



Unitrópico
Universidad Internacional
del Trópico Americano

Resolución Rectoral No. **0487** de 2024

(05 de marzo de 2024)

"Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social Laboral de la Universidad Internacional del Trópico Americano – Unitrópico para el año 2024"

El Rector de la Universidad Internacional del Trópico Americano- Unitrópico, en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en el Artículo 36, del Estatuto General de Unitrópico y,

CONSIDERANDO

Que la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrópico, de conformidad con las disposiciones de la ley 1937 de 2018, en especial los artículos 1 y 2, que permitieron a la Asamblea Departamental de Casanare su oficialización mediante la ordenanza No. 014 de 2021, según su Estatuto General es la institución de educación superior del Departamento de Casanare, por disposición constitucional no hace parte de ninguna de las ramas del poder público, ni es un establecimiento público, por ser un ente de régimen especial de los que trata el artículo 69 de la Constitución Política y el artículo 40 de la ley 489 de 1998, siendo así, una Universidad dotada de personería jurídica, gobierno propio, autonomía académica, administrativa, financiera y presupuestal; rentas y patrimonio propios e independientes provenientes de la nación, del Departamento de Casanare y otras fuentes permitidas por la ley, forma parte del sistema de universidades estatales, y, está vinculada al Ministerio de Educación Nacional en lo referente a las políticas y planeación del sector educativo y el servicio público de la educación superior, en especial por la ley 30 de 1992, ley 1740 de 2014, y las demás disposiciones legales que le sean aplicables de acuerdo con su naturaleza jurídica, carácter académico y las normas internas dictadas en ejercicio de su autonomía.

Que la autonomía de las instituciones universitarias es una facultad reconocida en el artículo 29 de la ley 30 de 1992, que se traduce en su capacidad de darse y modificar sus estatutos, es decir para autogobernarse y auto determinarse, en el marco de las limitaciones que el mismo ordenamiento superior y la ley le señalen, con el único fin de cumplir con su misión social y objetivos que le son propios.

Que el Artículo 117 de la Ley 30 de 1992, estableció que las instituciones de educación superior deben adelantar programas de bienestar, entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de los estudiantes, docente y personal administrativo.

Que según los lineamientos de política de bienestar para instituciones de educación superior expedidos en el año 2016 por el Ministerio de Educación Nacional, las dimensiones del bienestar en las instituciones de educación superior están ligadas a: la orientación educativa, el acompañamiento para el desarrollo de competencias para la vida, la promoción socioeconómica, el fomento de la actividad física, el deporte y la recreación, la expresión cultural y artística, la promoción de la salud integral y autocuidado, la cultura institucional y ciudadana.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, "Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado", establece que los programas de Bienestar Social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir



elevar los niveles de satisfacción eficacia y eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Que son funciones del Rector según lo establecido en los numerales 6 y 24 del artículo 36 del Estatuto General de la Universidad, las siguientes: Expedir los actos administrativos que sean necesarios para el cumplimiento del objeto de la Universidad Internacional del Trópico Americano, adjudicar y suscribir los contratos o delegar su suscripción, ajustándose a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes aplicables a los entes universitarios autónomos y Adoptar mediante actos administrativos procedimientos apropiados de planificación, programación, dirección, ejecución, evaluación y control de actividades de la universidad.

Que el artículo 80 del Estatuto de Carrera Administrativa de Unitrópico, establece que la Universidad promoverá el desarrollo humano integral y armónico de los miembros del personal administrativo y sus familias a través de programas de salud ocupacional, capacitación, recreación, deporte, cultura y mejoramiento del ambiente laboral. es el instrumento mediante el cual se cualifica el talento humano para que pueda convertirse en agente dinamizador del proceso de cambio y mejoramiento del ambiente laboral.

Que en el párrafo único del artículo 80 del Estatuto de Carrera establece que la universidad adoptará un Plan de Bienestar social Universitario que integre los programas del Plan de Bienestar del personal administrativo, no se requerirá ni la adopción de éste por parte del Consejo ni la asignación del porcentaje establecido.

Que el Plan de Bienestar Social Laboral de la Universidad del Trópico Americano Unitrópico hace parte integral del Plan de Desarrollo Institucional 2021 - 2024, y está orientado a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor Público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, además de elevar los niveles de satisfacción de este con la Universidad. En este sentido se deben generar programas que permitan mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral a través de actividades relacionadas con el de estilo de vida, facilitando así su adaptación, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Que, para efectos de su desarrollo, el Plan Institucional de Bienestar integra un programa y un cronograma de actividades, así como los recursos necesarios para la ejecución de este.

Que, en el anterior contexto, se adopta la reglamentación interna en materia de Bienestar Social de Unitrópico,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. OBJETO. Adoptar el plan en materia de Bienestar Social Laboral de la Universidad Internacional del Trópico Americano para el año 2024, anexo a la presente Resolución, documento que además forma, parte integral de la misma.

ARTÍCULO 2. OBLIGATORIEDAD. El Plan Institucional de Bienestar Social Laboral del año 2024, tiene carácter obligatorio en cuanto a su cumplimiento, ejecución, seguimiento y evaluación, por parte de los funcionarios que se designen como responsables de las acciones implementadas.

ARTICULO 3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. Se realizará por parte de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, la Oficina de Talento Humano, y Bienestar Universitario dentro de las fechas establecidas por la normatividad vigente.



Unitrópico
Universidad Internacional
del Trópico Americano

ARTICULO 4. AJUSTES. La Oficina de Talento Humano, presentara los ajustes que considere pertinentes para aprobación del Rector, de acuerdo con el seguimiento y evaluación realizado al plan Institucional de Bienestar social laboral.

ARTÍCULO 5. COMUNICACIÓN. Comunicar el presente acto administrativo a la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, la Oficina de Talento Humano y Bienestar Universitario.

ARTÍCULO 6. PUBLICACION. Publicar el presente acto administrativo en la Página Web de la Universidad Internacional del Trópico Americano Unitropico.

ARTÍCULO 7. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Yopal - Casanare, a los cinco (05) días del mes de marzo del año dos mil veinticuatro (2024).

ORIOJ JIMÉNEZ SILVA
Rector

Proyectó: Lilia Andrea Nacua Neme - Jefe Oficina de Talento Humano.
Revisó: Alexis Forrey Bohórquez - Jefe Oficina Asesora Jurídica y de Contratación.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2024

Oficina de Talento Humano
Oficina de bienestar universitario

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. JUSTIFICACIÓN	4
3. MARCO NORMATIVO	5
4. MARCO CONCEPTUAL	6
5. OBJETIVOS.....	7
6. ALCANCE	8
7. CARACTERIZACIÓN POBLACIONAL, DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y PREFERENCIAS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.....	8
8. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL	16
9. MEDICIÓN DEL IMPACTO INDIVIDUAL E INSTITUCIONAL	23
10. FINANCIACIÓN	24
11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	25



1. INTRODUCCIÓN

La Universidad Internacional del Trópico Americano reconoce y valora el talento de sus colaboradores, quienes con su dedicación y compromiso contribuyen significativamente al cumplimiento de la misión institucional. Por esta razón, la Universidad implementa un Plan de Bienestar Laboral, cuyo objetivo es fomentar una cultura organizacional que promueva el desarrollo humano integral y mejore la calidad de vida de sus servidores públicos.

Este Plan busca generar un ambiente laboral saludable, equitativo y enriquecedor para todos los colaboradores, independientemente de su función o nivel jerárquico. Para lograrlo, se implementarán medidas orientadas a mejorar la salud física y mental, el desarrollo personal y profesional, y el fortalecimiento del vínculo con la Universidad.

Entre las medidas contempladas se encuentran el fortalecimiento de la salud en el trabajo, la prevención de riesgos laborales, la promoción de hábitos saludables y la oferta de actividades recreativas, físicas y deportivas para los colaboradores y sus familias. Además, promueve la formación y capacitación continua para estimular el desempeño y la creatividad de sus colaboradores.

Es importante mencionar que el presente Plan está soportado en los insumos obtenidos a través de la Encuesta de Clima Organizacional y la Encuesta de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2023, creada por la Oficina de Talento Humano y la Oficina de Bienestar Universitario, con el objetivo de caracterizar a la población institucional e identificar tanto sus necesidades como intereses en materia de bienestar laboral.

De esta manera, el Plan de Bienestar Social Laboral de Unitrópico busca consolidar a la institución como un modelo de gestión de talento humano en la región, al promover el bienestar y, el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores. La Universidad se compromete a implementar todas las medidas necesarias para garantizar el éxito y la sostenibilidad de este Plan, y espera contar con la colaboración y el compromiso de sus servidores públicos para alcanzar sus objetivos.



2. JUSTIFICACIÓN

La Universidad Internacional del Trópico Americano es una institución educativa comprometida con la formación integral y con la excelencia académica de sus estudiantes. Para lograr estos objetivos, es esencial contar con un equipo de trabajo altamente motivado y comprometido con la misión y visión de la universidad. Por esta razón, resulta indispensable implementar un Plan de Bienestar Laboral que promueva un ambiente de trabajo saludable y seguro, valore el desempeño, la contribución de los trabajadores y fomente el desarrollo profesional.

Además, Unitrópico está comprometida con el cumplimiento de las exigencias normativas para las instituciones de educación superior, las cuales establecen la obligación de garantizar tanto el bienestar, como el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores. La implementación del Plan de Bienestar Laboral no solo contribuirá al cumplimiento de estas obligaciones, sino que también fortalecerá la imagen de la Universidad como una institución socialmente responsable y comprometida con el bienestar de su talento humano.

El Plan de Bienestar Laboral, tendrá un impacto positivo en la productividad y la eficiencia de Unitrópico. Al promover un ambiente de trabajo saludable y seguro, se reduce fenómenos como el ausentismo laboral y, se mejora la satisfacción y el compromiso de los colaboradores. Asimismo, al reconocer, valorar el desempeño y la contribución de los trabajadores, se fomenta tanto la motivación como el compromiso con la misión y visión de la Universidad. Por último, al incentivar la formación y el desarrollo profesional, se fortalecen las competencias y habilidades de los servidores, lo que se traduce en una mejora en la calidad y eficacia de los servicios que ofrece Unitrópico; elementos de alto valor que justifican la creación e implementación del presente Plan.



3. MARCO NORMATIVO

A. REFERENTE NACIONAL

La normativa vigente para la implementación de Planes de Bienestar Laboral en las entidades del sector público es:

LEYES

- **Ley 734 de 2002** (artículo 33 numeral 4): "Por medio de la cual se contemplan los derechos de todo servidor público.

"4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales".

- **Ley 909 de 2004**: "Por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".

- **Ley 1811 de 2016** (artículo 5): "Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito.

"Artículo 5° Incentivo de uso para funcionarios públicos, los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta".

- **Ley 1857 de 2017**: "Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones".

- **Ley 1857 de 2017**: "Por medio de la cual el Ministerio de Trabajo explica las obligaciones y derechos de empleadores y trabajadores frente a la ley en mención".

- **Ley 1960 de 2019**: "Por medio de la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".

DECRETOS

- **Decreto 1083 de 2015** (título 10): "Por medio del cual se incorporan las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición. A partir del artículo 2.2.10.1 al 2.2.10.17, correspondientes al título 10, se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos".

NOTA: Es importante precisar que, la Ley 909 de 2004, no aplica directamente a la normativa de la Universidad, sin embargo, se utilizan como referencia orientativa para la elaboración del presente plan. Su adopción como guía proporciona un marco sólido para el desarrollo de nuestras políticas y procedimientos internos, asegurando así una gestión coherente y alineada con las mejores prácticas establecidas a nivel nacional en materia administrativa y organizacional.



B. REFERENTE INSTITUCIONAL

ACUERDOS

- **Acuerdo CS No. 004 de 2021:** "Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Institucional 2021-2024 *"Comprometida con la transformación de sí misma y de la sociedad"* en la Universidad Internacional del Trópico Americano".
- **Acuerdo CS No. 024 de 2024:** "Por medio del cual se reglamenta la vinculación, asignación salarial y prestacional, y las situaciones administrativas de los empleados públicos con nombramiento provisional en cargos de profesores de la planta de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones".
- **Acuerdo CS No. 044 de 2024:** "Por medio del cual se expide la Política Integral de Bienestar Universitario de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones".
- **Acuerdo CS No. 048 de 2024:** "Por medio del cual se expide la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones".

RESOLUCIONES

- **Resolución Rectoral No. 006 del 2021:** "Por medio de la cual se expide el Estatuto de Carrera Administrativa de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones. *Capítulo X. Del bienestar, capacitación y estímulos*".
- **Resolución Rectoral No. 020 de 2021:** "Por medio de la cual se expide el Estatuto de Bienestar Universitario de la Universidad Internacional del Trópico Americano".
- **Resolución Rectoral No. 283 de 2022:** "Por medio de la cual se adopta el incentivo del uso de la Bicicleta para los funcionarios de la Universidad Internacional de Trópico Americano".

4. MARCO CONCEPTUAL

- ✓ **Servidores Públicos:** En Colombia, los Servidores Públicos se definen en el artículo 123 de la Constitución Política y abarcan a los miembros de las corporaciones públicas, así como a los empleados y trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Esto incluye a funcionarios y empleados de todos los niveles de gobierno, desde el gobierno central hasta los municipios y las regiones (DAFP, 2015).
- ✓ **Necesidades de los Servidores Públicos:** Las necesidades de los funcionarios del sector público son aquellos recursos que resultan imprescindibles para asegurar la subsistencia básica tanto de los trabajadores como de sus familias, procurando las condiciones necesarias para su salud, dignidad y bienestar, de manera que les permitan tener una vida cómoda y satisfactoria (OIT, 1928).
- ✓ **Bienestar Social:** El bienestar social se refiere a una combinación de factores destinados a promover el desarrollo integral de los trabajadores y sus familias, con el objetivo de mejorar

su calidad de vida. Esto incluye aspectos como la salud física y mental, la seguridad en el trabajo, la formación y el desarrollo profesional, así como el acceso a servicios y recursos que les permitan satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su bienestar general (DAFP, 2015).

- ✓ **Desarrollo Humano:** El desarrollo humano se refiere al proceso mediante el cual se brindan oportunidades concretas para el crecimiento y desarrollo equilibrado e integral de las personas. Estas oportunidades se basan en indicadores clave como la esperanza de vida, el nivel de educación y conocimiento, y el ingreso económico, buscan garantizar que todas las personas tengan acceso a los recursos y condiciones necesarias para desarrollar su máximo potencial. En lugar de simplemente medir el crecimiento económico o la productividad, el desarrollo humano se enfoca en mejorar la calidad de vida de las personas y promover su bienestar a largo plazo (Nussbaum, 2001, p. 32).
- ✓ **Calidad de Vida Laboral:** La calidad de vida laboral se refiere al ambiente laboral percibido por el Servidor Público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo. Esta percepción se basa en condiciones laborales que satisfacen las necesidades básicas del trabajador, fomentan su motivación y mejoran su rendimiento en el trabajo (DAFP, 2012).
- ✓ **Clima Laboral:** El clima laboral se refiere a las percepciones y sentimientos compartidos por los funcionarios en relación a las características de su entidad, que incluyen tanto las políticas, prácticas y procedimientos formales e informales, como las condiciones de trabajo, tales como el estilo de dirección, horarios, autonomía, calidad de la capacitación, relaciones laborales, estrategias organizacionales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos y las condiciones físicas del lugar de trabajo en general. Estos elementos distintivos influyen en el comportamiento de los funcionarios y en su disposición hacia el trabajo y la organización. Un buen clima laboral puede fomentar la motivación, la satisfacción laboral y el compromiso de los funcionarios, mientras que un clima laboral negativo puede generar desmotivación, insatisfacción y bajo rendimiento (DAFP).
- ✓ **Cultura Organizacional:** La cultura organizacional se define como el conjunto de valores, creencias y entendimientos compartidos por los miembros de una organización, que influyen en su comportamiento y forma de hacer las cosas. Esta cultura se manifiesta a través de mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, liderazgo y comunicación, y actúa como un enlace social o normativo que une a la organización (DAFP).

5. OBJETIVOS

A. Objetivo General

Construir una cultura organizacional que propicie las condiciones para el desarrollo humano integral y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la comunidad Unitropista, a través de la implementación de actividades que contribuyen al bienestar social, la identificación con la universidad y el cumplimiento de los objetivos individuales e institucionales.

B. Objetivos Específicos

- 1) Implementar actividades en materia de bienestar social, alineadas a las necesidades individuales, familiares y sociales de los servidores públicos de la comunidad Unitropista; identificadas a través de la caracterización de la población y la realización de un diagnóstico institucional.
- 2) Promover estrategias y buenas prácticas que contribuyan al equilibrio entre la vida laboral, familiar y social de los servidores públicos de la comunidad Unitropista; favoreciendo el buen clima laboral.
- 3) Fortalecer la apropiación de los principios Unitropistas en los servidores públicos de la comunidad educativa, en función de una cultura organizacional que privilegie la responsabilidad social, fomente el sentido de pertenencia y la identidad institucional.

6. ALCANCE

Los beneficiarios del Plan de Bienestar Laboral de Unitrópico son los servidores públicos de la comunidad Unitropista; personal administrativo y personal profesoral vinculado con la Universidad y sus núcleos familiares; sin distinción en su tipo de vinculación.

Para efectos del presente plan, se entiende que el núcleo familiar de los servidores públicos está compuesto por:

- El conyugue o compañero(a) sentimental.
- Los hijos(as), hijastros(as) y custodios hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

7. CARACTERIZACIÓN POBLACIONAL, DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y PREFERENCIAS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

La Encuesta de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2023 dirigida a los estamentos administrativo y profesoral contó con la participación de un total de ciento trece (113) servidores públicos pertenecientes a la Universidad, por lo que la presente caracterización corresponde a estos colaboradores que dieron respuesta a la encuesta y no a la totalidad de dicha población.

De los ciento trece (113) encuestados, el setenta y ocho puntos setenta y seis por ciento (78,76%) pertenece al estamento administrativo y el veintiuno punto veintitrés por ciento (21,23%) pertenece al estamento profesoral; el nivel de participación de profesores en el diligenciamiento de la encuesta fue bajo; por lo cual se considera que deben contemplarse actividades y acciones tácticas para promover una cultura de participación en los profesores. Del número de encuestados, el sesenta y seis punto cuatro por ciento (66,4%) se encuentra en un rango de edad de 25 a 43 años de edad y el setenta y siete punto nueve por ciento (77,9%) tiene entre 0 y 10 años de antigüedad o experiencia en la institución; aspectos que se tendrán en cuenta a la hora de interpretar tanto las necesidades individuales, familiares y sociales como las preferencias en materia de bienestar social laboral.

A continuación, se relacionan los indicadores más significativos para la formulación y construcción del presente plan:

- **Bienestar y Calidad de Vida**

Según la valoración de los encuestados, las tres (3) dimensiones principales que representan bienestar y calidad de vida son: Salud física y mental, recreación, actividad física y deporte e integración con pareja, familia y/o compañeros de trabajo. Dimensiones privilegiadas por los servidores de Unitrónico, que serán tenidas en cuenta a la hora de establecer las acciones y actividades a implementar en el Plan.

Dentro de los motivos por los cuales participarían de actividades en materia de bienestar social laboral, podemos evidenciar que perciben estrés y desean trabajar en su disminución, a través de la práctica del deporte y prácticas de autocuidado.

Por su parte, los motivos por los cuales no participarían en las actividades en materia de bienestar social laboral son en su mayoría la falta de tiempo, la carga laboral y la falta de motivación. Elementos para abordar institucionalmente a la hora de implementar las actividades.

- **Bienestar Personal**

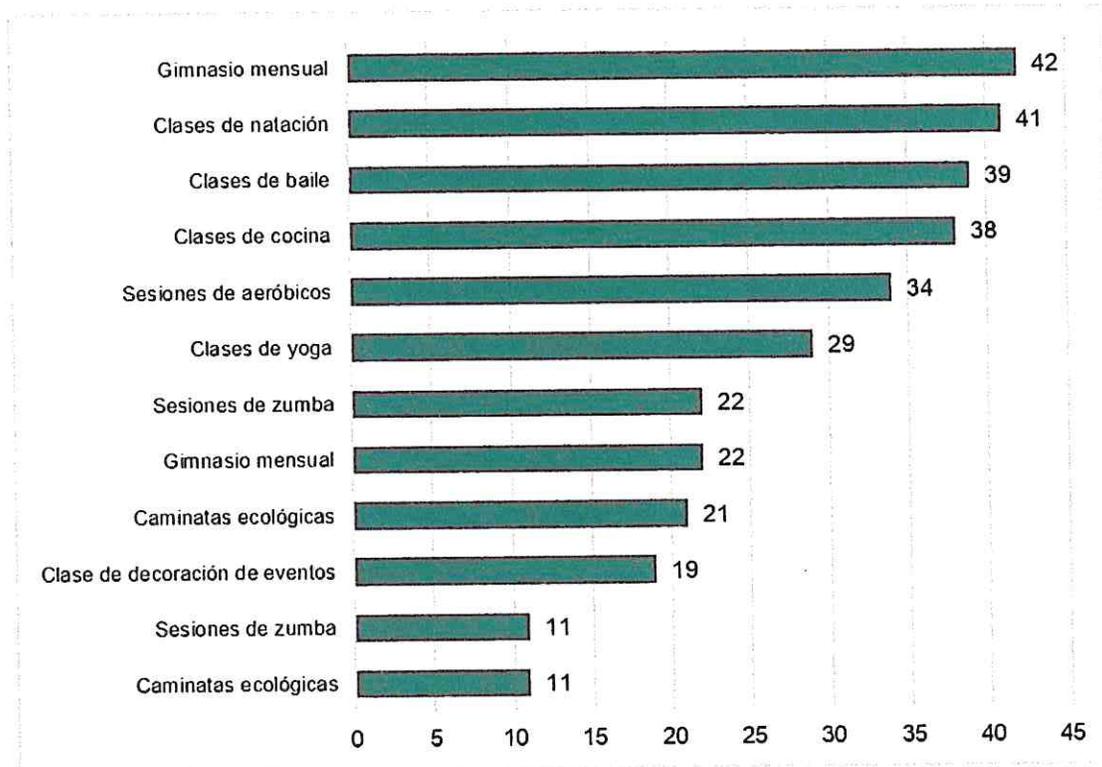
En el siguiente apartado se indicarán las preferencias de los servidores públicos de Unitrónico en materia de actividades a implementar en el Plan; según las diferentes dimensiones que componen el bienestar social laboral.

1) Actividades recreativas, físicas y deportivas

Individual

Dentro de las actividades recreativas, físicas y deportivas de carácter individual que prefieren los funcionarios Unitrónicos, sobresalen tres (3), estas son gimnasio mensual, seguido de clases de natación y clases de baile.

Grafica 1. Preferencias en actividades recreativas, físicas y deportivas individuales

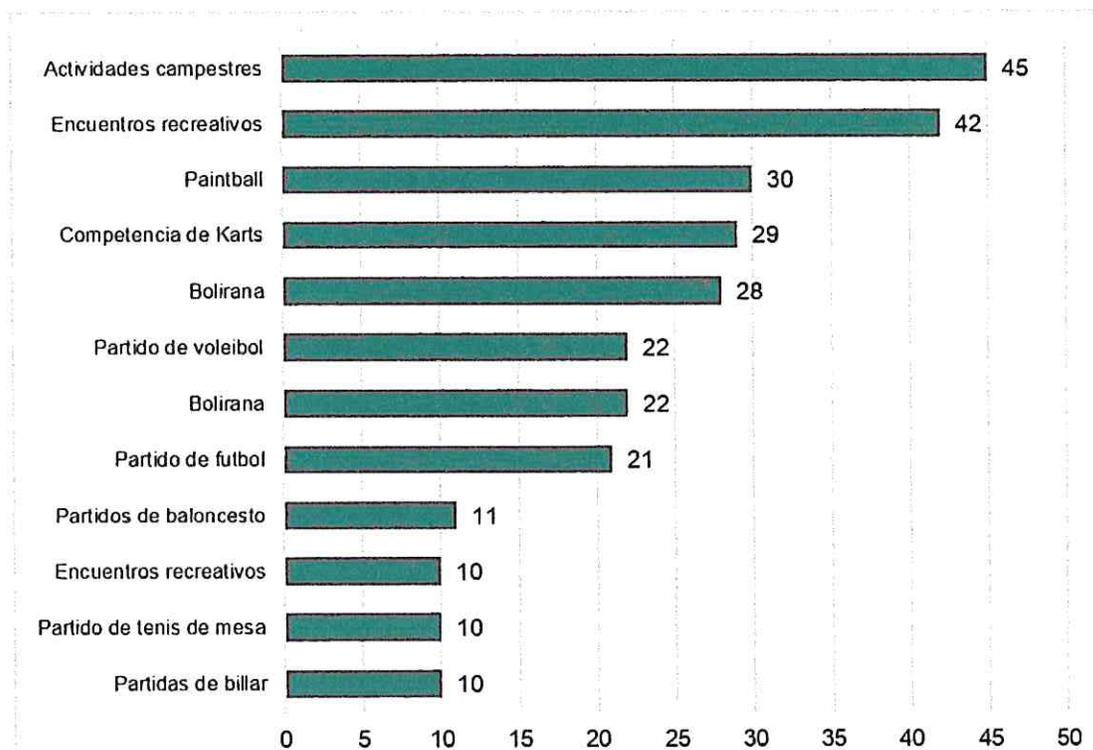


Fuente: Elaboración propia con base a los resultados de la Encuesta de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2023

Colectivo

En la categoría de actividades recreativas, físicas y deportivas de carácter colectivo, los funcionarios Unitrópistas prefieren las siguientes: actividades campestres, seguido de encuentros recreativos y paintball.

Grafica 2. Preferencias en actividades recreativas, físicas y deportivas colectivas.

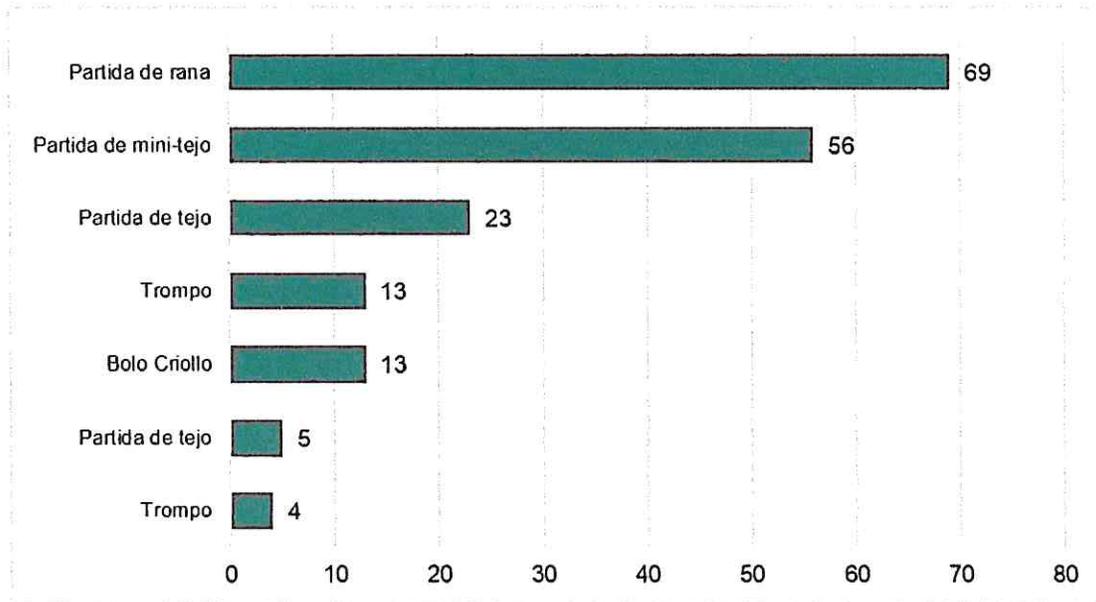


Fuente: Elaboración propia con base a los resultados de la Encuesta de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2023

Autóctono

Las actividades de carácter autóctono son privilegiadas por los funcionarios públicos de Unitrónico de la siguiente manera partida de rana, seguido de partida de mini tejo y partida de tejo con el 47,4%.

Grafica 3. Preferencias en actividades de carácter autóctono

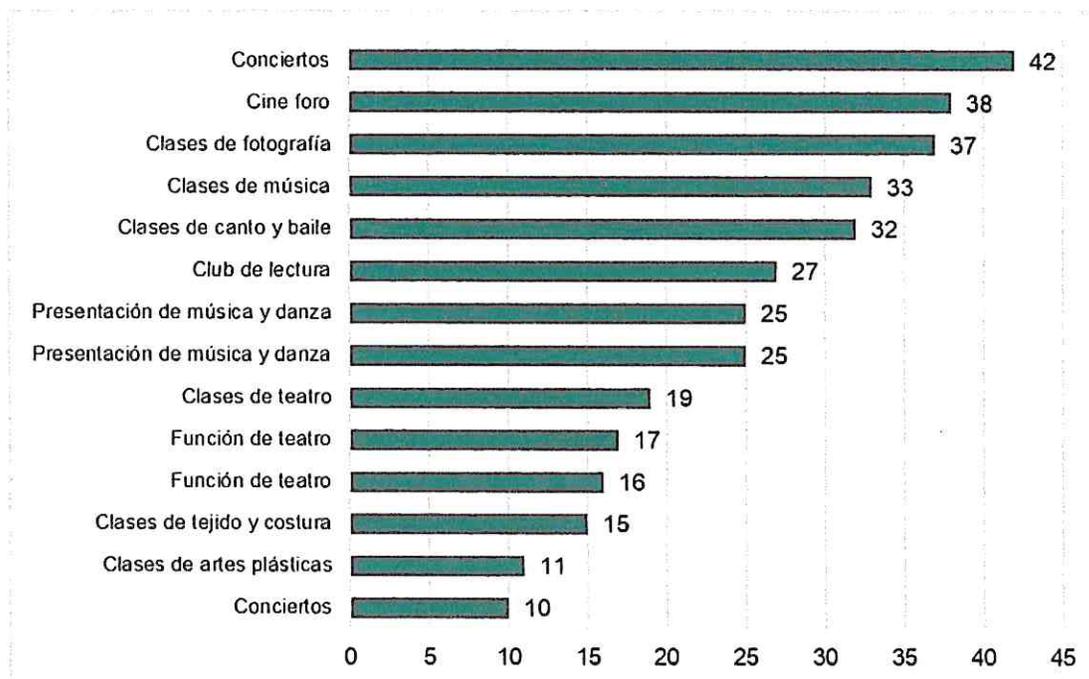


Fuente: Elaboración propia con base a los resultados de la Encuesta de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2023

2) Actividades artísticas y culturales

En lo que respecta a las actividades artísticas y culturales, las de mayor interés para los funcionarios públicos de Unitrónico son conciertos, cine foro, clases de fotografía.

Grafica 4. Preferencias en actividades artísticas y culturales

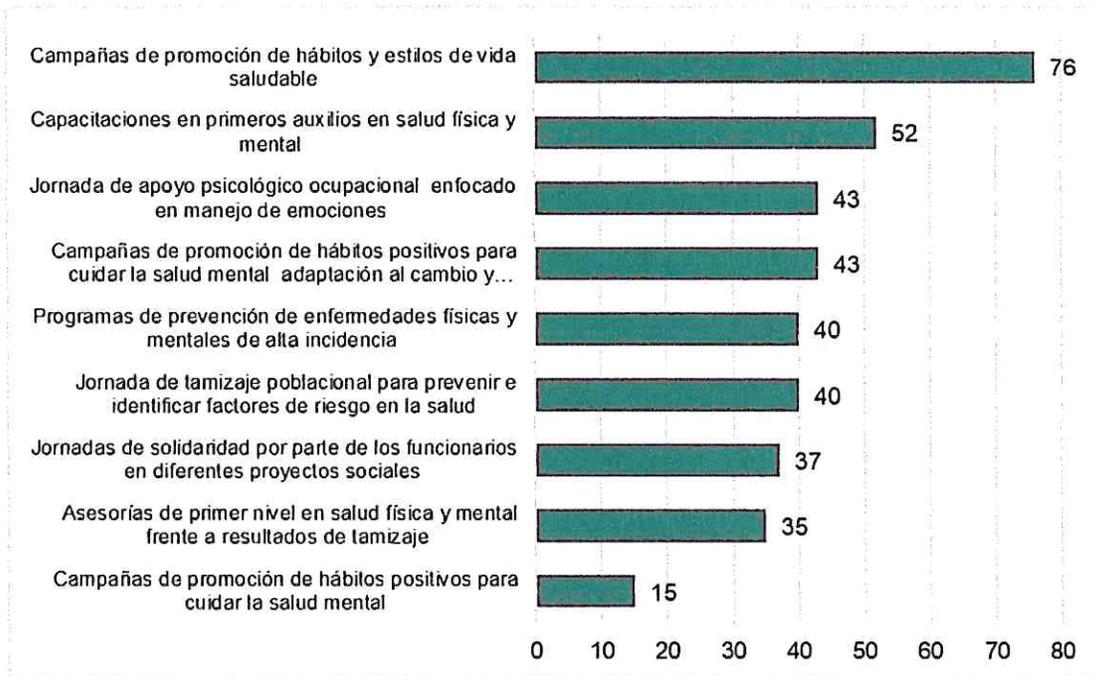


Fuente: Elaboración propia con base a los resultados de la Encuesta de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2023

3) Actividades promoción/prevención en salud física y mental

En la dimensión de salud física y mental se refleja un alto interés por parte de los funcionarios públicos de Unitrópico entorno al deseo de participación en actividades de promoción/prevención, las de preferencia son: campañas de promoción de hábitos y estilos de vida saludable, seguido de campañas en primeros auxilios en salud física y mental y jornada de apoyo psicológico ocupacional enfocado al manejo de la emociones.⁷

Grafica 5. Preferencias en actividades de la dimensión de salud física y mental

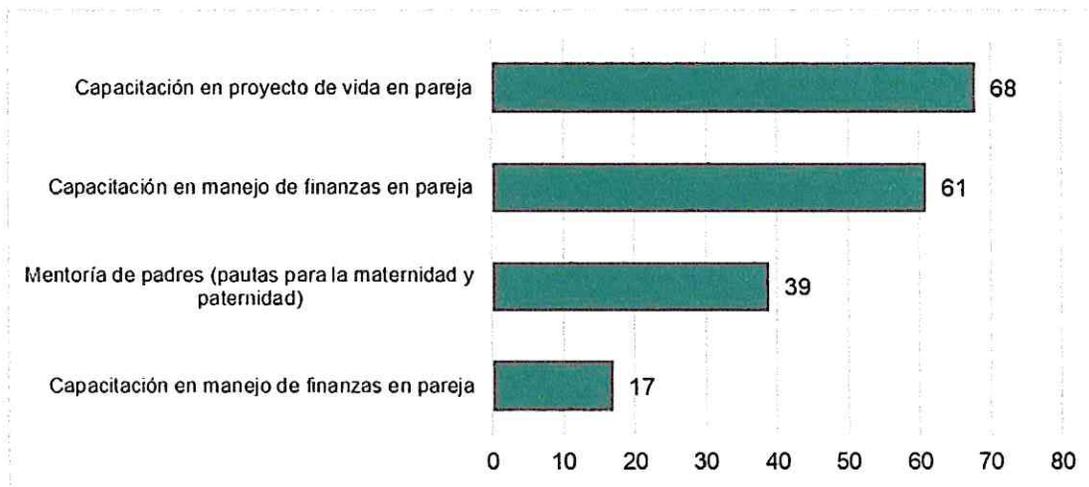


Fuente: Elaboración propia con base a los resultados de la Encuesta de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2023

4) Bienestar de pareja

En la dimensión de bienestar de pareja los funcionarios públicos de Unitrópico evidenciaron su interés en participar junto a su compañero (a) sentimental de las siguientes actividades capacitación en proyecto de vida en pareja, capacitación en manejo de finanzas en pareja, mentoría de padres.

Grafica 6. Preferencias en actividades de la dimensión de bienestar de pareja



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados de la Encuesta de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2023



5) Bienestar familiar

Dentro de las actividades que los funcionarios públicos de Unitrópico evidencian como de mayor interés de participación en la dimensión familiar, se destacan las siguientes: jornadas de solidaridad por parte de los funcionarios en diferentes proyectos sociales con un 89,7%, seguido de programa de turismo familiar (Se entiende por turismo familiar el disfrutado por el funcionario con su cónyuge o compañero(a) permanente y sus hijos) con un 88% y cine en la U (entrada + confitería) con una tasa de preferencia del 86,9%.

Grafica 7. Preferencias en actividades de la dimensión familiar.



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados de la Encuesta de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2023

- Comunicación de actividades y acciones de bienestar social laboral

En el apartado de *comunicación* de la encuesta, se les hizo la siguiente pregunta a los funcionarios públicos de Unitrópico: ¿Qué canales de comunicación considera más eficientes para enterarse de las actividades y acciones propuestas para el bienestar social laboral?

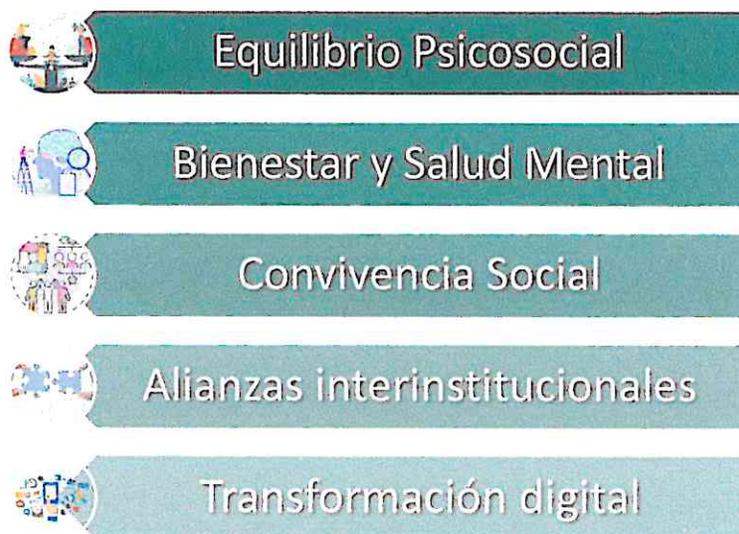
Encontrando que el noventa punto tres por ciento (90,3%) de los encuestados deseen enterarse de las actividades y acciones planteadas en el plan a través del correo institucional. Aspecto que se tendrá en cuenta a la hora de divulgar y promover la participación en las mismas.

8. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

La elaboración del Plan de Bienestar Laboral de la Universidad Internacional del Trópico Americano proyectado para la vigencia 2024, tiene como insumo tanto la caracterización poblacional de los estamentos administrativo y profesoral, como un diagnóstico de necesidades y preferencias en materia de bienestar social laboral; correspondiente al análisis de resultados de la Encuesta de Clima Organizacional y la Encuesta de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2023, aplicada a los citados estamentos.

El Plan estará constituido por ejes, los cuales representan las dimensiones a través de las que se espera contribuir con el desarrollo humano integral y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la comunidad Unitropista. Además, están planteados de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, con el objeto de ofrecer un abordaje integral de bienestar social laboral.

Grafica 1. Ejes del Plan de Bienestar Social Laboral



A. Eje 1: Equilibrio Psicosocial

El eje temático denominado *Equilibrio Psicosocial* comprende las actividades y acciones que promueven el equilibrio entre la calidad de vida laboral, psicosocial y familiar. Buscando fortalecer el sentido de pertenencia con la Universidad, la humanización del trabajo y el aumento de la productividad; bajo la premisa de atención a las necesidades de ocio y esparcimiento, el cuidado de la dimensión familiar y el desarrollo personal, profesional e institucional.

De acuerdo a esto, y las preferencias de actividades y acciones en materia de equilibrio psicosocial de los servidores públicos de la comunidad Unitropista, obtenidas a través del análisis de resultados de la Encuesta de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2023, se implementará lo siguiente:



EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	
Actividad Propuesta	Responsable Oficina y/o Área
ACTIVIDADES RECREATIVAS	
- Rally con sentido de pertenencia UNITROPICO SOMO TODOS	Oficina de Bienestar Universitario – Dirección Centro de Deportes con apoyo de la Oficina de Talento Humano
- Clases de zumba, aeróbicos	
ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES	
- Conciertos	Oficina de Bienestar Universitario - Dirección de Centro de Cultura con apoyo de la Oficina de Talento Humano
- Presentaciones de diferentes tipos de danza	
- Evento cultural y conmemorativo Día internacional de la mujer	Oficina de Talento Humano y Oficina de Bienestar Universitario
- Evento cultural y conmemorativo Día internacional del hombre	Oficina de Talento Humano y Oficina de Bienestar Universitario
- Jornada lúdica deportivo – cultural como conmemoración al Día Nacional del Servidor Público	Oficina de Talento Humano con apoyo de la Dirección del Centro de Cultura y la Dirección de Centro de Deportes de la Oficina de Bienestar Universitario
- Celebración día del amor y la amistad	Oficina de Talento Humano y Oficina de Bienestar Universitario
ACTIVIDADES FAMILIARES	
- Día de la familia	Oficina de Talento Humano y Oficina de Bienestar Universitario
- Homenaje día de la madre y día del padre	Oficina de Talento Humano con apoyo de la Oficina de Bienestar Universitario
ACTIVIDADES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	
- Día mundial de la seguridad y salud en el trabajo. Actividades de promoción de autocuidado en el entorno laboral	Oficina de Talento Humano, División de Seguridad y Salud en el Trabajo con apoyo de la Oficina de Bienestar Universitario
- Día del profesor: homenaje y exaltación de la labor del profesor	Oficina de Talento Humano y Oficina de Bienestar Universitario
- Feria de servicios: Dar a conocer oferta de servicios de entidades como ARL, EPS, fondos de pensiones, Caja de compensación familiar, Vivienda, productos o servicios.	Oficina de Talento Humano y Oficina de Bienestar Universitario
- Día de la secretaria: homenaje y exaltación de la labor de los auxiliares administrativos	Oficina de Talento Humano y Oficina de Bienestar Universitario

1.1 Eje 2: Bienestar y Salud Mental

El eje temático denominado *Bienestar y Salud Mental* comprende las actividades y acciones de promoción y prevención de riesgos de la salud física y la salud mental. Buscando contribuir al estado de bienestar con el que los servidores se desempeñan en sus labores, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad universitaria.

De acuerdo con esto, y las preferencias de actividades y acciones en materia de bienestar y salud mental de los servidores públicos de la comunidad Unitropista, obtenidas a través del análisis de resultados de la Encuesta de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2023, se implementará lo siguiente:



EJE 2: BIENESTAR Y SALUD MENTAL	
Actividad Propuesta	Responsable Oficina y/o Área
ACTIVIDADES FISICAS Y DEPORTIVAS	
- Gimnasio mensual	Sporty City S.A.S - Smart Fit (Alianza Interinstitucional)
- Clases de natación a nivel formativo y recreativo	Club Deportivo de Natación OCUMARE (Alianza Interinstitucional)
- Acondicionamiento físico de zumba	Zumba Studio Esmerald Fit (Alianza Interinstitucional)
- Festival de actividad física, como conmemoración al Día Mundial de la Actividad Física	Oficina de Bienestar Universitario – Dirección Centro de Deportes
- Jornada de muestras deportivas y campeonatos relámpagos en diferentes disciplinas deportivas, como conmemoración al Día Internacional del Deporte Universitario	
ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD FISICA Y MENTAL	
- Asesorías de primer nivel en salud física y mental frente a resultados de tamizaje	Oficina de Bienestar Universitario – Dispensario Médico y Oficina de Talento Humano
- Semana de la salud	
- Campañas de promoción de hábitos positivos para cuidar la salud mental	
- Diagnostico y atención en salud visual general y especializada	DSAM Soluciones Ópticas Luxuri (Alianza Interinstitucional)
- Diagnostico y atención en salud oral general y especializada	Diseñamos Sonrisas Dents S.A.S (Alianza Interinstitucional)
- Campaña conmemorativa al Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Oficina de Talento Humano y División de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Campaña psicoeducativa frente al trastorno de depresión, como conmemoración al Día Mundial de la Depresión	Oficina de Bienestar Universitario - Área de Psicología y Oficina de Talento Humano
- Campaña psicoeducativa frente al suicidio, como conmemoración al Día Mundial de la Prevención del Suicidio	Oficina de Bienestar Universitario – Área de psicología y Oficina de Talento Humano
- Campaña educativa frente a la salud del corazón, como conmemoración al día mundial del corazón.	Oficina de Bienestar Universitario – Dispensario Médico
- Jornada de promoción de la salud mental, como conmemoración al Día Mundial de la Salud Mental	Oficina de Bienestar Universitario – Área de psicología y Oficina de Talento Humano
Programa de escucha y Orientación laboral a funcionarios (administrativos y profesores)	Oficina de Talento Humano
Pausas mentales laborales y micro intervenciones (personal administrativo y profesores) en temas de manejo del estrés	Oficina de Talento Humano
Picnic o café “Conversemos con talento humano”	Oficina de Talento Humano



Micro intervenciones por áreas de trabajo en temas de relaciones interpersonales, convivencia laboral y habilidades blandas

1.2 Eje 3: Convivencia Social

El eje temático denominado *Convivencia Social* comprende las actividades y acciones para promover la inclusión, la diversidad y la representatividad; en el marco de la equidad y la prevención de prácticas irregulares como el abuso de poder y situaciones asociadas al acoso laboral y sexual, según lo establecido por la Ley 1010 de 2006; mediante la cual se definen las medidas para prevenir, corregir y sancionar los diferentes tipos de hostigamientos en las relaciones de trabajo. Lo que contribuye a la construcción de un ambiente laboral saludable y crea espacios seguros y diversos que favorecen el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores públicos de la Universidad.

De acuerdo con esto, la Política de Educación Inclusiva e Intercultural de Unitrópico y los planes, programas y proyectos que se desprenden de esta, se implementará lo siguiente:

EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL	
Actividad Propuesta	Responsable Oficina y/o Área
ACTIVIDADES DE PARTICIPACIÓN DIVERSA Y PLURAL	
- Participación en comités representativos de la institución por parte representantes de profesores y administrativos en creación o fortalecimiento de medidas de afrontamiento ante retos del sistema educativo y las propias realidades de Unitrópico	Oficina de Talento Humano y Oficina de Bienestar Universitario
- Participación en proyectos de los ámbitos personal y laboral de carácter institucional y colectivo por parte de representantes de profesores y administrativos	
- Jornadas de participación democrática para la elección de representantes de profesores y administrativos ante el Consejo Superior, Consejo Académico y demás estancias en las que se requiere en calidad de candidatos y electos	
ACTIVIDADES DE CULTURA UNIVERSITARIA INCLUSIVA	
- Actividad a la comunidad Unitropista en formación en valores, como solidaridad, igualdad, compromiso entre otros principios de Unitrópico incluyendo la misión y visión de la universidad. (Política de integridad)	Oficina de Talento Humano y Oficina de Bienestar Universitario
- Capacitación frente al acoso laboral ley 1010 de 2006	Oficina de Talento Humano – División SST
ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN PARA LA INCLUSIÓN Y LA INTERCULTURALIDAD	



- Creación y consolidación de grupos, semilleros y observatorios de investigación sobre cultura afrocolombiana, población desmovilizada en proceso de reintegración, discapacidad, género, inclusión, entre otros temas, a propósito de la Educación Superior Inclusiva e Intercultural	Oficina de Bienestar Universitario – Área de Inclusión y Vicerrectoría de Investigaciones
---	---

1.3 Eje 4: Alianzas Interinstitucionales

El eje temático denominado *Alianzas Interinstitucionales* comprende las actividades y acciones para la celebración de convenios y/o alianzas entre Unitrópico y entidades del sector público y privado, en pro del desarrollo y el cumplimiento de las buenas prácticas en materia de bienestar social laboral, definidas en el presente Plan.

De acuerdo con esto, y las preferencias de actividades y acciones en las diferentes dimensiones del bienestar, obtenidas a través del análisis de resultados de la Encuesta de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2024, se implementarán y/o continuarán los siguientes convenios o acuerdos de voluntades para la colaboración armónica en materia de bienestar social laboral, estos se discriminarán por la institución o entidad con la cual se establece la alianza y el objetivo de esta:

EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES		
Institución o Entidad	Objetivo del Convenio o Acuerdo de Voluntades	Beneficios Obtenidos para el Bienestar Social Laboral
DSAM Soluciones Ópticas Luxuri Nit. 901114638-7	Contribuir a la mejora de la calidad de vida de profesores, administrativos y sus familias (familiares de primer y segundo grado de consanguinidad), mediante la atención particular, económica y efectiva en lo correspondiente a salud visual.	- Costos por debajo de los actualmente ofrecidos al público en general en los diferentes servicios de salud visual que presta la óptica. - Descuento significativo en monturas y lentes.
Club Deportivo de Natación OCUMARE Nit. 74858695-0	Contribuir a la mejora de la calidad de vida de profesores, administrativos y sus familias (familiares de primer y segundo grado de consanguinidad), a través de actividades recreativas, físicas y deportivas.	- Servicio de formación, recreación y actividades lúdicas en el deporte de natación y sus manifestaciones inherentes, en dos (2) niveles; principiantes y avanzados.
Club Deportivo Real Sociedad Nit. 900460123-5	Contribuir a la mejora de la calidad de vida de hijos, sobrinos y primos entre los tres (3) y los quince (15) años, a través de su formación en el deporte de balón pie.	- Servicio de formación en el deporte de balón pie para hijos, sobrinos y primos de profesores y administrativos.
	Contribuir a la mejora de la calidad de vida de profesores y	- Acceso a programa de acondicionamiento físico de zumba.



<p>Zumba Studio Esmerald Fit Nit. 46374678-5</p>	<p>administrativos, a través de la enseñanza recreativa y deportiva.</p>	
<p>Sporty City S.A.S (Smart Fit) Nit. 900777063-3</p>	<p>Contribuir al bienestar de profesores, administrativos y sus familiares y/o amigos a través de la promoción de actividad física.</p>	<p>Acceso a Plan Black (plan corporativo de módico valor mensual, este incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acceso a todas las sedes a nivel nacional e internacional. - Cinco (5) ingresos gratis mensualmente para familiares y/o amigos. - Acceso y disfrute de sillas de masaje. - Acceso a clases grupales. - Servicios médicos. - Acceso a aplicación Smart Fit Colombia APP con entrenador virtual.
<p>Diseñamos Sonrisas Dents S.A.S Nit. 900808333-1</p>	<p>Contribuir a la mejora de la calidad de vida de profesores, administrativos y sus familias (familiares de primer y segundo grado de consanguinidad), mediante la atención de su salud oral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Consulta de valoración gratuita en cualquiera de las especialidades de la salud oral. - Descuento del 10% para tratamientos de Odontología general y especializada (ortodoncia, rehabilitación oral, endodoncia, periodoncia, cirugía oral y maxilofacial).
<p>Creativos 48 S.A.S Nit. 900081552-5</p>	<p>Contribuir al bienestar de profesores y administrativos a través del apoyo en la realización de actividades, eventos y su publicidad, dirigidos al bienestar social laboral de los funcionarios públicos unitropistas (en las diferentes dimensiones del desarrollo humano integral y la construcción de vida universitaria solidaria e inclusiva).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso a campañas, jornadas, capacitaciones, entre otras actividades (que obedecen a las diferentes dimensiones del ser humano), en pro del bienestar social laboral y el desarrollo humano integral.
<p>Funeraria los Olivos</p>	<p>Contribuir al bienestar de profesores, administrativos y sus familias, mediante la prestación de servicios funerarios</p>	<p>Convenio de libranza de descuento por nomina para el pago de póliza de servicios fúnebres para el funcionario y sus beneficiarios</p>
<p>Banco Davivienda</p>	<p>Contribuir a la mejora de la calidad de vida de profesores, administrativos, mediante el otorgamiento de créditos de libre inversión</p>	<p>Convenio de libranza de descuento por nomina para créditos de libre inversión</p>
<p>Banco BBVA</p>	<p>Contribuir a la mejora de la calidad de vida de profesores, administrativos, mediante el</p>	<p>Convenio de libranza de descuento por nomina para créditos de libre inversión</p>

	otorgamiento de créditos de libre inversión	
ASYCO	Contribuir a la mejora de la calidad de vida de profesores, administrativos, mediante el convenio de libranza de descuento por nomina para la adquisición de muebles y electrodomésticos	Crédito para adquisición de muebles y electrodomésticos
Comfacasanare	Contribuir a la mejora de la calidad de vida de profesores, administrativos, mediante el otorgamiento de créditos de libre inversión	Convenio de libranza de descuento por nomina para créditos de libre inversión
Programa servimos DAFP	Contribuir al bienestar de profesores, administrativos y sus familias, mediante la prestación de bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.	Es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas Ha consolidado las alianzas que benefician a servidores públicos y contratistas del Estado en temas de educación, salud y bienestar, turismo, recreación, cultura, veteranos y seguros. Para conocer y acceder a los beneficios debe ingresar a la página web https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos Allí se encontrarán las alianzas y los términos y condiciones para acceder a cada uno de los beneficios

1.4 Eje 5: Transformación Digital

El eje temático denominado *Transformación Digital* comprende las actividades y acciones para la creación de una cultura digital organizacional que promueva el bienestar social laboral de los servidores públicos de la comunidad Unitropista, implementando la tecnología y la diversidad de herramientas existentes que trascienden las barreras físicas. Así mismo, a través del eje se buscará la analítica de datos en materia de bienestar, con el objetivo de facilitar la toma de decisiones asertiva, la segmentación y la caracterización de las particularidades, necesidades y preferencias de los funcionarios; lo que propicia las condiciones del desarrollo humano integral y el mejoramiento de la calidad de vida de estos.

De acuerdo con esto, y las preferencias de actividades y acciones en las diferentes dimensiones del bienestar, obtenidas a través del análisis de resultados de la Encuesta de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2023, se implementarán las siguientes acciones destinadas a la transformación digital:

EJE 5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	
Actividad Propuesta	Responsable



	Oficina y/o Área
- Analítica de datos para el bienestar social laboral Unitropista (facilitar la toma de decisiones efectiva, la segmentación y caracterización de la población objetivo y la obtención de información relevante para la implementación de planes, programas y proyectos en materia de bienestar).	Oficina de Talento Humano y Oficina de Bienestar
- Creación de cultura digital para el bienestar social laboral Unitropista: 1. Estrategia de pertenencia y motivación laboral (Información relevante difundida semanalmente a los correos institucionales de profesores y administrativos).	
- Creación de ecosistemas digitales que facilitan la comunicación y el desarrollo del trabajo (Con el propósito de facilitar el trabajo de los servidores públicos Unitropistas, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, entre otros beneficios).	Oficina de Talento Humano con apoyo de la División de Sistemas de Información y Tecnología

9. MEDICIÓN DEL IMPACTO INDIVIDUAL E INSTITUCIONAL

Con el objetivo de hacer seguimiento, evaluación, monitoreo y mejora continua de las acciones y actividades tácticas planteadas en el presente pan, se utilizarán *indicadores de eficacia y eficiencia*; por cada eje establecidos y su valoración a nivel general, definidos de la siguiente manera:

- **Indicador de Implementación:**

N° de actividades ejecutadas

_____ X 100

N° de actividades programadas

- **Indicador de Participación:**

N° de personas impactadas o participantes

_____ X 100

N° de personas que integran la comunidad educativa

- **Indicador de Satisfacción:**

$$\frac{\text{Nº de personas satisfechas con la actividad ejecutada}}{\text{Nº de personas que diligenciaron la encuesta de satisfacción}} \times 100$$

La medición de los referidos indicadores será llevada a cabo por la Oficina de Talento Humano y la Oficina de Bienestar Universitario, de cara a los objetivos general y específicos del plan; la medición se hará con una frecuencia semestral, con el objetivo de poder determinar tanto el cumplimiento de lo planteado, como el impacto en la población objeto, determinando si es el caso, acciones de mejora.

10. FINANCIACIÓN

La normatividad ha sido taxativa frente a la importancia de incluir el bienestar universitario como uno de los ejes fundamentales del proceso formativo en Educación Superior. La Ley 30 de 1992, en el Capítulo III del Bienestar Universitario artículos 117, 118 y 119, estipula que las Instituciones de Educación Superior deben contar con planes, programas y proyectos que promuevan el desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social de toda la comunidad universitaria.

Así mismo, establece que cada institución debe destinar por lo menos el 2% del presupuesto de funcionamiento para el desarrollo del bienestar universitario; por lo que una parte de la asignación será destinada a la ejecución del presente plan, la distribución de los recursos asignados y los rubros presupuestales para la vigencia fiscal del año 2024 de la Oficina de Talento Humano y la Oficina de Bienestar Universitario son:

RUBROS PRESUPUESTALES DESTINADOS AL BIENESTAR SOCIAL LABORAL DE UNITRÓPICO 2024		
CÓDIGO DE RUBRO	RC	NOMBRE DE RUBRO
2.1.2.02.02.009.02.01.02-5	101	Actividades de Promoción y prevención
2.1.2.02.02.009.04.03.04-5	101	Actividades de Desarrollo Humano
2.1.2.02.02.009.04.03.05-5	101	Programa de Bienestar Social Laboral y Sistema Estímulos e Incentivos para Funcionarios
2.1.2.02.02.009.04.03.06-5	101	Actividades de Equidad e Inclusión
2.1.2.02.02.009.04.03.13-5	101	Actividades de Bienestar



11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, (2012). *Sistema de Estímulos: Orientaciones Metodológicas*. ISBN: 978-958-8125-50-3. Bogotá, D.C. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/1590.pdf/c820d4f2-21f9-4a7b-be3e-9af7b498459c#:~:text=%E2%80%9CLa%20calidad%20de%20vida%20laboral,servidores%20p%C3%BAblicos%2C%20la%20motivaci%C3%B3n%20y>

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. *Sistema de Estímulos*. Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/-como-medir-el-clima-laboral-en-mi-entidad-/28585938#:~:text=El%20Clima%20Laboral%20seg%C3%BAn%20el,al%20interior%20de%20la%20entidad%22.

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. *Servicio al ciudadano: Glosario*. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/-/wiki/Glosario+2/Cultura+Organizacional#:~:text=Actitudes%2C%20percepciones%20y%20comportamientos%20que,servidores%20p%C3%BAblicos%20de%20una%20entidad>.

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, (2015). Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Bogotá D.C., Colombia. Recuperado de: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=73057>

Nussbaum, M. C. (2001). *Women and human development: The capabilities approach* (1st ed.). Cambridge University Press.

Organización Internacional del Trabajo – OIT, (1928). Conferencia Internacional del Trabajo, N°26, Ginebra. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312171,es:NO