



## PLAN DE BIENESTAR DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA

### GERENCIA DE TALENTO HUMANO

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD

BOGOTÁ D.C.

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>MARCO INSTITUCIONAL .....</b>	<b>5</b>
<b>MISION .....</b>	<b>5</b>
<b>VISIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>CRITERIOS DE ACTUACIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>8</b>
<b>DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA .....</b>	<b>10</b>
<b>CARACTERIZACIÓN DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA .....</b>	<b>10</b>
Características de la plataforma humana desde la Dimensión laboral .....	10
Características de la plataforma humana desde su dimensión Individual .....	11
Características de la plataforma humana desde su dimensión familiar .....	12
Características de la plataforma humana desde su dimensión social: .....	13
<b>MEDICION DE AMBIENTE LABORAL GREAT PLACE TO WORK .....</b>	<b>15</b>
<b>MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.....</b>	<b>19</b>
<b>ANÁLISIS DE CONDICIONES DE SALUD .....</b>	<b>20</b>
Exámenes médicos ocupacionales.....	20
Incapacidades.....	23
Resultados valoración desordenes musculoesqueleticos DME .....	24
<b>NECESIDADES DE BIENESTAR DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA .....</b>	<b>29</b>
<b>LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA .....</b>	<b>33</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA .....</b>	<b>35</b>
<b>Objetivo General .....</b>	<b>35</b>
<b>Objetivos específicos .....</b>	<b>35</b>

## INTRODUCCIÓN

El plan de bienestar de la Plataforma Humana Unadista, tiene como eje fundamental afianzar a la UNAD como un mejor lugar para trabajar, generando las condiciones necesarias para la promoción de ambientes laborales felices, satisfacción laboral y calidad de vida de los docentes, administrativos y contratistas de apoyo a la gestión, soportando su gestión en lo establecido en el Plan de Desarrollo 2019-2023, Mas UNAD MAS PAIS.

El plan de bienestar, se construye a partir del diagnóstico de necesidades de la Plataforma Humana, realizado con base en los análisis de la Caracterización, obtenida a través del repositorio Mi hoja de Vida 4.0, La Valoración de Ambiente Laboral realizada por Great Place to Work, La Medición de Riesgo Psicosocial y el Informe de condiciones de salud e incapacidades, insumos que facilitan la construcción de un plan de bienestar coherente y objetivo con las necesidades expresadas por Docentes, Contratistas y Administrativos, lo que facilita la obtención de resultados de impacto en su bienestar.

El plan de bienestar de la Plataforma Humana Unadista, se enmarca en cinco líneas de acción, lideradas desde la Gerencia de Talento Humano, Cultura organizacional, Ambiente Laboral, Felicidad Organizacional, Calidad de vida y Promoción de salud y prevención de la enfermedad, desde las cuales se plantean experiencias significativas que buscan aportarle a la construcción una cultura de servicio, ambientes armoniosos y felices para trabajar y al mejoramiento de la calidad de vida de los docentes, administrativos y contratistas de apoyo a la gestión con el propósito de aumentar su motivación, satisfacción laboral y hacer de la UNAD el mejor lugar para trabajar.

## 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 2019-2023 “Más UNAD, más País”, específicamente en el Proyecto 13, el cual tiene como objetivo “Consolidar el Sistema de Bienestar Integral Unadista como dispositivo organizacional que fortalece la cultura del buen servicio en los diferentes multicontextos y ámbitos de actuación fomentando mediaciones y estrategias de experiencias significativas para todos los integrantes de la comunidad Unadista, procurando generar en cada uno de ellos el fortalecimiento del desarrollo humano y mejoramiento de su calidad de vida” y el Proyecto 32, que tiene como objetivo, “Contar con un talento humano idóneo altamente cualificado y motivado, mejorando su productividad laboral y calidad de vida que permita consolidar a la UNAD como un metasisistema viable”, proyecto en el que plantea la meta de diseñar y ejecutar una política de salario emocional y certificar a la UNAD como un gran lugar para trabajar.

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 y calidad de vida 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.

## 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:

- **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 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.

## 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:

- **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.
- **Plan de desarrollo 2019 – 2023 “Más UNAD, mas PAÍS”:** Es el documento que soporta el quehacer institucional, siendo el resultado de consenso de los líderes Unadista, 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 proyecto 13 de Bienestar Integral Unadista y el Proyecto 32 de la Gestión y el Desarrollo del Talento Humano que soportan, la gestión orientada al bienestar de la Plataforma Humana Unadista.
- **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.
- **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.
- **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.

- **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.

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

El diagnostico de necesidades de bienestar, nace a partir del análisis de resultados de caracterización, obtenida a través de la aplicación Mi hoja de vida 4.0, La Medición de Ambiente Laboral realizada bajo el modelo Great Place to Work, La Medición de Riesgo Psicosocial y El Informe de Incapacidades y condiciones de salud de los docentes, administrativos y contratistas de apoyo a la gestión, insumos que permiten visibilizar de forma objetiva las carencias o necesidades de la plataforma humana que deben ser atendidas a través del plan de bienestar.

A continuación, se describen los insumos, resultados, análisis y necesidades de bienestar identificadas en cada uno de ellos:

### CARACTERIZACIÓN DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA

La caracterización de la plataforma humana Unadista, es un insumo que permite visibilizar las características socio demográficas y familiares 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 desde la Dimensión laboral

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 (14%), Zona Centro sur (13%), Sede Nacional (13%), mientras que el mayor porcentaje de los Administrativos (53%) y Contratistas de apoyo a la gestión (55%) 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 los miembros de la plataforma humana y el horario más oportuno, dependiendo del enfoque y la población objetivo de cada experiencia.

### **Características de la plataforma humana desde su dimensión Individual**

La Plataforma Humana Unadista, desde su dimensión individual, se caracteriza por tratar de mantener hombres y mujeres en una proporción similar; sin embargo, realizando un análisis con mayor profundidad, es evidente que el género femenino prevalece en las tres poblaciones, Docentes con el 51%, Administrativos con el 59% y contratistas de apoyo a la gestión con el 55%.

Son hombres y mujeres en su mayoría pertenecientes a tres generaciones, Generación Y, nacidos entre 1981 a 1993, actualmente se encuentran en el rango de 28 a los 40 años, Generación X, nacidos entre 1960 a 1980, actualmente se encuentran en el rango de 41 a 52 años y Baby Boom personas nacidas entre 1949 a 1968, actualmente tienen 53 a 72 años; si lo analizamos a profundidad en las tres poblaciones, prevalece la generación Y, en los docentes (45%) y los contratistas de apoyo a la gestión (49%); mientras que en los administrativos (42%) predomina la generación Baby Boom.

Por la naturaleza académica de la Universidad, la mayor parte de miembros de la plataforma humana, tienen un nivel de educación superior, el 50% de los docentes tienen maestría, el 28% de administrativos tienen título de especialización y el 40% de los contratistas son profesionales.

Los Docentes (39%) y los contratistas de apoyo a la gestión (43%) tienen el interés y la expectativa principalmente de continuar con su formación y desarrollo académico así como de aprender nuevos idiomas para continuar con su crecimiento personal, caso que no sucede con los administrativos, quienes no demuestran interés por actividades de este tipo, quizás por la edad en la que se encuentran, recordemos que la mayoría pertenece a la generación Baby Boom personas que están próximas a culminar su ciclo de vida laboral.

Las caminatas, los viajes, el cine y la lecto escritura, son los intereses y expectativas principales de la plataforma humana para satisfacer su necesidad de ocio y recreación, son actividades que realizan solos o en compañía de su núcleo familiar, durante sus tiempos libres y los fines de semana, son intereses y expectativas que comparten en proporciones similares los docentes, administrativos y contratistas de apoyo a la gestión.

Las actividades de cardio, fortalecimiento osteomuscular, cuidado de la salud y hábitos de vida saludable son los intereses y expectativas de la plataforma humana frente a las estrategias de promoción de la salud y prevención de la enfermedad que deben ser desarrolladas dentro de la línea de salud del plan de bienestar, así como desde los programas y subprogramas de SST.

### **Características de la plataforma humana desde su dimensión familiar**

La Plataforma Humana Unadista desde su dimensión familiar se caracteriza principalmente por pertenecer a tres tipos de familias, familias nucleares, compuestas por padres e hijos, familias extensas, conformadas por padres, hijos,

abuelos u otros familiares y familias Unipersonales, donde el funcionario convive solo o en compañía de su mascota; la mayor parte de la población docentes (60%), Administrativos (54%) y contratistas de apoyo a la gestión (51%) convive actualmente con su esposa (o) e hijos (a).

Los hijos de los miembros de la plataforma humana, en su mayoría pertenecen a la generación z, son personas nacidas entre 1994 y 2010 y actualmente se encuentran en un rango de edad de 11 a 27 años, dedicándose en su mayoría a estudiar, algunos de ellos se encuentran en educación básica primaria, secundaria y pregrado.

En el caso de los docentes, el 78% de sus hijos son menores de edad, de estos, el 40% son niños, 32% adolescentes y 28% se encuentra en la primera infancia, en el caso de los administrativos el 86% de sus hijos son menores de edad, de ellos el 66% se encuentra en la adolescencia, 23% en la niñez y el 11% en la primera infancia y en el caso de los contratistas de apoyo a la gestión, 86% de sus hijos son menores de edad, el 43% de ellos se encuentran en la etapa niñez, el 30% en adolescencia, 27% en la primera infancia.

### **Características de la plataforma humana desde su dimensión social:**

Los Docentes, Administrativos y contratistas de apoyo a la gestión que conforman la plataforma humana Unadista, se caracterizan desde la dimensión social por residir en vivienda arrendadas o familiares como es el caso del 74% de los docentes (34% arriendo, 30% Familiar) y el 76% de los contratistas (48%, Arriendo, 28% Familiar) viviendas que se encuentran ubicadas en estratos 2 y 3 en su mayoría.

Utilizan medios de transporte como el vehículo, las motocicletas y buses de transporte público para realizar desplazamientos, vivienda, trabajo, vivienda, empleando de 30 minutos a 1 hora de tiempo por trayecto y de \$5.000 a \$20.000 pesos en dinero; En los docentes prevalece el automóvil como medio de transporte

mas utilizado; mientras que en los administrativos y contratistas existe un mayor uso de transporte público y motocicletas.

Hasta aquí se relacionan las características laborales, individuales, familiares y sociales de los miembros de la plataforma humana, insumos que nos permiten focalizar las experiencias de bienestar de acuerdo a su perfil socio demográfico respondiendo así a sus intereses, expectativas y necesidades, si desea ampliar la información acerca de la caracterización de clic en el siguiente enlace, allí podrá visualizar los análisis con más detalle.

[Caracterización de la Plataforma Humana Unadista.pptx](#)

## MEDICION DE AMBIENTE LABORAL GREAT PLACE TO WORK

La medición de ambiente laboral como su nombre lo indica, es una medición que se realiza anualmente, con el objetivo de conocer el sentir de la plataforma humana sobre su ambiente laboral; a partir de su percepción sobre la Universidad, el estilo de liderazgo, la camaradería, la imparcialidad y el orgullo.

Para esta medición, la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, a contratado a 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 modelo Great Place to Work que se relaciona a continuación:

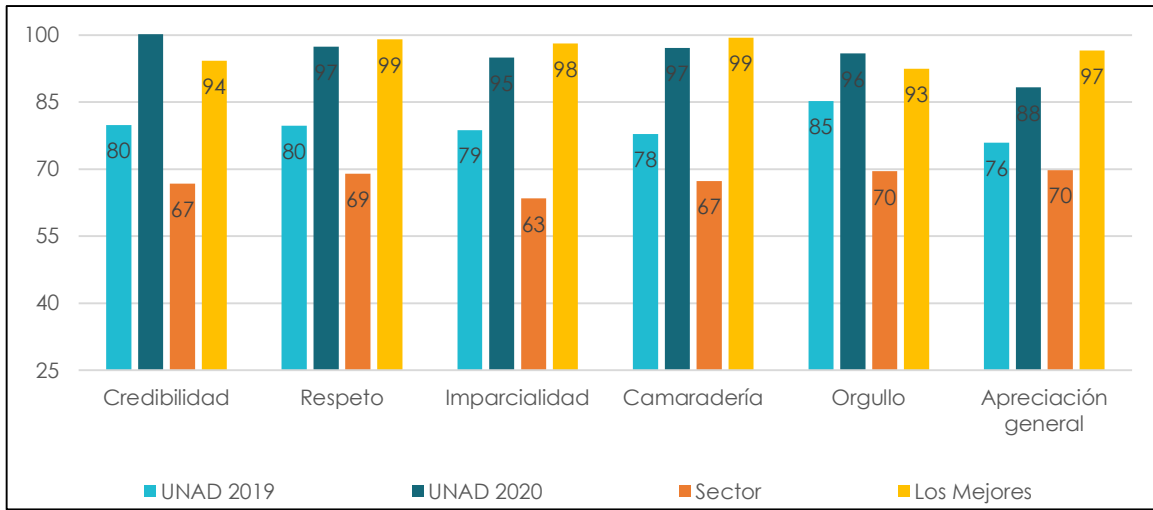
### Modelo Great Place to Work



Esta Valoración, se viene realizando desde el año 2019, para ese año la UNAD obtuvo un índice de ambiente laboral de 73.9, índice que fue incrementado en 16.6 puntos llegando al 90.5 para el año 2020, un incremento significativo de año a otro

en todas las dimensiones (Credibilidad, Respeto, Imparcialidad, Camaradería y Orgullo) como se evidencia a continuación:

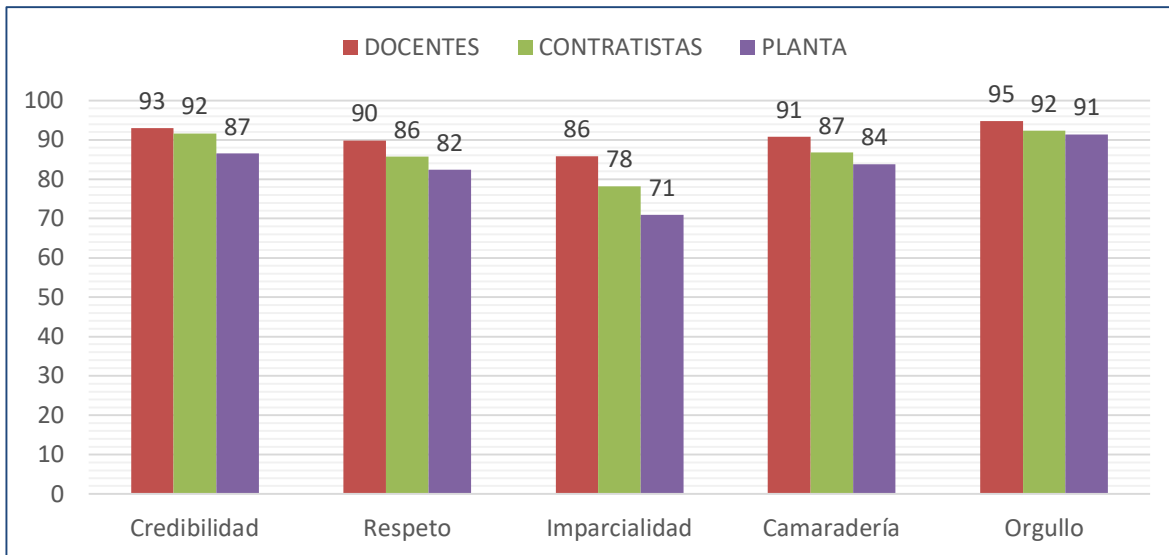
**Resultados por dimensión de ambiente laboral 2019 – 2020**



El reto para el año 2021, consiste en obtener el 94.3 como índice de ambiente laboral, de ahí que tengamos la necesidad de ahondar en los resultados y descubrir las oportunidades de mejora existentes en las variables, a partir de la comparación de resultados obtenidos por cada uno de los estamentos que conforman la plataforma humana (Docentes, Administrativos y contratistas de apoyo a la gestión) en las dimensiones del modelo, como se evidencia a continuación:



## Comparativo de resultados de ambiente laboral 2020



Como se evidencia en la anterior gráfica, los administrativos o personal de planta tienen una percepción menos positiva que los docentes y contratistas frente a cada una de las dimensiones de ambiente laboral, contempladas por el Modelo Great place to Work, su percepción es menos favorable especialmente en tres dimensiones, Imparcialidad, Respeto y Camaradería.

La imparcialidad fue valorada con 71, al considerar que existe favoritismo al interior de la universidad especialmente con los ascensos pues consideran que son obtenidos por personas que usan las intrigas como medio para obtener beneficios, de igual manera consideran que la UNAD es inequitativa, especialmente al sentir que no todas las personas tienen la oportunidad de ser reconocidos y participar de los beneficios que brinda la organización.

Por otra parte, el Respeto fue valorado 4 puntos por debajo de lo calificado por contratistas y 8 puntos por debajo de lo catalogado por docentes, las subvariables con menor calificación son apoyo y participación, apoyo al sentir que no reciben reconocimiento cuando intentan hacer cosas nuevas o cuando realizan esfuerzos o

trabajos adicionales y participación al considerar que no son tenidos en cuenta para tomar las decisiones que impactan directamente sobre su trabajo.

Finalmente la camaradería fue valorada por el personal administrativo o de planta 3 puntos por debajo de la percepción de contratistas y 4 puntos por debajo de docentes, cuando revisamos camaradería, su inconformidad se relaciona con dos sub variables en especial, fraternidad y sentido de equipo, fraternidad, al sentir que las personas de esta organización no se preocupan por las demás y no se celebran eventos especiales y sentido de equipo al considerar que todos en ocasiones no se sienten parte del mismo barco.

Hasta aquí, se relacionan los resultados de la valoración de ambiente laboral relevantes para la construcción del plan de bienestar de la plataforma humana; sin embargo, si usted desea observar un análisis mas detallado de los resultados y su comparación entre los diferentes estamentos, de clic en el siguiente enlace.

[Análisis comparativo-resultados de ambiente laboral de la plataforma humana.pptx](#)

[Presentación general de resultados de ambiente laboral 2020.pptx](#)

## 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.

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.

## **ANÁLISIS DE CONDICIONES DE SALUD**

### **Exámenes médicos ocupacionales**

De acuerdo con el análisis de los informes de condiciones de salud realizados por la IPS Medical Group, desarrollados en las zonas a nivel nacional en los años 2019 y 2020 se concluye lo siguiente:

Entre los riesgos referidos por los funcionarios se evidencio que el más prevalente son los movimientos repetitivos.

Los diagnósticos muestran que el 9% de los funcionarios presenta tabaquismo y el 31% consume alcohol.

El análisis de variables biológicas muestra prevalencias de sobrepeso en un 36%, bajo, peso 2%, obesidad 10% y los funcionarios que presentan un IMC normal representan un 51% de la población total.

De acuerdo con el informe de condiciones de salud de la Zona Centro Boyacá de los años 2019 y 2020, se concluyó lo siguiente:

Los diagnósticos muestran que el 2% de los funcionarios presenta tabaquismo y el 31% consume alcohol.

El análisis de variables biológicas muestra prevalencias de sobrepeso en un 15%, bajo peso 2% y obesidad 5% y los funcionarios que presentan un IMC normal representan un 57% de la población total. E igualmente dentro de las patologías con más prevalencia se encuentran las alteraciones visuales y riesgos biomecánicos.

Con relación al informe de condiciones de salud de la zona centro oriente de los años 2019 -2020, se concluye que dentro de los riesgos referidos por los funcionarios se evidencio que el más prevalente es la iluminación y el ruido.

Los diagnósticos muestran que el 7% de los funcionarios presenta tabaquismo y el 5% consume alcohol.

El análisis de variables biológicas muestra prevalencias de sobrepeso en un 32%, obesidad 24% y los funcionarios que presentan un IMC normal representan un 41% de la población total.

De acuerdo con el informe de condiciones de salud de la Zona Occidente, de los años 2019 -2020, se concluye lo siguiente:

Dentro de los riesgos referidos por los funcionarios se evidencio que el más prevalentes son los movimientos repetitivos.

Los diagnósticos muestran que el 2% de los funcionarios presenta tabaquismo y el 25% consume alcohol.

El análisis de variables biológicas muestra prevalencias de sobrepeso en un 36%, bajo peso 1% y obesidad 21% y los funcionarios que presentan un IMC normal representan un 42% de la población total.

Con base al informe de condiciones de salud de la Zona Sur de los años 2019 - 2020, se concluye: La distribución por género el 52% de los funcionarios masculinos y 48% femenino. Los grupos etarios se sitúan entre 18-29 años 7%, 30-39 años 39%, entre 40 – 49 años, 37%, 50-59 años 13% y 60-69 años 3%.

Dentro de los riesgos referidos por los funcionarios se evidencio que el más prevalente son los movimientos repetitivos

Los diagnósticos muestran que el 6% de los funcionarios presenta tabaquismo y el 34% consume alcohol.

El análisis de variables biológicas muestra prevalencias de sobrepeso en un 36.8%, obesidad 22.7%, bajo peso 1.4% y los funcionarios que presentan un IMC normal representan un 38.6% de la población total.

Con relación al informe de condiciones de salud del año de los años 2019- 2020 de la Zona Amazonia Orinoquía, se concluye:

Dentro de los riesgos referidos por los funcionarios se evidencio que el más prevalente son los movimientos repetitivos.

Los diagnósticos muestran que el 4% de los funcionarios presenta tabaquismo y el 36% consumé alcohol.

El análisis de variables biológicas muestra prevalencias de sobrepeso en un 43%, obesidad 23% y los funcionarios que presentan un IMC normal representan un 34% de la población total.

En los resultados de los informes de las zonas de condiciones de salud arrojó que dentro de las patologías con más prevalencia se encuentran las alteraciones visuales.

De acuerdo con el informe de condiciones de salud de la Zona Centro Sur de los años 2019 -2020, se concluye lo siguiente:

De acuerdo con los exámenes médicos ocupacionales realizados en la zona centro sur se evidencio

Dentro de los riesgos referidos por los funcionarios se evidencio que el más prevalente son riesgos biomecánicos

Los diagnósticos muestran que el 11% de los funcionarios presenta tabaquismo y el 19% consume alcohol.

El análisis de variables biológicas muestra prevalencias de sobrepeso en un 44%, bajo peso 4% y obesidad 14% y los funcionarios que presentan un IMC normal representan un 38% de la población total.

Dentro de las patologías con más prevalencia se encuentran las alteraciones visuales.

## Incapacidades

De acuerdo con las incapacidades reportas en el año 2020 en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia se presentaron 380 incapacidades, de los cuales dos incapacidades fueron de origen laboral de accidentes de trabajo presentados en el año 2019 que corresponde al 0,5% con 31 días de incapacidad.

Según las incapacidades general EPS se presentaron 319 incapacidades que corresponde al 83% de la población. Con 2.549 días de incapacidad.

Entre licencias de maternidad y paternidad se presentaron 59 licencias, que corresponde al 15% de la población con 5.995 días de incapacidad.

Dentro de las incapacidades se pueden evidenciar que 40 son diagnosticadas por bronquitis y neumonía que corresponde al 10.5% de la población.

Dentro de las incapacidades con diagnósticos se encuentran 35 casos con alteraciones osteomuscular: como son; fracturas, esguinces, luxaciones, contusiones, contracturas, traumas osteomusculares, desgarros musculares, traumatismos, bursitis, espasmos, síndrome de manguito rotador entre otros diagnósticos asociados, esto corresponde al 9,2 % de población

Con incapacidades de diagnósticos psicosociales, que corresponde a 5 casos que corresponde al 1,3% de la población Los diagnósticos asociados fueron Trastorno mixto de ansiedad y depresión.

De las incapacidades con incapacidades con diagnóstico de cefalea se presentaron 10 casos que corresponde al 2.5% de la población

Con incapacidades con diagnóstico de Hipertensión 2 casos que representa al 0,5% de la población.

Con incapacidades de diagnóstico de Coronavirus-19, corresponde a 3 casos, al 0.7 de la población.

De acuerdo con las incapacidades medicas de origen común, se puede determinar que, en el periodo comprendido del primer trimestre del año 2021, se presentaron en total 52 incapacidades médicas, con el mayor No. Casos, de 12 incapacidades de COVID-19, 9 licencias de maternidad y paternidad, 3 incapacidades por trastornos psicológicos, 3 casos de cada uno por incapacidades osteomusculares, hemorragias gastro intestinal, cálculos Biliares. 2 (dos) casos de cada uno por incapacidades de infecciones gastrointestinales, heridas múltiples, dolores abdominales; (1) un caso de cada uno por incapacidades de embarazo, herpes, diabetes, apendicitis, taquicardia, hiperuricemia sin signos de artritis inflamatoria, Incapacidades candidiasis Urogenitales, Incapacidades de venas varices MMII, Incapacidad por ganglion, estado asmático, fibromatosis de la aponeurosis plantar, parálisis de bell, leiomioma submucoso del útero.

## **Resultados valoración desordenes musculoesqueleticos DME**

El diagnóstico de la sintomatología de Desordenes Músculo Esquelético, aplicado en el año 2021, se puede determinar lo siguiente:

La encuesta es un tamizaje de la población para identificar los funcionarios con sintomatología asociada a desordenes musculo esqueléticos (DME).



La herramienta SIN DME fue aplicada a 2452 funcionarios de 4.713 que laboran en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, siendo el 52% de la población trabajadora quien participó en el diligenciamiento de la encuesta.

De los 2.452 trabajadores encuestados se evidencia que el 21% (519) de la población pertenece a la zona Bogotá y Cundinamarca, el 17% (415) de la población pertenece a la zona Caribe, el 16% (386) de la población pertenece a la zona Centro Sur, el 14% (347) de la población pertenece a la zona Sur, el 10% (257) de la población pertenece a la zona Centro Boyacá, el 7% (175) de la población pertenece a la zona Amazonia y Orinoquia, el 7% (162) de la población pertenece a la zona Centro Oriente, el 4% (99) de la población pertenece a la zona Occidente, el 4% (92) de la población pertenece a la zona Sede Nacional.

De los 2.452 trabajadores encuestados se evidencia que el 83% (2.038) de la población pertenece al estamento docente ocasional, el 11% (272) de la población pertenece al estamento planta administrativa - docente, el 6% (142) de la población pertenece al estamento contratista de apoyo a la gestión.

En la recolección de los datos acerca del Índice de masa corporal referido por los trabajadores (IMC), un 40% (662) se encuentran en el rango normal, un 30% (499) se encuentra en sobrepeso, y el 7% (117) se encuentra en obesidad grado I.

La obesidad y sobrepeso están asociados a un mayor riesgo de padecer enfermedades crónicas siendo la primera causa de muerte en el mundo. La obesidad está asociada con pérdidas de productividad casi dos veces más altas para la sociedad que para el peso normal durante el tiempo de vida, y que la obesidad se asocia con episodios más prolongados de baja por enfermedad.

De los 2.452 trabajadores encuestados el 68% realizan actividad física, siendo un factor protector a desarrollar problemas de salud como el síndrome metabólico, aumento del peso corporal y enfermedades cardiovasculares, que están asociadas con el trabajo. Un 32% de trabajadores no realizan actividad física.

De los 2.452 trabajadores encuestados que realizan actividad física, el 24% (392) refieren realizarla a diario, el 20% (328) refieren dos veces por semana, el 41% (681) refieren tres veces por semana, y el 16% (262) los fines de semana. Es muy favorable la alta frecuencia con que realizan actividad física ya que se mejora sustancialmente la forma física, el estado cardiorrespiratorio y la resistencia muscular, además, se estimula el músculo y permite la adaptación neurológica a el ejercicio que se realiza.

De los 2.452 trabajadores encuestados el 3% (71) refieren consumir cigarrillo, siendo un factor de riesgo a padecer enfermedades respiratorias y cardiacas. El otro 97% (2.381) no consumen cigarrillo. Según la evidencia, las personas fumadoras tienen el doble de riesgo a generar lesiones musculo esqueléticas, lo cual está relacionado con la baja regulación del eje hipotalámico adrenal, el cual incrementa la sensibilidad al dolor, y la percepción de este, acelerando la degeneración del hueso y el tiempo de curación de los tejidos.

Del total de los trabajadores 2.452 el 36% (883) presenta sintomatología músculo esquelética, y el otro 64% (1.569) refiere no presentar ningún síntoma.

De los 2.452 trabajadores encuestados, el 8% (196) refiere padecer alguna enfermedad osteomuscular, el otro 92% (2.256) no reporta ninguna enfermedad.

Del total de los trabajadores encuestados (196) que reportan enfermedad osteomuscular, se registra que un 18% (36) refieren presentar Tendinitis, el 17% (34) refieren presentar Síndrome del Túnel Carpiano, 17% (33) refieren presentar Hernia Discal, 15% (29) refieren presentar Lumbago, 12% (23) refieren presentar Discopatía, 7% (13) refieren presentar Escoliosis, 6% (11) refieren presentar Cervicalgia, 4% (8) refieren presentar Artrosis, 4% (8) refieren presentar Bursitis, 4% (8) refieren presentar Epicondilitis.

Los segmentos donde se presenta sintomatología en los trabajadores encuestados son: cuello con un 61% (542), espalda baja con un 45% (399), muñeca con un 41%

(360), espalda alta con un 39% (347), mano con un 30% (263), hombro con un 28% (249), codo con un 22% (190), dedos con un 22% (190), brazo con un 19% (170), rodilla con un 18% (160), cadera con un 17% (153), antebrazo con un 12% (110), pie con un 10% (89), pierna con un 8% (70) y muslo con un 7% (66). Se evidencia que los 5 principales segmentos corporales que presentan síntomas pertenecen al tren superior del cuerpo, lo cual está muy asociado a los movimientos repetitivos.

En la caracterización de la calificación del dolor referido por los trabajadores, se resalta que de acuerdo con la escala análoga visual del dolor (EVA), se clasifica como dolor leve de 1 a 3, moderado de 4 a 7 y severo de 8 a 10.

De acuerdo con información reportada por los trabajadores, se identifica la intensidad de dolor de la siguiente manera:

Los segmentos donde se registra una mayor intensidad de dolor Leve son cuello con un 13% (319), espalda baja con un 9% (226), muñeca con un 8% (196), espalda alta con un 8% (195) y mano con un 6% (139).

Los segmentos donde se registra una mayor intensidad de dolor Moderado son cuello con un 6% (149), muñeca con un 4% (98), espalda baja con un 3% (78), mano con un 3% (72) y hombro con un 3% (67).

Los segmentos donde se registra una mayor intensidad de dolor Severo son espalda baja con un 4% (95), espalda alta con un 4% (86), cuello con un 3% (74), muñeca con un 3% (66) y mano con un 2% (52).

Del total de los trabajadores encuestados se reporta sintomatología según los siguientes cargos: tutor con un 86% (758), administrativo con un 6% (53), contratista de apoyo a la gestión administrativa con un 5% (45) y docente de carrera con un 3% (27).

Teniendo en cuenta los diferentes tipos de actividades que realizan los funcionarios de la UNAD, de los 883 funcionarios que reportaron sintomatología osteomuscular,

el 89% (784) realizan la actividad de docencia, el 11% (93) realizan actividades administrativas, el 0,5% (4) realizan actividades en contact center y el 00,2% (2) realizan sus actividades en laboratorio.

En los demás tipos de actividades como: inventario, gestión documental, biblioteca, archivo, administrativo – conductor no se evidencia funcionarios con sintomatología osteomuscular.

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia tiene dos enfermedades calificadas de origen laboral por factor de riesgo osteomuscular.

## 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, riesgo psicosocial y análisis de condiciones de salud), emergen de manera objetiva necesidades, que tienen incidencia en el bienestar integral de la plataforma humana.

Desde la caracterización, surge 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, emerge la necesidad, de realizar 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 realizar convenios con entidades que faciliten la realización de actividades relacionadas con caminatas, viajes, cine y lecto escritura, actividades que realizan principalmente los miembros de la plataforma humana, como medio para recrearse solos o en compañía de sus familiares.

En cuarto lugar, nace la necesidad de crear espacios para el fortalecimiento cardiaco, osteomuscular y la generación de hábitos de vida saludables lo anterior con el fin de contribuir con la promoción de su salud y prevención de las enfermedades en la plataforma humana.

En quinto lugar, existe la necesidad de involucrar a sus esposas e hijos en las diferentes experiencias de bienestar, en las que haya lugar, teniendo en cuenta que la mayor parte de los miembros de la plataforma humana, tienen familias nucleares

y los miembros de estas adquieren un rol fundamental en el bienestar y sentido de pertenencia del colaborador frente a la universidad.

En sexto lugar, hay la necesidad de crear las estrategias para promover la adquisición de vivienda propia, partiendo de la premisa de que la mayoría de los docentes y contratistas residen en arriendo y en viviendas familiares, lo anterior con el fin de contribuir con el mejoramiento de sus condiciones de calidad de vida.

Finalmente, es necesario generar acciones encaminadas a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de las personas que se desplazan en transporte público, con el objetivo de minimizar los riesgos de contagio por COVID – 19, los riesgos de seguridad derivados del uso del transporte público y la incomodidad en los trayectos.

Por otro lado, desde la Medición de Ambiente Laboral, realizada por Great Place to Work durante el año 2020, surgen necesidades especialmente desde las dimensiones de Imparcialidad, Respeto y Camaradería.

En relación a la Imparcialidad, emerge la necesidad de generar equidad a partir de las estrategias de bienestar, en otras palabras es asegurar que los miembros de la plataforma humana sin importar el contexto zonal en el que se encuentren, tengan la misma oportunidad de acceso a las experiencias de bienestar y a los estímulos e incentivos que surjan de ellas.

En cuanto a la dimensión de Respeto, nace la necesidad, de generar acciones encaminadas a reconocer la gestión sobresaliente de las unidades y colaboradores, así como la creación de espacios de promoción del equilibrio entre la vida personal y laboral.

Finalmente, desde la Camaradería, es importante generar estrategias orientadas a promover el sentido de equipo, la fraternidad, el interés por la necesidad y el bienestar del otro, la unión de los equipos y la celebración de eventos especiales.

Por otro lado, desde la medición de Riesgo Psicosocial se hace necesario intervenir los factores de riesgo, que en la sumatoria de riesgo alto y muy alto se encuentran por encima del 25%, siendo prioritarios desde lo intralaboral, 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%.

Así mismo se consideran prioritarios, desde lo extralaboral, 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.

Finalmente, desde el análisis de los resultados de los auto reportes de condiciones de salud, resultado de los exámenes médicos ocupacionales, encuestas de diagnósticos de sintomatología de desórdenes musculo esquelético e incapacidades médicas, se hace necesario la creación de una estrategia orientada a fomentar una cultura de autocuidado, mediante la adopción de hábitos de vida saludable, promoviendo la salud y previniendo la enfermedad.

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.

Del 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 necesaria 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.

La ceguera y la visión baja constituyen un problema de salud pública a nivel mundial; se calcula que alrededor de 80% de los casos de ceguera pueden ser curados o prevenidos, siempre y cuando existan los servicios adecuados, disponibles para toda la población.



## LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA

El plan de bienestar de la plataforma humana Unadista, se encuentra estructurado en 5 líneas de acción, que organizan y dirigen las acciones, hacia la creación de la UNAD, como un gran lugar para trabajar, las líneas de acción corresponden a Cultura Organizacional, Ambiente Laboral, Felicidad Organizacional, Calidad de Vida y Promoción de la salud y Prevención de la enfermedad.

La Línea de Cultura Organizacional tiene como objetivo, promover una cultura de servicio al interior de la UNAD a través de experiencias de bienestar, que faciliten el fortalecimiento de los comportamientos que dan cuenta de la competencia de orientación al servicio.

Por otra parte, La Línea de Ambiente Laboral, tiene como propósito principal, contribuir con el mejoramiento del ambiente laboral al interior de los equipos de trabajo de la UNAD a través de experiencias de bienestar que faciliten el fortalecimiento de la credibilidad, el respeto, la camaradería, la imparcialidad y el orgullo con el fin de hacer de la UNAD un gran lugar para trabajar.

La Línea de Felicidad Organizacional, tiene como objetivo promover la felicidad organizacional al interior de los equipos de trabajo de la UNAD a través de experiencias significativas que estimulen las emociones positivas, el engagement, las relaciones interpersonales, la identificación con un propósito superior y el alcance de logros o pequeñas victorias en el trabajo.

En cuarto lugar, está La Línea de Calidad de Vida, que tiene como objetivo primordial contribuir con el mejoramiento de las condiciones de calidad de vida de los miembros de la plataforma humana a través de experiencias de bienestar que

faciliten el mejoramiento de sus condiciones de vivienda, transporte, salud y espacios de equilibrio entre la vida personal y laboral.

Finalmente, está la Línea de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad que tienen como objetivo fomentar una cultura encaminada al autocuidado mediante la adopción de hábitos de vida saludable, promoviendo la salud y previniendo la enfermedad.

## PLAN DE BIENESTAR DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA

El plan de bienestar de la plataforma humana Unadista, es un documento que alberga las estrategias diseñadas desde cada una de las líneas para la consecución del siguiente objetivo

### Objetivo General

Gestionar experiencias significativas que contribuyan a la construcción 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.

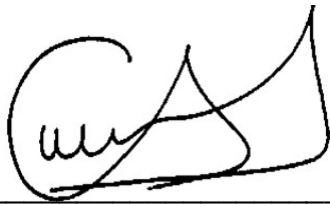
### Objetivos específicos

1. Promover una cultura de servicio al interior de la UNAD a través de experiencias de bienestar, que faciliten el fortalecimiento de los comportamientos que dan cuenta de la competencia de orientación al servicio.
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 camaradería, la imparcialidad y el orgullo con el fin de hacer de la UNAD un gran lugar para trabajar.
3. Promover la felicidad organizacional al interior de los equipos de trabajo de la UNAD a través de experiencias significativas que estimulen las emociones positivas, el engagement, las relaciones interpersonales, la identificación con un propósito superior y el alcance de logros o pequeñas victorias en el trabajo.

4. Contribuir con el mejoramiento de las condiciones de calidad de vida de los miembros de la plataforma humana a través de experiencias de bienestar que faciliten el mejoramiento de sus condiciones de vivienda, transporte, salud y espacios de equilibrio entre la vida personal y laboral.
5. Fomentar una cultura de autocuidado entre los miembros de la plataforma humana mediante la adopción de hábitos de vida saludable, promoviendo la salud y previniendo la enfermedad.

A continuación, se adjunta el link para consulta para la matriz de ejecución del plan de bienestar allí podrás visibilizar las líneas de acción y las experiencias de bienestar establecidas para el cumplimiento de los objetivos de las mismas.

Aprobado por:



---

**ALEXANDER CUESTAS MAHECHA**  
Gerente de Talento Humano