acuerdo a la taxonomía de liderazgo, 5) Cultura organizacional, que pretende gestionar la transformación cultural de la Unad. 6) Celebraciones unadistas, en las que se incluye; día de la madre, día del padre, día del asistente, día del docente, día de los niños, día de la gratitud y solidaridad Unadista, día de cumpleaños de la Unad.

Así mismo desde el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, la integración de equipos, el liderazgo transformador y la promoción de actividades deportivas, culturales, artísticas y de innovación y emprendimiento, las olimpiadas unadistas en su desarrollo integral aportan en este sentido la consolidación de ambientes armoniosos y felices.

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:

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
José Celestina Mutis

F-2-2-7
3-05-02-2021



*Aplicado 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



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 a lo anterior, la Gerencia de Talento Humano a través del plan de bienestar de la Plataforma Humana Unadista, establece acciones estratégicas orientadas a promover una cultura organizacional centrada en el servicio, 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 a la vez se convierten en salario emocional y medio para la construcción de la UNAD como un mejor lugar para trabajar.

OBJETIVO GENERAL:

Gestionar experiencias significativas que contribuyan a la construcción de ambientes armoniosos y felices para trabajar generando así motivación, satisfacción laboral y mejoramiento de la calidad de vida de la Plataforma Humana en 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, las olimpiadas

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
José Celestina Mutis

F-2-2-7
3-05-02-2021



*Aplicado para las Sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez

Sede Nacional José Celestino Mutis

Unadistas y las celebraciones que faciliten el fortalecimiento de la cultura organizacional y contribuyan la creación de ambientes armoniosos y felices para trabajar.

2. Contribuir con el mejoramiento del ambiente laboral de los equipos de trabajo de la UNAD a través de experiencias de bienestar 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.
3. Fomentar una cultura de autocuidado entre los miembros de la plataforma humana mediante las acciones de promoción de la salud y prevención de la y generando acciones que contribuyan al salario emocional.
4. Contribuir al proceso de jubilación de la plataforma humana desde el acompañamiento y asesoría para la población de pre pensionados.

ALCANCE

El plan de bienestar está dirigido a toda la plataforma humana (docentes, 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

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
José Celestina Mutis

F-2-2-7
3-05-02-2021



*Aplica para las Sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



José Celestino Mutis José Celestino Mutis



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.

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
José Celestina Mutis

F-2-2-7
3-05-02-2021



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 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.

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
José Celestina Mutis

F-2-2-7
3-05-02-2021



*Aplicado para las Sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



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 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.
- **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.

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
José Celestina Mutis

F-2-2-7
3-05-02-2021

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”.

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 cuatro insumos que dispone la Gerencia de Talento Humano, Caracterización socio demográfica, (Repositorio mi hoja de vida 4.0), Medición de ambiente laboral (Great Place to Work), Valoración de riesgo psicosocial e informe de condiciones de salud e incapacidades, documentos que permiten visibilizar 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 sobre los que se construyen las acciones que dan vida y estructura al plan de bienestar.

A continuación, se describen los insumos, los resultados obtenidos en cada uno de los ellos 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.

Características de la plataforma humana

La plataforma humana desde la dimensión laboral se caracteriza principalmente por laborar durante jornadas completas de ocho horas de lunes a viernes, en Sede Nacional y sábados hasta el mediodía en las demás zonas del país, especialmente en los casos de Docentes de tiempo completo, Administrativos y contratistas de apoyo a la gestión.

El mayor porcentaje de docentes se encuentra ubicado en las Zonas Centro Bogotá Cundinamarca (21%), Zona sur (15%), Zona Centro sur (13%), Sede Nacional (10%), mientras que el mayor porcentaje de los Administrativos (54%) se encuentra en Sede Nacional.

Estas características laborales, son de gran relevancia para el proceso de bienestar, en el sentido en el que nos permiten visibilizar donde se encuentra la mayor parte de la plataforma humana y el horario más oportuno para abordar la población objetivo en cada una de las experiencias de bienestar.

La Plataforma Humana Unadista, desde su dimensión individual, se caracteriza por tratar de mantener hombres y mujeres en una proporción similar; sin embargo, donde el 53% son mujeres y el 47% son hombres. Con edades entre los 19 y 76 años de edad.

En cuanto a la formación del personal de planta se encuentra que el 28.77% tiene un nivel de especialización, 25.34% magister, 24.66% es profesional, un 7.19% es bachiller, 4.79% tiene doctorado, 3.42 es técnico, 0.68% técnico profesional, 0.34% tiene licenciatura y el 0.34% cuenta con postdoctorado. En la población docente se encuentra que el mayor porcentaje con 53.76% es magister, el 29.89% cuenta con formación de especialista, el 10.09% es profesional, el 5.38% tiene doctorado, el 0.66% tiene tecnología y el 0.22% tecnología especializada. En el personal docente de carrera se encuentra que el 62.34% tiene un nivel de formación magister, 32.47% tiene doctorado, el 3.90% es especialista y el 1.30% tiene postdoctorado. En la población de contratistas de apoyo a la gestión el mayor porcentaje con 39.43% es profesional, seguido por el 19.38% con especialización, el 11.45% el 9.03% son técnicos, el 5.29% tiene maestría, 0.22% doctorado y el 0.22% postdoctorado.

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
José Celestina Mutis

F-2-2-7
3-05-02-2021



*Aplicado para las Sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



MEDICION 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 líderes 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 2022, el índice de ambiente laboral para la Universidad Nacional Abierta y a distancia UNAD fue de 76%, teniendo en cuenta una escala de 1 a 100 puntos, lo que sitúa a la UNAD en un estadio de valoración sobresaliente obteniendo el reconocimiento de la 8° posición en la lista de las mejores empresas para trabajar en Colombia en la categoría de más de 1500 empleados y la posición 8° entre las mejores empresas para trabajar en Colombia para las mujeres en esa misma categoría, reconocimientos que demuestran el

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
José Celestina Mutis

F-2-2-7
3-05-02-2021

ha tenido la UNAD en materia de ambiente laboral. A continuación, se relacionan los resultados obtenidos en la medición 2022 por cada una de las dimensiones:

Resultados en la medición de ambiente laboral 2022 por cada dimensión:

Dimensión	Valoración		Tendencia
	Previo	Actual	
Credibilidad	Muy alta	Alta	Desfavorable
Respeto	Alta	Alta	Estable
Ecuanimidad (Imparcialidad)	Muy alta	Muy alta	Estable
Compañerismo (Camaradería)	Alta	Alta	Estable
Orgullo	Media (+)	Alta	Favorable
Apreciación general	Media (+)	Media (+)	Estable
Índice del Ambiente Laboral	81.2	76.0	Estable
Estadio de Valoración	Sobresaliente	Sobresaliente	

Fuente: Great Place to Work 2022

En la tabla se puede observar el comparativo del año 2021 y 2022 en cada dimensión.

Como se observa en la anterior gráfica, los resultados obtenidos por la UNAD en cada una de las dimensiones son positivos en el sentido en el que se encuentran por encima del promedio obtenido por las demás universidades públicas y privadas del país y muy cerca de los resultados obtenidos por las mejores empresas para trabajar en Colombia.

Las principales fortalezas para el año 2022, se encuentran en las dimensiones de ecuanimidad con un nivel muy alta y las demás dimensiones con un nivel de alta.

Si desea profundizar en los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones o en general en la medición de ambiente laboral puedes consultar en el siguiente enlace.

MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

Con respecto a los diagnósticos de factores de riesgo psicosocial realizados, se puede determinar que en el año 2019 se realizó el diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial, en donde se logró identificar los siguientes factores intralaborales como prioritarios, teniendo en cuenta el criterio para considerarse como un factor prioritario, si la sumatoria del riesgo alto y muy alto se presenta en el 25% o más de la población evaluada; claridad del rol con 32%, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral 40%, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza 37%, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos 25%, demandas de la jornada del trabajo 54%, control y autonomía 27% y participación y manejo del cambio en el 32% de la población evaluada. Así mismo se identificó los factores extralaborales prioritarios, toando en cuenta el mismo criterio, donde se encontró el factor de riesgo de tiempo fuera del trabajo con nivel alto en el 36% de la población, comunicación riesgo alto en el 27%, situación económica del grupo familiar riesgo alto en el 32%, en características de la vivienda y del entorno se presenta riesgo alto en el 37%, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo con 27% de la población con riesgo alto y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda con el 34% con riesgo alto. En cuanto al nivel de estrés se encontró un 11% con nivel de estrés alto y muy alto.

En el año 2021 se realizó el diagnóstico de síndrome de Burnout, donde los resultados muestran que el 10.59% de la población evaluada correspondiente al 50% de la plataforma humana, presenta un nivel de riesgo alto en agotamiento emocional, 8.56% presenta riesgo alto en despersonalización y el 8.45% presenta baja realización personal.

En el año 2021 se realizó el diagnóstico de habilidades emocionales, donde los resultados muestran que el 9.14% de la población evaluada correspondiente al 47.5% de la Plataforma humana, presenta demasiada atención frente a las habilidades emocionales y el 4.54% presta poca atención. En cuanto a la comprensión emocional, el 10.12% debe mejorar y frente a la regulación emocional, el 5.90% debe mejorar.

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
José Celestina Mutis

F-2-2-7
3-05-02-2021



*Aplicado para las Sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



José Celestino Mutis José Celestino Mutis

En el año 2022 se realizó la encuesta de percepción de salud mental, donde se logró evidenciar que un 14% de las personas que participaron solicitaron apoyo por parte de un profesional de la salud mental, lo cual desde esta óptica se contemplan acciones desde el proceso de bienestar y los ejes que incorpora para aportar a las necesidades que tiene la plataforma humana.

Estos diagnósticos permiten establecer el desarrollo y ejecución del plan de trabajo inherente al programa de vigilancia epidemiológica psicosocial y al subprograma “no estrés mal”. Teniendo en cuenta también, los casos por enfermedad laboral por diagnóstico de salud mental.

Así mismo dentro de las acciones del sistema de vigilancia epidemiológica psicosocial, se establecen comunicaciones y acciones de prevención para el acoso laboral y se capacita a los comités de convivencia en esto.

ANALISIS DE CONDICIONES DE SALUD

Exámenes médicos ocupacionales

De acuerdo con el análisis de los informes de condiciones de salud realizados por la IPS Cafam, desarrollados en las zonas a nivel nacional en el año 2022, se concluye lo siguiente:

En la zona Centro Bogotá Cundinamarca y Sede Nacional José Celestino Mutis, se encontró en términos generales se encuentran fumadores en el (8%) de la población evaluada, se reportó sedentarismo en el (46%) de la población, la morbilidad se encuentra principalmente relacionada con patología de origen visual como trastorno de la refracción (75%), presbicia (32%), también predomina patología de origen nutricional que puede asociarse con aumento en el riesgo cardiovascular como hiperlipidemia (49%), sobrepeso (41%), obesidad (16%), hipertensión (6%), diabetes (2%). Es importante mencionar que en menor proporción se presentaron diagnósticos de patología de origen osteomuscular como dolor articular (6%), escoliosis (3%), lumbago, trastorno discos intervertebrales, contractura muscular, cifosis postural con el (2%) respectivamente.

En la Zona Amazonía Orinoquia, de la población atendida un 49% presenta peso Normal , un 39% presenta Sobrepeso y un 12% obesidad. : Referente al sedentarismo encontramos que un 23% de la población realiza ejercicio Diario, un 19% realiza ejercicio 3 veces Semanal y un 58% No realiza ejercicio físico; esto equivale a un SEDENTARISMO del 58%, es decir personas que no realizan ejercicio o lo hacen menos de 3 veces a la semana, en referencia al TABAQUISMO encontramos que un 4% de las personas son fumadores y un 96% No fumadores. : Respecto al ALCOHOLISMO, tenemos que un 30% consume licor en forma ocasional y un 70% NO consume licor.

En la zona Centro Oriente, se encontró que en relación con los factores de riesgo no modificables como son los Antecedentes patológicos Familiares y Personales nos permitimos concluir que un bajo porcentaje de la población trabajadora tiene antecedentes de origen familiar entre los cuales los mayormente mencionados fueron: Hipertensión Arterial con un 21%, seguidos de Diabetes Mellitus con un 8%, Infartos y cáncer con un 5% para cada patología y con un 1% para patología que compromete esfera mental. En cuanto a los Antecedentes Personales se logró evidenciar que el 29% refiere antecedentes quirúrgicos (para patologías de tipo abdominal, osteomuscular y otorrinolaringológico principalmente), un 6% para patologías que comprometen órganos de los sentidos, un 5% para patologías de tipo cardiovascular como Hipertensión Arterial, un 4% para patología Endocrinológica como el Hipotiroidismo y Diabetes Mellitus, y en menor proporción se encontró un 1% con patología que compromete esfera mental es decir de manejo psiquiátrico. Los trabajadores refieren sobre sus Hábitos Tóxicos, que el 12% ingiere bebidas alcohólicas de forma ocasional sin antecedentes de enfermedades o condiciones asociados al abuso del alcohol, el 2% refiere consumir cigarrillo y no existe reporte de abuso de sustancias psicoactivas. En relaciones a los factores protectores del riesgo cardiovascular el 46% de los entrevistados refiere hacer actividad física o practicar deportes de forma regular. En la población un 3% presenta bajo peso, un 67% se encuentra normo peso, el 21% en sobrepeso y el 9% con algún grado de obesidad.

En la Zona Centro Boyacá, se encontró que el (76%) no consume cigarrillo, 16% son exfumadores, y otro el 8% consumen cigarrillo; frente a la frecuencia de Ingesta de bebidas alcohol el 49% (80) de los trabajadores no consumen bebidas alcohólicas, el 40% (66) las consumen ocasional, el 7% (12) las consumen mensualmente, el 2% (3) la consume sin especificar la frecuencia, 1% (2) las consumen quincenalmente y el 1% (2) las consumen semanalmente. Se encontró que 76 trabajadores (44

mujeres y 32 hombres), tienen un estado nutricional normal y 67 trabajadores (38 mujeres y 29 hombres) están en sobrepeso; 18 casos de Obesidad grado I, 3 casos de Obesidad grado II (3 mujeres) y 1 caso de Obesidad grado III (un hombre); no se identificaron casos de Bajo Peso ni Desnutrición. Lo que podemos interpretar de la gráfica es que los hombres tienen proporcionalmente más problemas relacionados con el peso que las mujeres.

En la Zona Occidente, se encontró que el 40.32% consume alcohol, el 59.14% no bebe y el 0.14% consume ocasionalmente. En cuanto al índice de masa corporal, el 38.71% esta normal, el 9.68% presenta obesidad I, el 6.99% presenta obesidad II, obesidad se presenta en un 1.08% y el 43.55% presenta sobrepeso.

En la zona Sur, se encontró que el 8% es consumidor ocasional de alcohol y el 92% no consume bebidas alcohólicas. El 99% no son consumidores de tabaco y el 1% es consumidos activo. Se encontró que las alteraciones visuales y metabólicas son las mas relevantes. Del total de la población evaluada, el 21% presenta sobrepeso, el 5% presenta obesidad tipo I y el 73% presenta índice de masa corporal de peso normal.

En la Zona caribe, se encontró que el 2% de la población son fumadores y el 98% no consume tabaco. Con respecto a quienes consumen bebidas alcohólicas se percibe que un 42% refiere hacerlo de manera ocasional y/o social. El 43% de la población trabajadora refiere que practica algún ejercicio o deporte de forma regular (tres veces por semana), mientras que el porcentaje restante refiere tener una vida sedentaria, disminuyendo con ello un factor de protección para la aparición de patologías osteomusculares y cardiovasculares principalmente. De la población evaluada, el 50% de los trabajadores se encuentra en el promedio de peso esperado por índice de masa corporal, mientras que 77 trabajadores, representado por el 23% tiene algún grado de sobrepeso y el 23% de ellos se ubican en la categoría de Obesidad. Si el IMC es muy alto, la persona tiene un riesgo mucho mayor de sufrir problemas de salud crónicos que se relacionan con el peso, como la hipertensión, la diabetes de tipo 2, enfermedades cardiovasculares (del corazón), ataques cerebro vasculares (ACV), problemas en la vesícula y osteoartritis. De la población atendida el 88% (254 trabajadores) no manifestaron sintomatologías en el examen médico, y el 12% (36 trabajadores) reportaron sintomatología relacionado con el sistema musculoesquelético.

En la zona Centro Sur, se encontró que existe un 67% de la población que refiere sedentarismo, un 1% es consumidor de tabaco, 4% son exfumadores y el 95% no fuma. El 37% de la población es consumidor ocasional de licor. El 51.6% presenta un peso normal, el 37.9% presenta sobrepeso, el 10.1% presenta obesidad tipo I y el 0.4% presenta obesidad tipo II. Los diagnósticos con más frecuencia son el 45% metabólicos, seguido del 37% con diagnósticos Órganos de los sentidos, el 2% tienen diagnósticos relacionados al sistema vascular, el 3% a hernias y el 4% osteomusculares además del 8% pertenecientes al sistema cardiovascular y respiratorio.

Incapacidades

De acuerdo con las incapacidades reportas en el año 2022 en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia se presentaron 815 incapacidades.

Según las incapacidades por enfermedad general se presentaron 730, correspondientes a 5941 días, por licencia de paternidad se presentaron 18, correspondientes a 240 días, por licencia de maternidad se presentaron 61 correspondientes a 7388 días. Por accidentes de trabajo hubo incapacidad por un total de 36 días. Los diagnósticos relacionados con mayor número de diagnósticos en las incapacidades fueron Coronavirus COVID-19, diarrea y gastroenteritis, resfriado común y faringitis aguda.

NECESIDADES DE BIENESTAR DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA

Una vez realizado el análisis de los insumos para la elaboración del diagnóstico, (Caracterización, Medición de Ambiente Laboral, Valoración de Riesgo Psicosocial y Análisis de condiciones de salud), surgen de manera objetiva necesidades, que tienen incidencia en el bienestar integral de la plataforma humana.

Desde la caracterización, se evidencia la necesidad de generar acciones de bienestar equilibradas en género, teniendo en cuenta que el número de hombres y mujeres que integran la plataforma humana, es similar, lo que requiere estrategias de bienestar que los beneficien de manera equitativa.

En segundo lugar, se hace necesario desarrollar un trabajo articulado entre los procesos de bienestar y formación y desarrollo, con el propósito de generar acciones encaminadas a contribuir con la formación académica y aprensión de otros idiomas por parte de los docentes y contratistas, quienes lo manifiestan como principal interés y expectativa para su crecimiento personal.

En tercer lugar, se origina la necesidad de establecer convenios con entidades que faciliten la realización de actividades recreativas, para lo cual se hace con teatros y gimnasios.

En cuarto lugar, es necesario crear espacios para el fortalecimiento cardiaco, osteomuscular y la generación de hábitos de vida saludables de los lideres y lideresas de la universidad, lo anterior con el fin de contribuir con la promoción de su salud y la prevención de enfermedades laborales.

Es necesario involucrar a su núcleo familiar (esposas e hijos) en las diferentes experiencias de bienestar, en las que haya lugar, teniendo en cuenta que la mayor parte de lideres pertenecen a familias nucleares y sus esposas e hijos juegan un papel fundamental en el fortalecimiento en el apego y creación del sentido de pertenencia por la universidad.

Por otro lado, desde la medición de Riesgo Psicosocial se hace necesario realizar de nuevo la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, con el fin de obtener un diagnóstico actualizado de la plataforma humana y verificar si los factores que se encontraron como prioritarios en el diagnóstico del 2019 prevalecen para continuar con la intervención en estos.

Así mismo generar estrategias orientadas a proporcionar herramientas de promoción, prevención e intervención que mitiguen el impacto del riesgo ergonómico identificado en la plataforma humana Unadista, buscando reducir la incidencia de accidentalidad y enfermedad, buscando así, una disminución de los casos de seguimiento identificados en el Programa de Vigilancia Epidemiológico de DME de la Universidad.

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
José Celestina Mutis

F-2-2-7
3-05-02-2021

De la mismo modo, generar una estrategia orientada a prevenir las enfermedades Cardiovasculares, ya que son la primera causa de muerte, en personas mayores de 45 años, en el mundo, por lo que es necesaria la implementación de actividades e intervenciones que contribuyan a la detección y diagnóstico temprano de la sintomatología, de allí, la importancia de identificar y clasificar el riesgo de la población al sufrir episodios o eventos cardiovasculares que puedan generar complicaciones y en el peor de los casos algún tipo de discapacidad.

También, es necesario la creación de estrategias orientadas a generar la detección temprana de las alteraciones del sistema visual y de la patología ocular pues permiten mantener la salud visual y ocular, prevenir enfermedades oculares, reducir la ceguera prevenible o curable y manejar de forma oportuna las alteraciones visuales.

Es importante reconocer a la población que se encuentran en proceso de jubilación y atender necesidades en el grupo de pre pensionados.

Identificación necesidades e intereses

Dentro del censo realizado a la plataforma humana Unadista, se logró identificar que un 21.42% en cuanto a promoción de la salud identifican interés por actividad física y cardio, seguido por un 13.05% que se interesa por la actividad física enfocada a fortalecimiento muscular. El 8.97% cuidado de la salud desde hábitos de vida saludable. Un 21.96% de la población se interesó por estrategias para manejo del estrés entre las que se encuentran el yoga, rumboterapia, aromaterapia, meditación, yoga, mindfulness. Un 6.40% le interesa el cuidado de la salud mental y orientación psicosocial un 2.11%, en menor porcentajes se interesa en cuidado de la piel, protocolos de seguridad, enfermedades transmisibles.

EJES DE ACCIÓN – ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA

El Plan de Bienestar de la plataforma humana Unadista, se estructura a partir de 5 ejes; **1) 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), **2) El inicio de un nuevo camino (pre-pensionados)**, contempla experiencias de bienestar que contribuyen al mejoramiento de las condiciones de proyecto de vida y proceso de jubilación de la Plataforma Humana , **3) Promoción de la salud y prevención de la enfermedad**, con experiencias de bienestar encaminadas a promover estilos de vida saludable y prevenir la aparición de enfermedades laborales. **4) Formación y desarrollo**, que visibiliza toda la ruta de cualificación y formación de acuerdo con la taxonomía de liderazgo, **5) Cultura organizacional**, que pretende gestionar la transformación cultural de la Unad. **6) Celebraciones unadistas**, en las que se incluye; día de la madre, día del padre, día del asistente, día del docente, día de los niños, día de la gratitud y solidaridad Unadista, día de cumpleaños de la Unad.

LINEAS DE ACCIÓN A TRAVES DE LAS QUE SE DESARROLLAN LAS EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS DE BIENESTAR

Cada uno de los ejes contempla una serie de experiencias de bienestar que usan las diferentes líneas de acción establecidas mediante 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 medio para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

La línea de **Crecimiento personal**, esta orientada al desarrollo de las dimensiones psicosocial y espiritual como construcción de proyectos de vida personal, profesional y social.

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
José Celestina Mutis

F-2-2-7
3-05-02-2021

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, las cuales incluyen la fase local, fase zonal y la final nacional. Para estas olimpiadas existe la participación de todos los estamentos y se establecen 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 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 “Contágate pero de alegría”, el cual integra la salud pública, programa “No estrés mal”, orientado a la prevención y promoción del estrés, 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. Dentro de

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
José Celestina Mutis



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. En la línea de salud mental, acogiendo la prevención de trastornos mentales en el entorno laboral, la Unad cuenta con el servicio de telepsicología que se establece a través de un proyecto articulado con la ECSAH y la GTHUM, por medio del cual toda la plataforma humana puede acceder a este servicio con profesionales especialistas. También estos sistemas de vigilancia tienen el debido seguimiento a los casos de enfermedad laboral que se presentan en la universidad.

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 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. En esta línea desde la promoción del uso de la bicicleta se aporta al cuidado del medio ambiente y se fomenta para transportarse al trabajo y recibir un día remunerado.

Salario emocional

Dentro del conjunto de beneficios no económicos que contribuyen a la calidad de vida de la plataforma humana, la conciliación familiar, la formación continua o el bienestar físico y emocional, entre otros, se encuentra el día remunerado en el día de cumpleaños, el día de la familia, el cual pueden elegir en el primer semestre del año y será un día remunerado, horarios flexibles y se contempla para este año definir por los viajes realizados en bicicleta

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
José Celestina Mutis

F-2-2-7
3-05-02-2021





de acuerdo a la ley 1811 de 2016, los días en que los funcionarios públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el día libre remunerado.

Por otro lado se contempla las cigüeñas unadistas, que hace referencia a otorgar un detalle las madres gestantes para su hijo (a).

Se establece así mismo, la creación del programa de reconocimiento docente, diferente al de incentivos y estímulos, con el fin de visibilizar la labor y acción desde las responsabilidades sustantivas en la UNAD a los docentes.

PLAN DE BIENESTAR PARA LA PLATAFORMA HUMANA 2023

A continuación, encontrará el enlace a la matriz de experiencias de bienestar para la plataforma humana 2023.

[PLAN DE ACCION DE BIENESTAR 2023.xlsx](#)

Aprobado por:

ALEXANDER CUESTAS MAHECHA

Gerente de Talento Humano

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
José Celestina Mutis

F-2-2-7
3-05-02-2021



*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