



**Unitrópico**  
Universidad Internacional  
del Trópico Americano

**Resolución Rectoral No. 0519 de 2023**  
**(22 de marzo de 2023)**

***“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social Laboral de la Universidad Internacional del Trópico Americano – Unitrópico para el año 2023”***

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 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 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, 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 2023, 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 2023, 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 veintidós (22) días del mes de marzo del año dos mil veintitrés (2023).

**ORIOI JIMÉNEZ SILVA**  
Rector

Proyectó: Brandon Rodríguez Bocanegra – Profesional Universitario Oficina de Talento Humano  
Aprobó: Lilia Andrea Nocua Neme – Jefe Oficina de Talento Humano  
Aprobó: Rodríguez Zubieta Ibeth Natalia - Jefe De Oficina De Bienestar Universitario  
Revisó: Alexis Ferley Bohórquez - Jefe Oficina Asesora Jurídica y de Contratación.



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL  
DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL  
DEL TRÓPICO AMERICANO  
2023**

Oficina de Bienestar Universitario

Oficina de Talento Humano



**Unitrópico**

Universidad Internacional  
del Trópico Americano

## CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	JUSTIFICACIÓN .....	4
3.	MARCO NORMATIVO .....	5
	3.1 Referente Nacional .....	5
	3.2 Referente Institucional .....	6
4.	MARCO CONCEPTUAL .....	6
5.	OBJETIVOS .....	7
	5.1 Objetivo General .....	7
	5.2 Objetivos Específicos .....	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 .....	13
	8.1 Eje 1: Equilibrio Psicosocial .....	14
	8.2 Eje 2: Bienestar y Salud Mental .....	16
	8.3 Eje 3: Convivencia Social .....	18
	8.4 Eje 4: Alianzas Interinstitucionales .....	19
	8.5 Eje 5: Transformación Digital .....	21
9.	MEDICIÓN DEL IMPACTO INDIVIDUAL E INSTITUCIONAL .....	22
10.	FINANCIACIÓN .....	23
11.	SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA AL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL .....	25
12.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	25



## 1. INTRODUCCIÓN

La Universidad Internacional del Trópico Americano valora el talento humano de sus colaboradores, quienes con su dedicación y compromiso contribuyen significativamente al cumplimiento de la misión institucional. Por esta razón, la Universidad se compromete a implementar 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 ocupacional, 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, se promoverá la formación y capacitación continua para estimular el desempeño y la creatividad de sus colaboradores.

Es importante acotar 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 Laboral e Incentivos 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.



**Unitrópico**  
Universidad Internacional  
del Trópico Americano

## 2. JUSTIFICACIÓN

La Universidad Internacional del Trópico Americano es una institución educativa comprometida con la formación integral de sus estudiantes y con la excelencia académica. 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 la formación y 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 también puede tener un impacto positivo en la productividad y la eficiencia de Unitrópico. Al promover un ambiente de trabajo saludable y seguro, se reduce 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.



Unitrópico

Universidad Internacional  
del Trópico Americano

### 3. MARCO NORMATIVO

#### 3.1 Referente Nacional

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

- **Ley 734 de 2002** (artículo 33 numerales 4): A través de la cual se contemplan los derechos de todo servidor público.

- **Ley 1010 DE 2006** "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".

- **Ley 1811 de 2016** (artículo 5): "Por 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".

- **Concepto Unificado Ley 1857 de 2017**: "Mediante el 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 la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".

- **Decreto Ley 1567 de 1998** (Cap. II, Art. 18 y Cap. III Arts. 20,21,23,24,25): "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado".

En los citados artículos me hace mención a los Programas de Bienestar Social e Incentivos, su finalidad, áreas de intervención, área de protección y servicios sociales, área de calidad de vida laboral y el proceso de gestión de los programas de bienestar.

- **Decreto 1227 de 2005** (Art. 75): "De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: medir el clima laboral, evaluar la adaptación al cambio organizacional, asistir la desvinculación laboral o readaptación laboral, identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada, fortalecer el trabajo en equipo y adelantar programas de incentivos".

- **Decreto 1083 de 2015** (título 10): A través 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.



### 3.2 Referente Institucional

- **Acuerdo CS No. 004 de 2021:** “Por medio de la cual se adopta el Plan de Desarrollo Institucional 2021-2024 “Comprometida con la transformación de sí misma y de la sociedad” de la Universidad Internacional del Trópico Americano.
- **Resolución Rectoral No. 006 del 2021:** “Por medio del 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. 016 del 2021:** “Por medio del cual se expide el Estatuto del Profesor Universitario de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones”. Capítulo IV del bienestar, capacitaciones, estímulos, distinciones y reconocimientos.
- **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. 321 de 2021:** “Por medio de la cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones”.
- **Resolución Rectoral No. 336 de 2021:** “Por medio de la cual se adopta la Política de Bienestar Universitario de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones”.
- **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”.
- **Acuerdo CS No. 024 de 2023:** “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. 025 de 2023:** “Por medio del cual se establece como falta disciplinaria y prohibición todo acto de violencia basado en género y/o violencia sexual de Unitrópico y se autoriza la expedición del protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones”.
- **Acuerdo CS No. 029 de 2023:** “Por medio de la cual se reglamenta el ingreso, la permanencia y la desvinculación de los profesores No Pertenecientes a la Carrera Profesoral de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones”.
- **Resolución Rectoral No. 0095 de 2023:** “por medio de la cual se adopta el Protocolo para la prevención y atención integral de violencias basadas en género y violencias sexuales de la Universidad Internacional de Trópico Americano y se dictan otras disposiciones”.



#### 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).



**Unitrópico**

Universidad Internacional  
del Trópico Americano

## 5. OBJETIVOS

### 5.1 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.

### 5.2 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.
- 4) Promover el bienestar social laboral de los servidores públicos de la comunidad Unitropista, a través de la implementación de diferentes herramientas tecnológicas que faciliten la divulgación de información relevante en la materia, el análisis de datos y la toma de decisiones.

## 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 con 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 dependen económicamente del servidor.



**Unitrópico**

Universidad Internacional  
del Trópico Americano

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

La Encuesta de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2023 fue dirigida a una población de 232 funcionarios administrativo y profesoral ( Administrativos 152, Profesores provisionales 30 y Profesores Ocasionales 50) de la Universidad de Unitrópico, se contó con la participación de un total de 175 personas que correspondieron la encuesta, eso equivale a un porcentaje del 75.4%, 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 175 encuestados, el 65,1% pertenece al estamento administrativo y el 34,9% pertenece al estamento profesoral; el nivel de participación de profesores en el diligenciamiento de la encuesta fue bajo, deben contemplarse actividades y acciones tácticas para promover una cultura de participación en el estamento del número de encuestados, el 60% se encuentra en un rango de edad promedio de 25 a 43 años y el 85,8% 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) principales dimensiones 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 Unitrópico, 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 el compartir con la pareja y/o familia. 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 a abordar institucionalmente a la hora de implementar las actividades.

### **- Bienestar Personal**

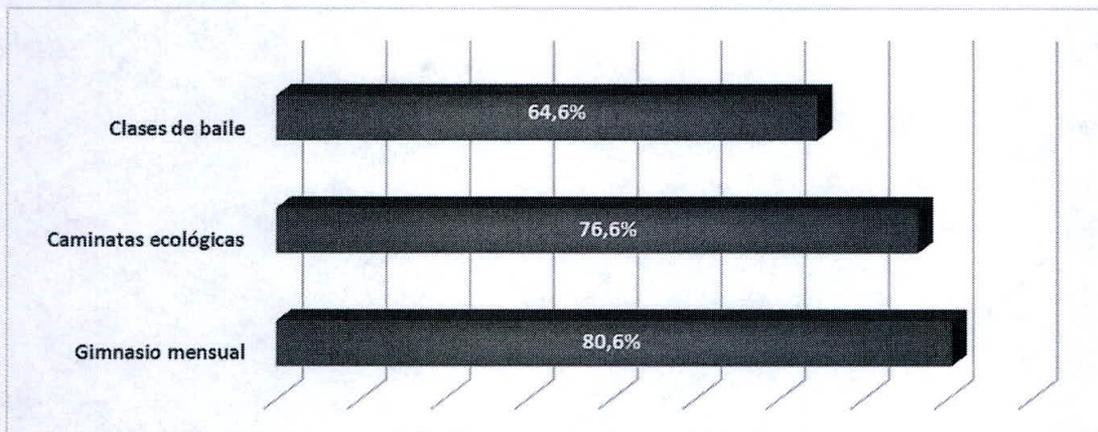
En el siguiente apartado se indicarán las preferencias de los servidores públicos de Unitrópico en materia de actividades a implementar en el Plan; según las diferentes dimensiones que componen el bienestar social laboral.

#### **1) Actividades recreativas, físicas y deportivas**



### Individual

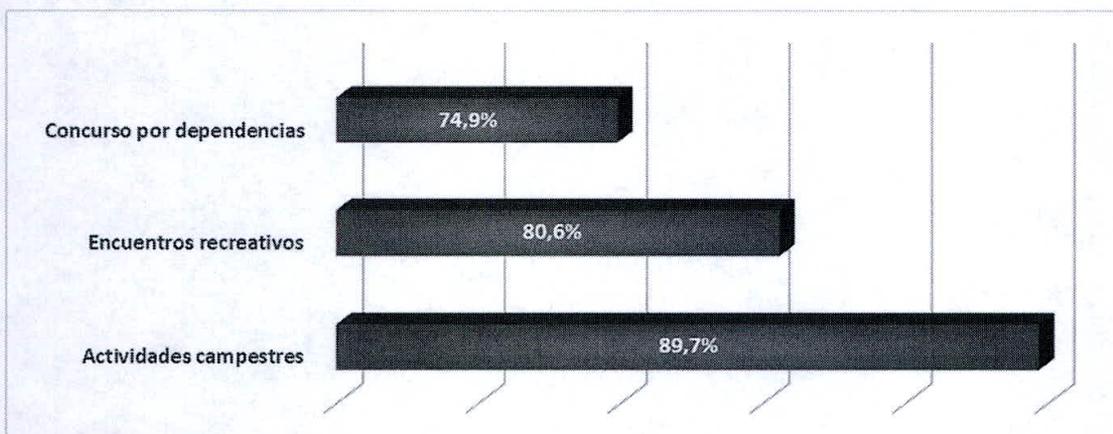
Dentro de las actividades recreativas, físicas y deportivas de carácter individual que prefieren los funcionarios Unitrópistas, sobresalen tres (3), estas son: gimnasio con un 80,6% de preferencia, seguido de caminatas ecológicas con el 76,6% y clases de baile con el 64,6%.



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 con una tasa de preferencia del 89,7%, seguido de encuentros recreativos con el 80,6% y concurso por dependencias con el 74,9%.

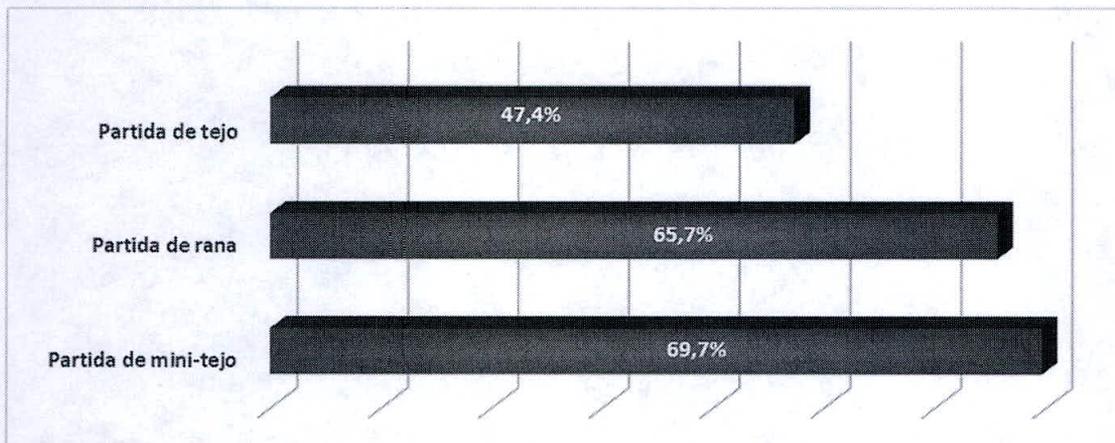


Fuente: Elaboración propia con base a los resultados de la Encuesta de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2023



### Autóctono

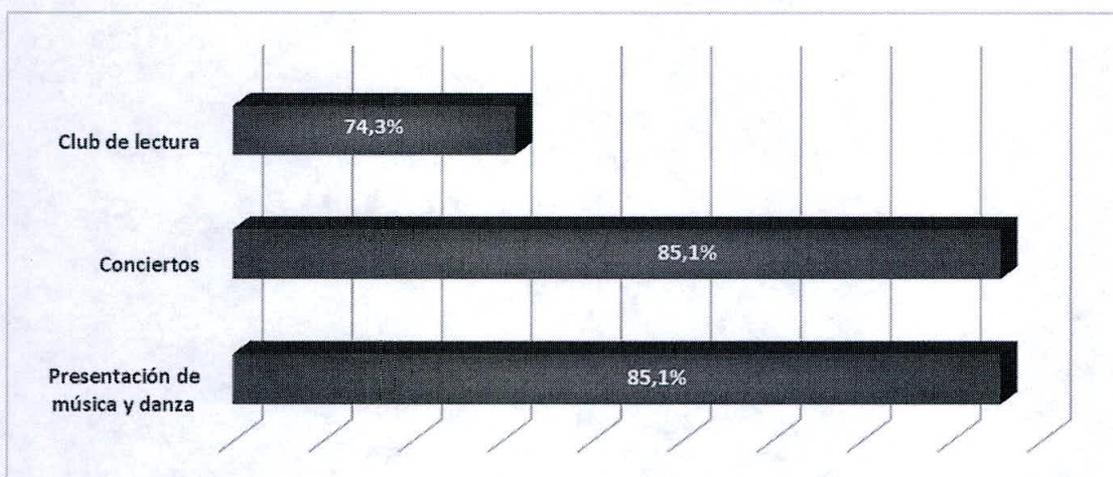
Las actividades de carácter autóctono son privilegiadas por los funcionarios públicos de Unitrópico de la siguiente manera: partida de mini-tejo con un 69,7%, seguido de partida de rana con el 65,7% y partida de tejo con el 47,4%.



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 Unitrópico son: presentación de música y danza con un 85,1%, seguido de conciertos con el 85,1% y club de lectura con el 74,3%.

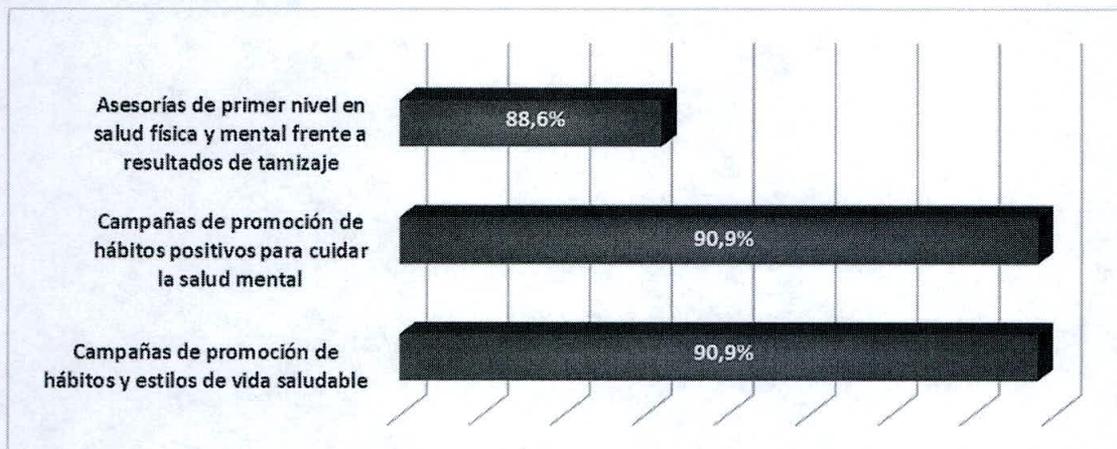


Fuente: Elaboración propia con base a los resultados de la Encuesta de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2023



### 3) Actividades promoción/prevencción en salud física y mental

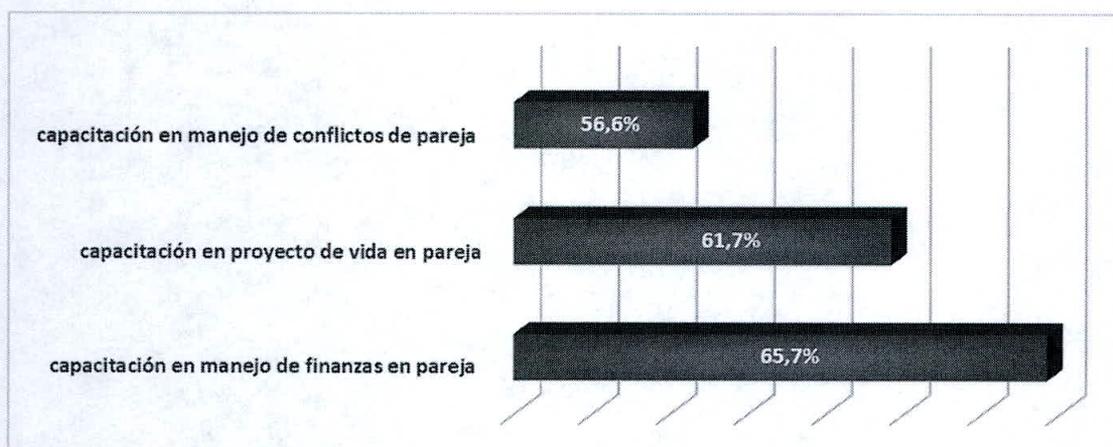
En la dimensión de salud física y mental se refleja un alto interés por parte de los funcionarios públicos de Unitrópico entorno al deseo de participación en actividades de promoción/prevencción, las de preferencia son: campañas de promoción de hábitos y estilos de vida saludable con 90,9%, seguido de campañas de promoción de hábitos positivos para cuidar la salud mental con un 90,9% y asesorías de primer nivel en salud física y mental frente a resultados de tamizaje con un 88,6%.



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 manejo de finanzas en pareja con un interés del 65,7%, seguido de capacitación en proyecto de vida en pareja con un 61,7% y capacitación en manejo de conflictos de pareja con un 56,6%.

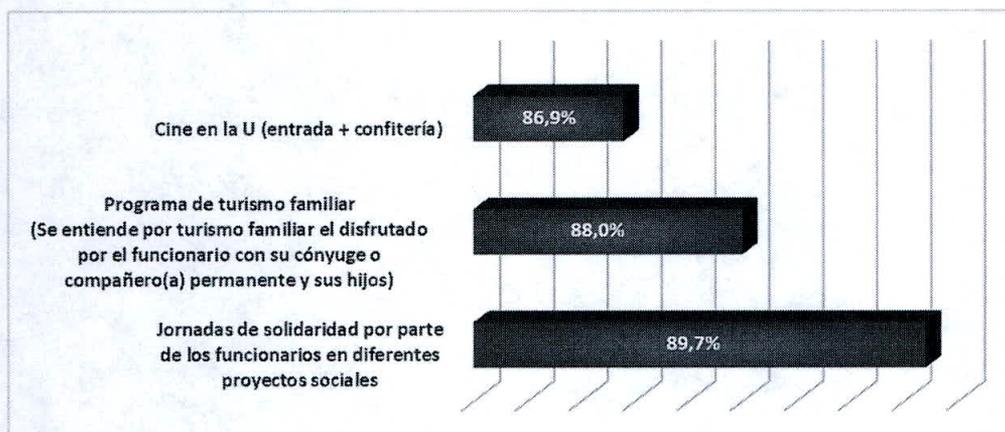


Fuente: Elaboración propia con base a los resultados de la Encuesta de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2023



## 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%.



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 94,3% de los encuestados desean 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 2023 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

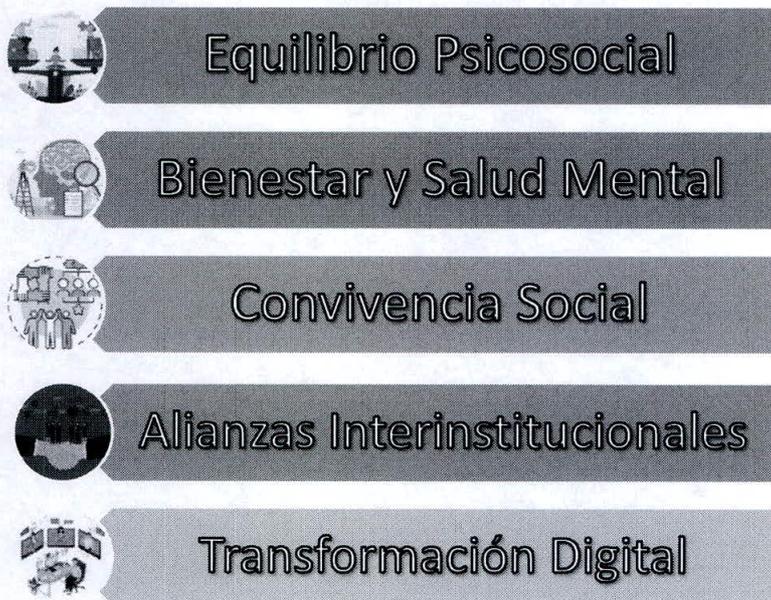


Unitrópico

Universidad Internacional  
del Trópico Americano

servidores públicos de la comunidad Unitropista. Además, están planteados de acuerdo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, con el objeto de brindar un abordaje integral de bienestar social laboral

**Grafica 1. Ejes del Plan de Bienestar Social Laboral**



**8.1 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:

<b>EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</b>	
<b>Actividad Propuesta</b>	<b>Responsable Oficina y/o Área</b>
<b>ACTIVIDADES RECREATIVAS</b>	
- Caminatas ecológicas	Oficina de Bienestar Universitario – Dirección Centro de Deportes con apoyo de la Oficina de Talento Humano
- Clases de baile	
- Concurso por dependencias	
- Partidos de mini-tejo	
- Partido de tejo	



Unitrópico

Universidad Internacional  
del Trópico Americano

- Partidos de rana	
<b>ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES</b>	
- Club de lectura	Oficina de Bienestar Universitario - Dirección de Centro de Cultura con apoyo de la Oficina de Talento Humano
- Conciertos	
- Presentaciones de música de diferentes géneros	
- Presentaciones de diferentes tipos de danza	
- Campaña conmemorativa al Día Nacional de la Música Colombiana.	
- Foro conmemorativo al Día Internacional del Teatro	
- Muestra de danza llanera tradicional y danza folclórica nacional e internacional, como conmemoración al Día Internacional de la Danza	
- Festival de arte y cultura 2023 – A, evidenciando las labores y avances de la Universidad en la materia	
- 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
- Muestra de danza tradicional con apoyo musical como conmemoración al Día Nacional de la Cultura, Tradición e Identidad Llanera	Oficina de Bienestar Universitario - Dirección de Centro de Cultura con apoyo de la Oficina de Talento Humano
- Muestras de danza folclórica, muestra de instrumentos llaneros y grupo carranguero como conmemoración al Día Mundial del Folclor	
- Muestra de danza folclórica como conmemoración al Día Internacional de la Música	
- Homenaje al personal de servicios generales de la Universidad, como conmemoración al Día Internacional del Agradecimiento al Personal de Limpieza	Oficina de Talento Humano con apoyo de la Dirección de Centro de Cultura de la Oficina de Bienestar Universitario
- Festival de Arte y Cultura Universitario; concurso de voz regia y pasaje y muestra de danzas de tradición llanera	Oficina de Bienestar Universitario - Dirección de Centro de Cultura con apoyo de la Oficina de Talento Humano
- Homenaje al personal de vigilancia, como conmemoración al Día de Vigilante	Oficina de Talento Humano con apoyo de la Dirección de Centro de Cultura de la Oficina de Bienestar Universitario
<b>ACTIVIDADES EN PAREJA</b>	
- Capacitación en manejo de finanzas en pareja	Oficina de Talento Humano con apoyo del Área de Psicología de la Oficina de Bienestar Universitario
- Capacitación en proyecto de vida en pareja	
- Capacitación en manejo de conflictos en pareja	
<b>ACTIVIDADES FAMILIARES</b>	



- Jornadas de solidaridad por parte de los funcionarios y sus familias en diferentes proyectos sociales	Oficina de Talento Humano y Oficina de Bienestar Universitario
- Programa de turismo familiar (Se entiende por turismo familiar el disfrutado por el funcionario con su cónyuge o compañero(a) permanente y sus hijos)	
- Cine en la U (entrada + confitería)	
- Día del niño: promover la calidad de tiempo en familia con los niños y niñas / hijos de los funcionarios	Oficina de Talento Humano con apoyo de la Oficina de Bienestar Universitario
- Homenaje del día de la madre y día del padre	Oficina de Talento Humano con apoyo de la Oficina de Bienestar Universitario
<b>ACTIVIDADES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	
- Día mundial de la seguridad y salud en el trabajo en actividades de promoción de autocuidado en el entorno laboral	Oficina de Talento Humano 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 conocer oferta de servicios de entidades públicas y privadas como ARL, EPS, AFP, Caja de compensación familiar, vivienda, productos o servicios.	Oficina de Talento Humano y Oficina de Bienestar Universitario

## 8.2 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:

<b>EJE 2: BIENESTAR Y SALUD MENTAL</b>	
<b>Actividad Propuesta</b>	<b>Responsable Oficina y/o Área</b>
<b>ACTIVIDADES FISICAS Y DEPORTIVAS</b>	
- 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)



Unitrópico

Universidad Internacional  
del Trópico Americano

- 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	
<b>ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD FÍSICA Y MENTAL</b>	
- Asesorías de primer nivel en salud física y mental frente a resultados de tamizaje	
- Campañas de promoción de hábitos y estilos de vida saludable	Oficina de Bienestar Universitario – Dispensario Médico y Oficina de Talento Humano
- Campañas de promoción de hábitos positivos para cuidar la salud mental	
- Diagnóstico y atención en salud visual general y especializada	DSAM Soluciones Ópticas Luxuri (Alianza Interinstitucional)
- Diagnóstico 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 educativa frente a la patología del cáncer, como conmemoración al Día Mundial Contra el Cáncer	Oficina de Bienestar Universitario – Dispensario Médico
- Feria de la salud; promoción de servicios de medicina general, nutrición, psicología, ginecología, planificación familiar, odontología y pruebas de VIH, como conmemoración al Día Mundial de la Salud	Oficina de Bienestar Universitario – Dispensario Médico y Oficina de Talento Humano
- Campaña educativa frente a la enfermedad de hipertensión y hábitos saludables frente a la misma, como conmemoración al Día Internacional de la hipertensión	Oficina de Bienestar Universitario – Dispensario Médico
- Campaña educativa frente a la nutrición; charla de nutricionista y valoración nutricional, como conmemoración al Día Mundial de la Nutrición	
- Campaña de prevención al tabaquismo, como conmemoración al Día Mundial sin Tabaco	
- Campaña de sensibilización frente a la importancia del autocuidado como un pilar del bienestar, como conmemoración al Día Mundial del Autocuidado	Oficina de Bienestar Universitario – Dispensario Médico 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
- Campaña de promoción de la salud visual, como conmemoración al Día Mundial de la Vista	Oficina de Bienestar Universitario – Dispensario Médico
- Campaña de prevención de la enfermedad de diabetes, como conmemoración al Día Mundial de la Diabetes	
- Campaña educativa de prevención de ETS, Y VIH SIDA, como conmemoración al Día Mundial de la Lucha Contra el SIDA	
- Programa de escucha y orientación laboral para funcionarios administrativos y profesoral	Oficina de Talento Humano
- Pausas mentales laborales y micro intervenciones (personal administrativo y profesoral) en tema de manejo estrés	Oficina de Talento Humano
- Picnic o café “Conversemos con talento humano”. Intervenciones por áreas o dependencias de trabajo en temas como: relaciones interpersonales, convivencia laboral, habilidades blandas y trabajo en equipo.	Oficina de Talento Humano
- Campañas de gestión y control de emociones por oficinas (individual o grupal) Emocionario, ruleta de emociones	Oficina de Talento Humano
- Jornada de relajación, masaje anti-estrés para funcionarios administrativos y planta profesoral	Oficina de Talento Humano

### 8.3 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
<b>ACTIVIDADES DE PARTICIPACIÓN DIVERSA Y PLURAL</b>	



Unitrópico

Universidad Internacional  
del Trópico Americano

<ul style="list-style-type: none"><li>- 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</li><li>- Participación en proyectos de los ámbitos personal y laboral de carácter institucional y colectivo por parte de representantes de profesores y administrativos</li><li>- 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</li></ul>	Oficina de Talento Humano y Oficina de Bienestar Universitario, consejo electoral
<b>ACTIVIDADES DE CULTURA UNIVERSITARIA INCLUSIVA</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>- Talleres teórico/prácticos entorno a abordajes propios de la Educación Superior Inclusiva e Intercultural</li><li>- Campañas pedagógicas frente a situaciones de exclusión y discriminación que se presenten en la Universidad</li><li>- Campaña de concientización sobre las barreras de acceso y discriminaciones que vive la comunidad LGBTIQ+, como conmemoración al Día Internacional Contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia</li><li>- Campaña de formación en equidad de género, derechos de la población LGBTIQ+ y uso del lenguaje incluyente, como conmemoración al Día Internacional del Orgullo LGTBIQ+</li><li>- Feria de talentos entorno a la comunidad sorda, como conmemoración al Día Internacional de las Personas Sordas</li><li>- Campaña de difusión de la identidad en lo referente a la cultura afrocolombiana, a las comunidades étnicas y a la cultura Rom, como conmemoración al Día de la Raza</li><li>- Campañas de difusión y socialización de la ruta de atención integral para víctimas de violencias basadas en género y violencias sexuales, como conmemoración al Día Internacional de la Eliminación de Violencia Contra la Mujer</li><li>- Maratón corre por la inclusión, como fecha conmemorativa del Día Internacional de la Personas con Discapacidad</li><li>- Seguimiento y evaluación continua de los procesos de inclusión que se desarrollan en los</li></ul>	Oficina de Bienestar Universitario – Área de Inclusión



diversos espacios de la Universidad a nivel educativo, cultural, de políticas y participación	
<b>ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN PARA LA INCLUSIÓN Y LA INTERCULTURALIDAD</b>	
- 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
Divulgar el protocolo para la prevención y atención integral de violencias basadas en género y violencias sexuales de la Universidad Internacional de Trópico Americano a los funcionarios administrativos y profesoral.	Oficina de talento humano y Oficina de Bienestar Universitario
Campañas de divulgación para la prevención del acoso laboral, sobre la Ley 1010 de 2006	Oficina de talento humano, Seguridad y Salud en el Trabajo

#### 8.4 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 a 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 y/o continuarán los siguientes convenios o acuerdos de voluntades para la colaboración armónica en materia de bienestar social laboral, estos se discriminan por la institución o entidad con la cual se establece la alianza y el objetivo de la misma:

<b>EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES</b>		
<b>Institución o Entidad</b>	<b>Objetivo del Convenio o Acuerdo de Voluntades</b>	<b>Beneficios Obtenidos para el Bienestar Social Laboral</b>
<b>DSAM Soluciones Ópticas Luxuri</b> <b>Nit. 901114638-7</b>	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.
	Contribuir a la mejora de la calidad de vida de profesores,	- Servicio de formación, recreación y actividades



**Unitrópico**

Universidad Internacional  
del Trópico Americano

<b>Club Deportivo de Natación OCUMARE</b> <b>Nit. 74858695-0</b>	administrativos y sus familias (familiares de primer y segundo grado de consanguinidad), a través de actividades recreativas, físicas y deportivas.	lúdicas en el deporte de natación y sus manifestaciones inherentes, en dos (2) niveles; principiantes y avanzados.
<b>Club Deportivo Real Sociedad</b> <b>Nit. 900460123-5</b>	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.
<b>Zumba Studio Esmerald Fit</b> <b>Nit. 46374678-5</b>	Contribuir a la mejora de la calidad de vida de profesores y administrativos, a través de la enseñanza recreativa y deportiva.	- Acceso a programa de acondicionamiento físico de zumba.
<b>Sporty City S.A.S (Smart Fit)</b> <b>Nit. 900777063-3</b>	Contribuir al bienestar de profesores, administrativos y sus familiares y/o amigos a través de la promoción de actividad física.	Acceso a Plan Black (plan corporativo de módico valor mensual, este incluye:  - 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.
<b>Diseñamos Sonrisas Dents S.A.S</b> <b>Nit. 900808333-1</b>	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.	- 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.

Universidad Internacional del Trópico Americano / NIT. 844002071-4



<p><b>Creativos 48 S.A.S</b> <b>Nit. 900081552-5</b></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>	<p>- 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>
<p><b>Hope Sportswear</b></p>	<p>Contribuir al bienestar de profesores, administrativos y sus familiares en primero y segundo grado de consanguinidad a través de descuentos en productos deportivos para dama y caballero.</p>	<p>- Descuento en productos de uso deportivo para dama y caballero.</p>

### 8.5 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 los mismos.

De acuerdo a 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:

<b>EJE 5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b>	
<b>Actividad Propuesta</b>	<b>Responsable Oficina y/o Área</b>
<p>- 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).</p>	<p>Oficina de Talento Humano y Oficina de Bienestar</p>
<p>- Creación de cultura digital para el bienestar social laboral Unitropista:</p>	



Unitrópico

Universidad Internacional  
del Trópico Americano

<ol style="list-style-type: none"><li>1. "Píldoras de Salud Mental" (información relevante en materia de bienestar, difundida a través de correos electrónicos institucionales de profesores y administrativos).</li><li>2. Estrategia de pertenencia y motivación laboral (información relevante difundida semanalmente a los correos institucionales de profesores y administrativos).</li></ol>	
- 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 Plan, 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:**

N° de personas satisfechas con la actividad ejecutada

X 100

N° de personas impactadas o participantes



**Unitrópico**

Universidad Internacional  
del Trópico Americano

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 objeto de poder determinar tanto el cumplimiento de lo planteado, como el impacto en la población objetivo, 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.

De igual manera, para la financiación de los programas de bienestar social laboral de funcionarios públicos, la Ley 734 de 2002 Art. 33 numeral 4 estipula que se deben contemplar los derechos de los servidores públicos mediante la participación en todos los programas de bienestar social y sus familiares. El decreto 1083 del 2015, dentro de su composición indica los lineamientos que se deben tener con respecto a los programas de estímulos, programas de bienestar social y planes de incentivos.

Por consiguiente, se hace la distribución de los recursos asignados y los rubros presupuestales para la vigencia fiscal del año 2023 de la Oficina de Bienestar Universitario y la Oficina de Talento Humano, de la siguiente manera:

DEPENDENCIA	META / PROPÓSITO	RUBRO	DESCRIPCIÓN
Oficina de Bienestar Universitario	Organización y desarrollo del evento de conmemoración de la Fundación de Unitrópico con actividades culturales, académicas y de protocolo.	20202020907090112.06	Actividades de Bienestar
Oficina de Bienestar Universitario	Campaña de prevención en conmemoración del Día Mundial Contra el Cáncer (cáncer de cuello uterino, cáncer de mama, próstata y otros).	202020209030102.05	Actividades de Promoción y Prevención
Oficina de Bienestar Universitario	Campaña de prevención de enfermedades y promoción de la salud, en conmemoración de las fechas correspondientes de: Día Mundial de la Actividad Física, Día Mundial de la Salud, Día Mundial del Corazón, Día Mundial de la Nutrición y Alimentación. Así como de la prevención del consumo de sustancias psicoactivas (SPA).	202020209030102.05	Actividades de Promoción y Prevención
Oficina de Bienestar Universitario	Campaña de promoción de la salud mental y prevención de la conducta suicida, en conmemoración del Día Mundial de Prevención del Suicidio.	202020209030102.05	Actividades de Promoción y Prevención



Unitrópico

Universidad Internacional  
del Trópico Americano

Oficina de Bienestar Universitario	Campaña de educación frente a la equidad de género en conmemoración del Día Internacional de la Mujer, el Día Internacional del Hombre y el Día Internacional de la Violencia Contra la Mujer.	202020209030102.05	Actividades de Promoción y Prevención
Oficina de Bienestar Universitario	Eventos académicos y culturales en conmemoración a los siguientes días: día del contador público, día del negociador internacional, día del bibliotecólogo, día del médico veterinario, día del abogado, día de la secretaria, día del profesor, día del estudiante, día del amor y la amistad y día del vigilante.	20202020907090112.06	Actividades de Bienestar
Oficina de Bienestar Universitario	Jornada de actividades deportivas y culturales en pro del aprovechamiento del tiempo libre y el sano esparcimiento de la comunidad Unitropista.	20202020906050101.05	Actividades Deportivas y Recreativas
Oficina de Bienestar Universitario	Campaña de inclusión a la diversidad, en conmemoración de las siguientes fechas: día internacional del orgullo LGBTQ+, día internacional de la mujer negra, latinoamericana y caribeña, día internacional de las personas sordas, día internacional de las personas con discapacidad y día de la diversidad étnica y cultural de la nación Colombiana.	202020209030102.05	Actividades de Promoción y Prevención
Oficina de Bienestar Universitario	Organización y desarrollo de la segunda versión del Unitrópico Fest con actividades deportivas, culturales, académicas, de emprendimiento y sociales.	20202020906020101.05	Actividades de Fomento Artístico y Cultural
Oficina de Bienestar Universitario	Organización de campeonatos deportivos, jornadas de actividad física y actividades lúdico - recreativas para la comunidad Unitropista.	20202020906050101.05	Actividades Deportivas y Recreativas
Oficina de Bienestar Universitario	Participación en Juegos Universitarios ASCUN y demás eventos organizados por el Sistema Nacional del Deporte para estudiantes y funcionarios.	20202020906050101.05	Actividades Deportivas y Recreativas
Oficina de Talento Humano	Plan de Bienestar Laboral	20202020907090105.05	Programa de Bienestar Social Laboral y Sistema Estímulos e Incentivos para funcionarios



Unitrópico

Universidad Internacional  
del Trópico Americano

## 11. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA AL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

El seguimiento, evaluación y mejora continua del Plan de Bienestar Social Laboral de la Universidad Internacional del Trópico Americano, lo lleva a cabo la Oficina de Bienestar Universitario y la Oficina de Talento Humano, a través de mediciones periódicas del nivel de impacto individual e institucional, de cara al desarrollo de las acciones y actividades tácticas planteadas; con frecuencia semestral, frente a los objetivos plasmados en el presente plan. Con el objeto de poder determinar el cumplimiento, el impacto de los servicios prestados, la valoración de la comunidad universitaria frente a estos y acciones que tengan lugar, establecidas a través de un plan de mejoramiento si es el caso, con máximo plazo de ejecución de seis meses.

## 12. 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%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](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\\_LA\\_NG\\_CODE:312171,es:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LA_NG_CODE:312171,es:NO)