

Propuesta Integral de Bienestar Orientada al personal Administrativo de la Universidad  
Tecnológica de Pereira

Eliana Prado Brand

Martha Isabel Osorio Monroy

Universidad Tecnológica de Pereira  
Facultad de Ciencias Empresariales  
Pereira, Colombia  
2019

**Propuesta Integral de Bienestar Orientada al personal Administrativo de la  
Universidad Tecnológica de Pereira**

Eliana Prado Brand

Martha Isabel Osorio Monroy

Trabajo final de Maestría presentado como requisito para optar al título de  
**Magister en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional**

Director:

Luz Stella Restrepo De Ocampo

Universidad Tecnológica de Pereira  
Facultad de Ciencias Empresariales  
Pereira, Colombia  
2019

## AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por todas las bendiciones y este nuevo triunfo.

Gracias a mi madre que, aunque ya no este, es mi inspiración y forjo la mujer que soy.

Gracias a mi hermano y padre por el apoyo, acompañamiento y amor.

Gracias a misio (él sabe quién es) por la paciencia y el amor.

Gracias a todas las personas que durante este camino estuvieron presentes, con su experiencia, cariño, apoyo y conocimiento.

**Eliana Prado Brand**

Gracias a Dios por este nuevo triunfo y por permitirme vivir y disfrutar cada día.

Gracias a mi Padre y a mis Herman@s por creer en mí.

Gracias a mi Madre que, aunque hoy no esté presente en mi vida, la llevo en mi corazón y siempre será mi gran motivación.

Gracias a mi esposo por todos los aportes que ha realizado tanto en mi vida personal como profesional, por ser mi inspiración y mi motivación para ser siempre mejor.

Gracias a mi familia extensa y todas las personas que de una u otra forma han sido parte esencial y fundamental en mi vida.

**Martha Isabel Osorio Monroy**

## Tabla de Contenido

Lista de Tablas .....	6
Lista de Gráficos .....	7
RESUMEN.....	8
Introducción .....	10
CAPITULO I.....	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	12
1.1 Antecedentes de la Investigación .....	12
1.2 Situación Problema .....	13
1.3 Definición del problema.....	13
1.5 Delimitación del estudio.....	13
1.5.1 Tema. ....	13
1.5.2 Tiempo. ....	14
1.5.3 Espacio.....	14
1.5.4 Demografía. ....	14
1.6 Objetivos de Investigación.....	14
1.6.1 Objetivo general.....	14
1.6.2 Objetivos específicos .....	14
1.7 Justificación del Estudio .....	14
1.8 Beneficios que conlleva .....	15
1.9 Limitaciones previsibles .....	15
CAPITULO II .....	16
MARCO REFERENCIAL DE LA INVESTIGACIÓN .....	16
2.1 Marco Teórico. ....	16
2.2 Marco Conceptual.....	19
2.3 Marco Legal.....	26
2.4 Marco Situacional .....	28
CAPITULO III.....	35
DISEÑO METODOLÓGICO.....	35
3.1 Método de investigación .....	35
3.2 Tipo de estudio .....	35

3.3 Fases de la Investigación .....	35
3.4 Población.....	37
3.5 Variables e indicadores.....	38
<b>CAPITULO IV .....</b>	<b>39</b>
<b>PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA .....</b>	<b>39</b>
4.1 Análisis de referente teórico y normativo .....	39
4.2 Oferta de la Universidad Tecnológica dirigida a los Administrativos para su Bienestar. .....	68
4.3 Necesidades sobre el Bienestar en el personal administrativo de la Universidad. ....	76
4.4 Propuesta de Bienestar para administrativos de la Universidad Tecnológica de Pereira: Acompañamiento integral .....	79
<b>CAPITULO V.....</b>	<b>109</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>109</b>
5.1 Conclusiones .....	109
5.2 Recomendaciones .....	110
<b>Bibliografía .....</b>	<b>111</b>

## Lista de Tablas

Tabla 1. Matriz de necesidades y satisfactores de Max Neef.....	22
Tabla 2. Fases de la investigación.....	35
Tabla 3. Variables e indicadores.....	38
Tabla 4. Referentes teóricos.....	39
Tabla 5. Normatividad General.....	45
Tabla 6. Experiencias Instituciones.....	51
Tabla 7. Benchmarking.....	61
Tabla 8 . Actividades.....	71
Tabla 9. Participantes.....	73
Tabla 10. Datos estadísticos.....	74
Tabla 11. Tipo de habilidades.....	83
Tabla 13. Plan de Acción.....	92

## Lista de Gráficos

Ilustración 1. Áreas del programa .....	20
Ilustración 2. Información tomada del modelo para diseñar un programa de bienestar laboral. ....	26
Ilustración 3. Organigrama por procesos .....	30
Ilustración 4. Población.....	37
Ilustración 5. Línea del tiempo: Normatividad .....	57
Ilustración 6. Estructura gestión del talento humano. ....	69
Ilustración 7. Estructura Vicerrectoría de responsabilidad social y bienestar universitario.....	70
Ilustración 8. Población: Colaboradores administrativos Universidad Tecnológica de Pereira .....	72
Ilustración 9. Participantes en actividades para el bienestar y calidad de vida .....	74
Ilustración 10. Necesidades colaboradores administrativos de la Universidad Tecnológica de Pereira .....	77
Ilustración 11. Matriz DOFA .....	78
Ilustración 12. Propuesta de bienestar para administrativos Universidad Tecnológica de Pereira... ..	80
Ilustración 13. Eje y componentes de la propuesta .....	81
Ilustración 14. Caracterización de la propuesta .....	82
Ilustración 15. Consecuencias y efectos de los riesgos psicosociales .....	86

## **RESUMEN**

La presente investigación tiene como objetivo principal elaborar una propuesta de bienestar para el personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira.

El tipo de estudio utilizado fue descriptivo, con método científico y con investigación aplicada, dado que se tomó información recopilada de diferentes espacios de las vivencias de los administrativos en la Institución en un periodo de tiempo determinado, los datos fueron suministrados por diferentes áreas de la Universidad; La información fue analizada y se identificaron los factores predominantes asociados al Talento Humano de la Universidad.

De acuerdo con la información recopilada de la oferta existente en la Institución, se realizó una identificación de las actividades, el número de participantes en cada una de ellas y los que fueron más asistidos con las respectivas conclusiones asociadas, se utilizó la técnica de evaluación comparativa del sector público para hacer una comparación y analizar las variables comunes relacionadas con el bienestar

Los resultados obtenidos dan cuenta que las necesidades sentidas del talento humano son fundamentales para el diseño y desarrollo de estrategias, planes y políticas, Es por lo anterior que se plantea la propuesta para la Universidad la cual se enmarca en el acompañamiento integral con sus componentes de desarrollo: integral y de la salud, motivacional, competencias, psicosocial con su respectivo plan de acción.

**Palabras clave:** Bienestar, calidad de vida, acompañamiento integral, desarrollo, competencias, salud, motivación, habilidades, destrezas, actitudes.

## **ABSTRACT**

The main objective of this research is to prepare a welfare proposal for the administrative person of the Technological University of Pereira.

The type of study used was descriptive, with scientific method and with applied research, since information collected from different spaces of the experiences of the administrative staff in the Institution was taken in a certain period of time, the data were provided by different areas of the College; The information was analyzed and the predominant factors associated with the Human Talent of the University were identified.

Under the information collected from the existing offer in the Institution an identification of the participants in each of the activities was carried out and which were the most attended with the respective associated conclusions, the public sector benchmarking technique was used to make a comparison and analyze the common variables related to Wellbeing.

The results obtained show that the felt needs of human talent are fundamental for the design and development of strategies, plans and policies. It is for this reason that the proposal for the University is proposed, which is part of the integral accompaniment with its components of Development: comprehensive and health, motivational, competencies, psychosocial with their respective action plan.

## **KEYWORDS**

Wellness, quality of life, integral accompaniment, developing, competitions, health, motivation, skills, abilities, attitudes.

## **Introducción**

El mundo es un eje sistémico que hace parte de un grupo de matices que se forman una a una logrando un engranaje que permite la funcionalidad de las estructuras forjadas por los seres humanos en un esfuerzo claro propio de su naturaleza, el cual se refleja en los lazos sociales que día a día consciente o inconscientemente se ejecutan de forma permanente, el cual hace parte la conformación genética, convirtiéndonos en seres sociales y dinámicos en permanente evolución. De tal manera esa meta incansable se extiende otorgando nuevos retos en los campos personales e institucionales, es así que, en aras de aquel entramado de roles y actividades, surge una labor que se enfoca en el ser humano, desde su parte axiológica y biológica hacia su entorno familiar, laboral y el medio donde vive y convive. Por lo tanto, en virtud a la filosofía que atañe a la siguiente propuesta académica, es el ser humano acompañado en su línea indefectible de dignidad, que sirve de insumo esencial en la estructura de la sociedad, reflejada en las instituciones como medio más importante y recurso para el cumplimiento de sus fines esenciales para lo que fueron concebidas. Un ser humano que como lo manifiesta Max Neff (1998) tiene necesidades desde el ser, tener, hacer y estar, conjugado con elementos y tendencias del desarrollo humano como son: el desarrollo, desarrollo humano sostenible con el medio ambiente, buen vivir, calidad de vida, la felicidad y bienestar, entre otros que el ser humano está en continua búsqueda y que plantea tener armonía entre las dimensiones: física, espiritual, social, intelectual y emocional.

Es así como, se refuerza que el tema humano, no es ajeno a las organizaciones y por tanto las mismas deben ir evolucionando y transformándose en organizaciones donde lo esencial no es el producto final, sino aquella fuerza viva que las compone y les permite cumplir con las metas propuestas. El invaluable potencial de las instituciones debe cuidarse, motivarse y reconocer la labor desempeñada por cada uno de sus miembros, toda vez que de ésta manera se está logrando el objetivo de contar con colaboradores comprometidos y empoderados con la misión, visión, los valores y la cultura de la entidad, alineado al éxito de cualquier labor encomendada sustentada en su génesis, la cual debe obedecer claramente a una radiografía objetiva del estado situacional.

Bajo el contexto anterior, a continuación, se presenta una propuesta integral de bienestar orientada a los colaboradores administrativos de la Universidad Tecnológica de

Pereira, Universidad estatal de carácter público, la cual no es ajena a las dinámicas y tendencias globales con relación al ser humano, la calidad de vida, bienestar y desarrollo integral de este, dentro de la organización.

Por lo tanto en el desarrollo de la propuesta, se encuentran elementos y referentes tales como: normatividad interna y externa, experiencias de entidades públicas y privadas relacionado con planes y programas de bienestar, referentes teóricos, identificación de variables de los programas de bienestar de otras Universidades, participantes en actividades de bienestar de acuerdo a la oferta de la institución, información generada en espacios de participación y construcción colectiva determinando elementos predominantes y necesidades alrededor del bienestar, identificando oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades en el contexto universitario; lo que llevo bajo la necesidad del talento humano a estructurar la propuesta integral de bienestar orientada al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira; cuyo eje fundamental es el acompañamiento integral con cuatro componentes: desarrollo integral y de la salud, desarrollo motivacional, desarrollo de competencias y desarrollo psicosocial, los cual le dan una mirada diferencial y humano a los colaboradores, dentro de la dinámica organizacional para mejor su calidad de vida y bienestar.

## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1 Antecedentes de la Investigación

Partiendo de lo anterior y bajo una concepción sistemática e integrada de Universidad y por lo tanto de su talento humano, se empieza a identificar bajo diferentes sentires, situaciones expuestas en diferentes espacios de la Universidad, procesos y actividades desarticuladas y la necesidad de integrar el Bienestar, con la convicción que el ser humano es uno y por lo tanto su Bien – Estar debe ser uno.

Uno de los procesos de identificación y en el cual actualmente la Universidad está trabajando es el de la Acreditación Institucional, en el que se involucran 10 condiciones dentro de las cuales se encuentra bienestar. “Esta condición valora si la institución ha definido y aplica políticas claras de bienestar orientadas tanto a la promoción de un adecuado clima institucional que favorezca el crecimiento personal y de grupo de la comunidad universitaria como a la permanencia estudiantil y profesoral. Estas políticas deberán orientar la prestación de los servicios de bienestar para el desarrollo integral de todos sus miembros, desde un enfoque de educación inclusiva” (UTP, 2018, p.12); cuyas características son organización, recursos humanos, físicos y financieros y mecanismos de seguimiento y evaluación para el mejoramiento del bienestar, seguridad y salud.

Con estas premisas, se inicia una exploración e investigación previa sobre modelos de bienestar y gestión humana aplicados en instituciones públicas, así como otros aspectos a tener en cuenta, como es la conceptualización del Bienestar Laboral el cual nos indica en uno de los artículos consultados que, “es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del colaborador, el mejoramiento del nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que se ofrece a la comunidad” (Min educación, 2009, p.1) y calidad de vida como: “bienestar representado en bienestar físico, material, social, emocional, de desarrollo, así como, felicidad y satisfacción de la persona que se puede ver reflejado en su desempeño laboral” ( Parques Nacionales Naturales de Colombia, 2012-2013). De manera posterior y en la línea de consultas realizadas, se continúa con aspectos normativos internos y externos que rige a las instituciones públicas con relación al Bienestar: como son leyes, decretos, resoluciones propias de la Institución y finalmente consulta de artículos e investigaciones como: Programa de Bienestar 2016 Talento Humano Dirección de Gestión de Recursos y Logística (Colciencias, 2016), Modelo programa de bienestar laboral para docentes-

Ministerio de educación Nacional (Virgües Peña, 2009), Desarrollo a Escala Humana – Una Opción para el Futuro (Max-Neef et al., 1998), Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos Parques Nacionales Naturales de Colombia, Plan de Bienestar y Capacitación Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), Gestión humana y responsabilidad social empresarial: un enfoque estratégico para la vinculación de prácticas responsables a las organizaciones, Gerencia del talento humano en el sector público: Análisis en entidades públicas de Manizales, Pereira y Armenia, los macro procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la Gestión Humana, Cultura Organizacional y bienestar laboral, Caracterización del desarrollo humano, el crecimiento y el desarrollo organizacional en ocho compañías prestadoras privadas de servicios en salud en la ciudad de Medellín.

Una vez realizado este proceso previo de investigación, se reafirma el tema enfocado de la investigación el cual es: Propuesta integral de bienestar dirigida al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira, representados actualmente en aproximadamente 701 personas que intervienen en la parte administrativa de la Universidad, bajo las diferentes modalidades de contratación.

Finalmente, el éxito de esta investigación y su aplicabilidad en la Universidad Tecnológica de Pereira, radica en la voluntad y compromiso por parte de la alta dirección, así como la certeza y convicción de que esta propuesta integral de bienestar dirigido a administrativos: que lo más importante dentro de una organización es su gente y por lo tanto su Bien – Estar y su calidad de vida.

## **1.2 Situación Problema**

“La Universidad Tecnológica de Pereira carece de un modelo de Bienestar consolidado y estructurado, que dé respuesta a las necesidades reales del personal administrativo, con el cual se genere realmente bienestar y calidad de vida”.

## **1.3 Definición del problema**

Considerando lo anterior se propone realizar una investigación que responda al siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre las necesidades, el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores y administrativos de la Universidad Tecnológica de Pereira?

## **1.5 Delimitación del estudio**

### **1.5.1 Tema.**

Generar una propuesta de articulación sistemática que contenga los procesos que intervienen en el bienestar, dirigida al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira.

### 1.5.2 Tiempo.

6 meses calendario a partir del momento de la conceptualización y aprobación del anteproyecto.

### 1.5.3 Espacio.

Universidad Tecnológica de Pereira.

### 1.5.4 Demografía.

Personal administrativo de la Universidad.

## **1.6 Objetivos de Investigación**

### 1.6.1 Objetivo general

Diseñar una propuesta integral de bienestar dirigida al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira.

### 1.6.2 Objetivos específicos

- Analizar el referente teórico y normativo que permita identificar las dimensiones y las variables que intervienen en el Bienestar del personal administrativo en una institución de educación superior.
- Realizar una revisión de los diferentes programas en materia de Bienestar en instituciones del nivel público y privado.
- Indagar sobre la oferta que tiene la Universidad dirigida a los Administrativos para su Bienestar.
- Identificar las necesidades sobre el Bienestar en el personal administrativo de la Universidad.
- Elaborar la propuesta de Bienestar a través de un sistema integrado.

## **1.7 Justificación del Estudio**

Esta investigación parte de una necesidad sentida del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira, los cuales no sienten que exista realmente el bienestar a nivel institucional, por lo tanto, la propuesta de bienestar integral pretende generar un sistema que permita visibilizar los procesos y proponer programas que den respuesta a las necesidades alrededor del bienestar, mejorando el clima organizacional y la calidad de vida de los colaboradores, que finalmente impacte en los resultados de la organización.

La investigación, servirá a la alta dirección de la Universidad Tecnológica de Pereira, como complemento para toma de decisiones de una política como herramienta para un cambio de visión acerca del bienestar, articulado a los sistemas integrados de la institución que finalmente se verá reflejado en la motivación del talento humano.

El problema real se resuelve debido a que existiría una propuesta integral del Bienestar dirigida al personal administrativo, la cual funcionaria y tendría aplicabilidad siempre y cuando la alta dirección de la UTP, se empodere y genere los compromisos alrededor de la misma.

### **1.8 Beneficios que conlleva**

- Esta propuesta parte de los espacios de participación y construcción colectiva de apuestas estratégicas de la Universidad, incluye las necesidades de los administrativos en torno al bienestar y su calidad de vida.
- Mirar al talento humano de una manera integral desde sus desarrollos
  - Motivacional y de la felicidad
  - De las habilidades
  - Integral y de la salud
  - Psicosocial

### **1.9 Limitaciones previsibles**

- Falta de una visión integral y general del bienestar por parte de la alta dirección de la Universidad.
- Dificultad para mantener la propuesta en el tiempo
- Escepticismo por parte de algunos administrativos sobre la propuesta a presentar relacionada con bienestar integral y calidad de vida.
- Falta de disponibilidad y asignación de presupuesto para el desarrollo de estrategias y programas orientados al bienestar.

## CAPITULO II

### MARCO REFERENCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1 Marco Teórico.

En el contexto del desarrollo de nuestra investigación es importante iniciar, definiendo que un sistema educativo, hace referencia a la estructura formada mediante la cual se organiza la educación en un país y está compuesto por instituciones, normas, metodologías, materiales, establecimientos educativos, niveles y ciclos. Así mismo la educación se concibe como un proceso permanente que permite una concepción integral del ser humano.

Según expone el Ministerio de Educación Nacional (2010) “El sistema educativo colombiano lo conforman: la educación inicial, la educación preescolar, la educación básica (primaria cinco grados y secundaria cuatro grados), la educación media (dos grados y culmina con el título de bachiller) y la educación superior”; además, en un sistema educativo deben primar aspectos y funciones como: la socialización de los valores de los individuos, el desarrollo de capacidades y conocimientos, participación social, eje de transformación de la sociedad, desarrollo de competencias, inclusión y derecho fundamental de todos los ciudadanos.

Dentro del sistema educativo se encuentra la educación superior y por lo tanto las Universidades; se entiende Universidad como institución de enseñanza superior donde se busca poner en común el conocimiento.

Algunos antecedentes históricos, en cuanto a las Universidades nos llevan a citar: la academia de Platón y el Liceo de Aristóteles – Grecia siglo IV a.c, de manera posterior en el siglo XV resultado de la Burguesía las Universidades tienen su apogeo en Francia, Alemania e Inglaterra; entre 1960 y 1970 se da una transformación en cuanto al concepto de enseñanza el cual se plantea de una manera más práctica y de acuerdo a las necesidades de las naciones.

En Colombia las instituciones de educación superior IES se clasifican en dos:

**Clasificación A:** Según su carácter académico, donde su principal rango es la creación de una institución educativa, la cual se define y da identidad, a través de las competencias y campo de acción; su clasificación está dada por: Instituciones técnicas profesionales, instituciones tecnológicas, instituciones Universitarias o escuelas tecnológicas y Universidades, las Universidades se pueden dar según el mandato legal del Art 20 ley 30 de 1992 y el decreto 1212 de 1993; las modalidades

de formación a nivel de pregrado en la educación superior son: formación técnica profesional, formación tecnológica, formación profesional.

**Clasificación B:** Según su naturaleza jurídica, la cual se define desde lo administrativo y jurídico, las entidades de educación superior o estatal se clasifican en: establecimientos públicos y entes universitarios autónomos.

A su vez las instituciones de educación superior se centralizan en el Sistema Universitario Estatal SUE, el cual tiene los siguientes objetivos: “Racionalizar y optimizar los recursos humanos, físicos, técnicos y financieros. Implementar la transferencia de estudiantes, el intercambio de docentes, la creación o fusión de programas académicos y de investigación, la creación de programas académicos conjuntos. Crear condiciones para la realización de evaluación en las instituciones pertenecientes al sistema.”

El Sistema Universitario Estatal, está conformado por 32 Universidades de todo el país y representa un sistema que se articula para temas relacionados con: mecanismos de cooperación, aprovechar ventajas competitivas de otras instituciones que hacen parte de la red, modernización de la Universidad Pública y acciones que impulsen el desarrollo de la educación superior.

Por lo tanto, las Universidades públicas, como instituciones en pro de conocimiento, deben contar dentro de su dinámica administrativa con unos resultados organizacionales, para esto es importante partir de una reseña histórica sobre las teorías administrativas, que han señalado lo referente a estos resultados:

Escuela Clásica – administración científica 1880 – 1910 Taylor: los resultados en una organización se obtienen a través de: Mejoramiento permanente de la calidad, estudio de métodos de trabajo, disminución de costos y aumento de productividad, cálculos, normalización, estandarización de tiempos y supervisión funcional sobre los colaboradores.

Henry Fayol: los resultados en una organización provienen de la división clara del trabajo, especificando funciones a través de una estructura organizacional articulada y un proceso administrativo compuesto por el planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Los humanistas por su parte se centraron en los conflictos organizacionales generados por conflictos humanos, producto de la insatisfacción – década de 1920 Ordway Tead, el cual busca analizar la relación entre los temores y ambiciones con el trabajo, cada jefe debe ser un líder, el cual debe presentar de una forma acertada los objetivos de la organización para que las personas los acepten.

Los estructuralistas por su parte 1940, dieron origen al concepto hombre organizacional, el cual debe ser flexible, con alta resistencia a la frustración, con un permanente deseo de realización, con una personalidad cooperativa y colectiva. Para obtener resultados es importante enfatizar en la planeación, las responsabilidades y el orden a través de modelos en los cuales se aplique: el concepto de burocracia, carácter legal, división sistemática del trabajo, cargos según principios jerárquicos, reglas y normas para el desempeño de cada trabajo.

Los neoclásicos, priorizan las prácticas administrativas por objetivos, estableciendo planes y directrices, selección de personal, coordinación, control operacional y evaluación de resultados

Los conductistas década de 1950, se basan en el comportamiento humano dentro de la organización, se pasa de un concepto individual a un concepto grupal, del trabajo en equipo a esquemas colectivos que conduzcan a aumentos en la productividad y profundizan en aspectos como: estudio de la motivación humana y su influencia en la vida de la organización; el concepto de desarrollo organizacional y la teoría de la motivación.

La escuela sistemática, expone la comprensión de una realidad determinada y donde se encuentran: la cibernética, como ciencia de la comunicación y del control; teoría matemática de la administración – investigación operacional; teoría de sistemas como ciencia moderna, la cual busca producir teorías y formulaciones conceptuales con aplicación en la realidad empírica y finalmente la empresa como un sistema el cual cuenta con: entradas, procesos, salidas con forma definida de retroalimentación.

Es así como todas las teorías administrativas que se enfocan a los resultados de la organización, se complementan entre sí y van generando estados de acoplamiento según sea el contexto y las necesidades de la organización, sin perder el foco de los resultados el cual es: incremento de la eficacia y eficiencia, aumento en la productividad, calidad, disminución de los costos, factores humanos como la motivación, solución de conflictos, el rol de los colaboradores dentro de la organización, entre otros.

De lo anterior se deduce que la relación directa entre esta investigación; la cual radica en una propuesta integral de bienestar dirigida al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira, se realiza con el fin de reunir elementos que finalmente impacten en los resultados de la misma; con las teorías administrativas alrededor de los resultados organizacionales, bajo la premisa que las organizaciones son dinámicas, poseen una estructura y sistemas los cuales van cambiando de acuerdo a contextos internos y externos de la misma, en los cual los seres humanos y su comportamiento influyen de una manera

positiva y/o negativa en los resultados, es por esta razón, que cada vez en la administración moderna se piensa más en el ser humano y el desarrollo del mismo, como un ser integral.

Por otra parte, desde el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la Universidad Tecnológica de Pereira, el cual surge de una construcción colectiva donde se tienen en cuenta elementos como: dimensión teleológica, compromiso con la formación profesional integral, política académica curricular, interacciones y cultura de la reflexión y participación académica institucional; se encuentra dentro de las interacciones: el bienestar universitario concebido desde la calidad de vida como necesidades y acompañamiento asociado a expectativas de vida, salud, formación, libertad de pensar y sentir, así como el desarrollo del ser humano y las dimensiones: ética, espiritual, cognitiva, afectiva, comunicativa, estética, cultural y sociopolítica.

Así como el PEI, la Universidad cuenta con un Plan de Desarrollo Institucional (PDI) el cual contiene siete objetivos institucionales: Cobertura con Calidad; Investigación, Innovación y Extensión; Internacionalización; Impacto Regional, Alianzas Estratégicas, Desarrollo Institucional y Bienestar Institucional, estos dos últimos objetivos hacen referencia a: fortalecer la gestión humana a través de: “desarrollar procesos para el desarrollo del talento humano a través de selección, inducción, capacitación, evaluación de competencias, carrera administrativa, medición e intervención de clima organizacional. Lo anterior mediante la intervención de los procesos de gestión humana y la cultura organizacional de la UTP”. Como: contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad universitaria a través de procesos encaminados a la: formación para la vida: que incluye aspectos deportivos, culturales, de desarrollo humano, perspectiva de género y responsabilidad social; la promoción de la salud: desde un enfoque integral del ser humano, su salud y el entorno laboral, Gestión Social y Gestión Estratégicas a través de alianzas para el bienestar y estrategias de integración y estímulos.

Los retos en la parte académica no son ajenos a los retos administrativos que se deben generar en la institución, los cuales están permeados por los resultados, resultados con una visión integral y sistemática del ser como un todo, dentro de una estructura.

## **2.2 Marco Conceptual**

Desde Aristóteles y el concepto central de la ética se encuentra la eudaimonia como concepto filosófico de origen griego, donde se plantea la felicidad o bienestar como una meta apetecible de la existencia humana, el alcanzar la felicidad y por lo tanto la posibilidad de una vida feliz, siempre que se respeten los principios del cómo vivir y aquello que hace una buena vida para quien la vive.

Es así, como el concepto del bienestar laboral y humano, por la naturaleza de la investigación es fundamental, pasando por Aristóteles y continuando con el filósofo Amartya Sen (2011) el cual define el bienestar humano como: “el estado en que los individuos tienen la capacidad y la posibilidad de llevar una vida que tienen motivos para valorar. La capacidad de las personas para procurarse una vida que valoren está determinada por una diversidad de libertades instrumentales. El bienestar humano implica tener seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales, todo lo cual guarda una estrecha relación con y subyace a la libertad para tomar decisiones y actuar”.

Por lo tanto, el bienestar se puede concebir, como el equilibrio de varios elementos desde el ser y su entorno, para un solo fin, el estar bien.

El Departamento Administrativo de la Función Pública DAFT , desarrolló el Programa de Bienestar e incentivos, el cual está dirigido a todos los servidores de la entidad y contiene elementos como: diagnóstico de necesidades el cual parte de una encuesta de expectativa y la medición de clima laboral; así como, un marco normativo, un objetivo general enmarcado en propiciar condiciones para la calidad de vida y desempeño laboral, con unos objetivos específicos que van desde apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo, desarrollar valores organizacionales en función de la cultura del servicio, hasta contribuir a través de acciones participativas de promoción y prevención a mejorar la calidad de vida en varios aspectos.

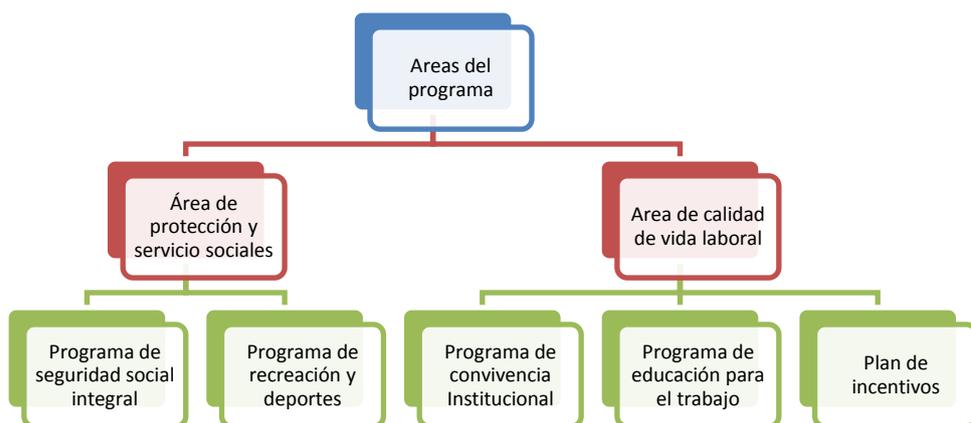


Ilustración 1. Áreas del programa

Fuente: Elaboración Propia

Como aspectos a resaltar del Programa de Bienestar e Incentivos del DAFT, se encuentra que, a pesar de tener un campo de acción limitado por la normatividad, incluye

nuevas tendencias organizacionales con relación al desarrollo humano y el bienestar, como es la felicidad en el trabajo, la familia y la persona como un ser integral. Es así como se debe tener en cuenta que cada organización tiene una identidad y cultura propia y las necesidades del talento humano son variables de acuerdo al contexto, es por lo anterior que las estrategias, planes y/o programas deben tener elementos de participación, construcción colectiva e inclusión acordes a la teleología de la organización y a la visión del bienestar de la misma.

Este concepto incluye un elemento adicional el cual constituye la satisfacción y elementos organizacionales como eficacia, eficiencia y efectividad, conectado a un factor que incluye directamente en el ser humano y su bienestar como es la familia, considerada núcleo y columna del ser humano.

De aquí, que existan también otros tipos de bienestar cada uno enmarcado en los diferentes ámbitos de interacción en los que se desenvuelve el ser humano:

- Bienestar social
- Bienestar financiero
- Bienestar físico
- Bienestar de la comunidad

Algunos elementos que contribuyen al mejoramiento del bienestar son: la motivación, las emociones, los propósitos, las relaciones, experiencias, proyecciones y objetivos, ligados a dimensiones de la satisfacción las cuales se concederán según, Robbins (1994) “Un estudio nacional en Estados Unidos identificó doce dimensiones de la satisfacción: la organización del trabajo, las condiciones laborales, la comunicación, el rendimiento, los compañeros de trabajo, la supervisión, la administración de la empresa, los sueldos y salarios, las prestaciones, el desarrollo y la capacitación para la carrera, la satisfacción y el contenido del trabajo, el cambio y la imagen de compañía”.

En el libro Desarrollo a Escala Humana – Una Opción para el Futuro, capítulo IV base para una sistematización posible: se plantea y se define necesidades, satisfactores y bienes económicos, como un punto de partida para la sistematización y posterior elaboración de la matriz de necesidades y satisfactores del ser humano y/o grupo según la cultura, tiempo, lugar, circunstancia, limitaciones y/o aspiraciones. Por lo tanto, se define la necesidad como: no solo son carencias sino también y simultáneamente potenciales humanas individuales y colectivas; los satisfactores son: Formas de ser, tener, hacer y estar de carácter individual y colectivo, conducente a la actualización de las necesidades y los

bienes económicos son: objetos y artefactos que permiten afectar la eficiencia de un satisfactor, estas definiciones conducen al desarrollo de la matriz de necesidades y satisfactores, donde se identifica la interacción y causalidad, listando por una parte las necesidades según las categorías axiológicas, son: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad, libertad, por otra parte se determinan las necesidades según categorías existenciales: ser- tener-hacer y estar.

La sistematización a través de la matriz es aplicable para diagnóstico, planificación y evaluación, así mismo les permite a los grupos tomar conciencia de las carencias y potencialidades para de esta forma generar estrategias de desarrollo orientadas hacia la satisfacción de las necesidades humanas, así como un proceso educador, creativo y participativo lo cual genera de una manera directa sinergia entre los involucrados.

*Tabla 1. Matriz de necesidades y satisfactores de Max Neef.*

Necesidades	Ser	Tener	Hacer	Estar
<b>Subsistencia</b>	Salud física, salud mental, equilibrio, solidaridad, humor, adaptabilidad	Alimentación, abrigo, trabajo	Alimentar, procrear, descansar, trabajar	Entorno vital, entorno social
<b>Protección</b>	Cuidado, adaptabilidad, autonomía, equilibrio, solidaridad	Sistemas de seguros, ahorro, seguridad social, sistemas de salud, legislaciones, derechos, familia, trabajo	Cooperar, prevenir, planificar, cuidar, curar, defender	Contorno vital, contorno social, morada
<b>Afecto</b>	Autoestima, solidaridad, respeto, tolerancia, generosidad, receptividad, pasión, voluntad, sensualidad, humor	Amistades, parejas, familia, animales domésticos, plantas, jardines	Hacer el amor, acariciar, expresar emociones, compartir, cuidar, cultivar, apreciar	Privacidad, intimidad, hogar, espacios de encuentro
<b>Entendimiento</b>	Conciencia crítica, receptividad, curiosidad, asombro, disciplina, intuición, racionalidad	Literatura, maestros, método, políticas educacionales, políticas comunicacionales	Investigar, estudiar, experimentar, educar, analizar, meditar, interpretar	Ámbitos de interacción formativa: escuelas, universidades, academias, agrupaciones, comunidades, familia
<b>Participación</b>	Adaptabilidad, receptividad, solidaridad, disposición, convicción, entrega, respeto, pasión, humor	Derechos, responsabilidades, obligaciones, atribuciones, trabajo	Afiliarse, cooperar, proponer, compartir, discrepar, acatar, dialogar, acordar, opinar	Ámbitos de interacción participativa: partidos, asociaciones, iglesias, comunidades, vecindarios, familias
<b>Ocio</b>	Curiosidad, receptividad, imaginación, despreocupación, humor, tranquilidad,	Juegos, espectáculos, fiestas, calma	Divagar, abstraerse, soñar, añorar, fantasear, evocar, relajarse,	Privacidad, intimidad, espacios de encuentro, tiempo libre, ambientes,

<b>Creación</b>	sensualidad  Pasión, voluntad, intuición, imaginación, audacia, racionalidad, autonomía, inventiva, curiosidad	Habilidades, destrezas, método, trabajo	divertirse, jugar  Trabajar, inventar, construir, idear, componer, diseñar, interpretar	paisajes Ámbitos de producción y retroalimentación: talleres, ateneos, agrupaciones, audiencias, espacios de expresión, libertad temporal
<b>Identidad</b>	Pertenencia , coherencia, diferenciación, autoestima, asertividad	Símbolos, lenguajes, hábitos, costumbres, grupos de referencia, sexualidad, valores, normas, roles, memoria histórica, trabajo	Comprometerse, integrarse, confrontarse, definirse, conocerse, reconocerse, actualizarse, crecer	Socio - ritmos, entornos de la cotidianeidad, ámbitos de pertenencia, etapas madurativas
<b>Libertad</b>	Autonomía, autoestima, voluntad, pasión, asertividad, apertura, determinación, audacia, rebeldía, tolerancia	Igualdad de derechos	Discrepar, optar, diferenciarse, arriesgar, conocerse, asumirse, desobedecer, meditar	Plasticidad espacio - temporal

*Fuente: libro Desarrollo a escala humana (1998).Elaboración propia*

Cuando se plantean las definiciones, elementos y dimensiones del bienestar, necesariamente se debe señalar el concepto de calidad de vida: “Bienestar, felicidad y satisfacción de la persona que se puede ver reflejado en su desempeño laboral”

Es así como, el enfoque de calidad de vida está ligado a las teorías del desarrollo, desarrollo a través de capacidades, escala humana y desarrollo humano sostenible que conlleva a ligar su concepto con el de bienestar, satisfacción de necesidades propias, la felicidad y el buen vivir, este último visto más allá de algo netamente económico para ser una alternativa propia del desarrollo, ampliando su espectro en elementos que incluyen capacidades humanas, el entorno, la cultura, medio ambiente, con apego a los valores y derechos, justicia y bienestar humano.

Por otra parte, para el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, la gestión del bienestar es un elemento que posibilita la retención del talento humano, apalancamiento de la cultura y valores y alineación de los objetivos estratégicos de la organización, a través de diseño de programas, la articulación de líneas de intervención y planes de acción, contando con una base para el desarrollo de los mismos que son: diagnósticos, caracterización de la población y elementos axiológicos.

Por su parte, Colciencias, define que el programa de bienestar e incentivos desde su enfoque, el cual debe dar respuesta a las necesidades y expectativas de los funcionarios a través del desarrollo integral, mejorar los niveles de vida y el de sus familias por medio de la recreación, el deporte, sociocultural, la calidad de vida laboral, la educación y la salud; para mejorar y aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y sentido de pertenencia hacia la institución, por lo tanto, los objetivos del Programa de Bienestar e Incentivos se encuentran fundamentados en:

1. Mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público.
2. Un ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo, la creatividad, la identidad y la participación de los servidores públicos.
3. Valores organizacionales.
4. Acciones participativas de promoción y prevención con el fin de construir una mejor calidad de vida en los aspectos recreativos, deportivos, culturales del talento humano de la organización y sus familias.
5. Incentivos y estímulos, que promuevan la satisfacción y el buen desempeño.

Los beneficios y alcances del programa de bienestar laboral, están orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los administrativos así como el mejoramiento de la calidad de vida de ellos y de sus familias, a través de la satisfacción de las necesidades, concebidas en forma integral desde lo biológico, espiritual, cultural, psicosocial, dando prioridad a las necesidades de subsistencia y jerarquizando las necesidades de superación; el servidor público se debe mirar desde su trabajo, él mismo y en otros escenarios de su cotidianidad, desde una perspectiva interdisciplinaria con el objetivo que se identifiquen los factores que afectan su bienestar y desempeño laboral.

Por lo tanto, el programa está planteado bajo la siguiente concepción:



*Ilustración 2. Información tomada del modelo para diseñar un programa de bienestar laboral.*

*Fuente: Ministerio de Educación Nacional (Virgües Peña, 2009).*

### **2.3 Marco Legal**

En nuestra investigación el marco normativo aplicable está representado por:

Normas del sector público:

- Ley 30 del 28 de diciembre de 1992: Por la cual se organiza el servicio público en la Educación Superior, y aporta nuevos aspectos al bienestar universitario.
- Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
- Ley 909 de 2004: Por la cual se establece las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1010 de 2006: Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Ley 1188 del 25 de abril de 2008: Donde se disponen dos condiciones: De calidad y de carácter institucional: Este establece la implantación de un modelo de bienestar universitario que haga agradable la vida en el claustro y facilite la resolución de las necesidades insatisfechas en salud, cultura, convivencia, recreación y condiciones económicas y laborales.

- Decreto 80 de 1980: Donde se da énfasis a lo humanístico de la formación Universitaria.
- Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País
- Decreto 1567 de 1998, artículo 22: Por medio del cual se reglamentan los programas de bienestar , los cuales deben enmarcarse dentro de dos componentes o áreas: Componente de Protección y Servicios Sociales: Atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su grupo familiar, con el fin de mejorar, su salud, vivienda, recreación, cultura y educación y el componente de calidad de vida laboral: Se ocupa de las condiciones de la vida laboral para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral.
- Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.
- Decreto 1227 de 2005: El cual establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de Programas de Bienestar Social e Incentivos.

#### Normatividad interna – Universidad Tecnológica de Pereira.

- De personal administrativo: acuerdo 0038 del 5 de diciembre 1995 por el cual se expide el estatuto del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira - Artículos: 52, 79, 80, 81, 82, 88.
- Acuerdo 12 del 5 de junio de 2007: “Que el H. Consejo Superior adoptó mediante Acuerdo 10 de 2001 un sistema de incentivos con cargo a Bienestar Universitario para los docentes, empleados administrativos y trabajadores oficiales consistente en el otorgamiento de un bono de bienestar para el pago de matrícula en los programas académicos de la universidad”.
- Acuerdo 17 del 04 de julio de 2007: “Que mediante Acuerdo No. 12 del 05 de junio de 2007 el H. Consejo Superior reglamentó el Acuerdo 10 de 2001 que establece un sistema de incentivos con cargo a Bienestar Universitario para los docentes, empleados administrativos y trabajadores oficiales consistente en el otorgamiento de un bono de bienestar para el pago de matrícula en los

programas académicos de la universidad a efecto de garantizar su aplicación y para ajustar la normatividad institucional sobre esta materia, regulando íntegramente el sistema de beneficios de matrícula o cualquiera otra denominación de los servidores de la universidad”.

- Acuerdo 1 del 19 de febrero de 2010: Por medio del cual se crea la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario.
- Resolución 606 de 2013: Por medio de la cual se establecen las bases sobre las cuales se realizarán los procesos de selección para el personal transitorio administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira.
- Imposición de Escudos: Resolución 3684 de 6 de octubre de 2016 Por medio de la cual se reglamenta el otorgamiento de un estímulo a empleados públicos administrativos, trabajadores oficiales, docentes de planta y transitorios medio tiempo y tiempo completo de la Universidad Tecnológica de Pereira que cumplan diez (10) o más años de servicio a la Universidad.

#### **2.4 Marco Situacional**

Esta investigación se realiza en la Universidad Tecnológica de Pereira y va dirigida al personal administrativo.

La Universidad Tecnológica de Pereira fue creada a través de la Ley 41 de 1958, como la máxima expresión cultural y patrimonio de la región, y como una entidad de carácter oficial seccional.

Posteriormente, se decreta como un establecimiento de carácter académico del orden nacional, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, adscrito al Ministerio de Educación Nacional.

La Universidad inicia labores el 4 de marzo de 1961 bajo la dirección de su fundador y primer Rector Doctor Jorge Roa Martínez. Gracias al impulso inicial y al esfuerzo de todos sus estamentos la Institución empieza a desarrollar programas académicos que la hacen merecedora de un gran prestigio a nivel regional y nacional.”

Con la siguiente misión y visión institucional:

#### **“Misión Institucional**

Somos una universidad estatal de carácter público, vinculada a la sociedad, que conserva el legado material e inmaterial y ejerce sus propósitos de formación integral en los distintos niveles de la educación superior, investigación, extensión, innovación y proyección social; con principios y valores apropiados por la comunidad universitaria en el ejercicio de su autonomía.

Una comunidad universitaria comprometida con la formación humana y académica de ciudadanos con pensamiento crítico y capacidad de participar en el fortalecimiento de la democracia; con una mirada interdisciplinar para la comprensión y búsqueda de soluciones a problemas de la sociedad; fundamentada en el conocimiento de las ciencias, las disciplinas, las artes y los saberes.

Vinculada a redes y comunidades académicas locales y globales mediante procesos de investigación que crean, transforman, transfieren, contextualizan, aplican, gestionan, innovan e intercambian conocimiento, para contribuir al desarrollo económico y social de manera sostenible.

### **Visión Institucional**

Como universidad pública, al año 2028 mantendremos la condición de alta calidad en los procesos de formación integral, investigación, innovación y transferencia de conocimiento; con reconocimiento internacional, vinculación de las tecnologías de la información y la comunicación e impacto en la academia y en los diferentes sectores sociales y económicos, a nivel local y global; destacada socialmente por conservar el legado material e inmaterial como uno de sus pilares para el desarrollo sostenible.”(Universidad Tecnológica de Pereira, 2018)

Asociado a lo anterior, la Universidad cuenta con el siguiente organigrama:

# Organigrama por Procesos

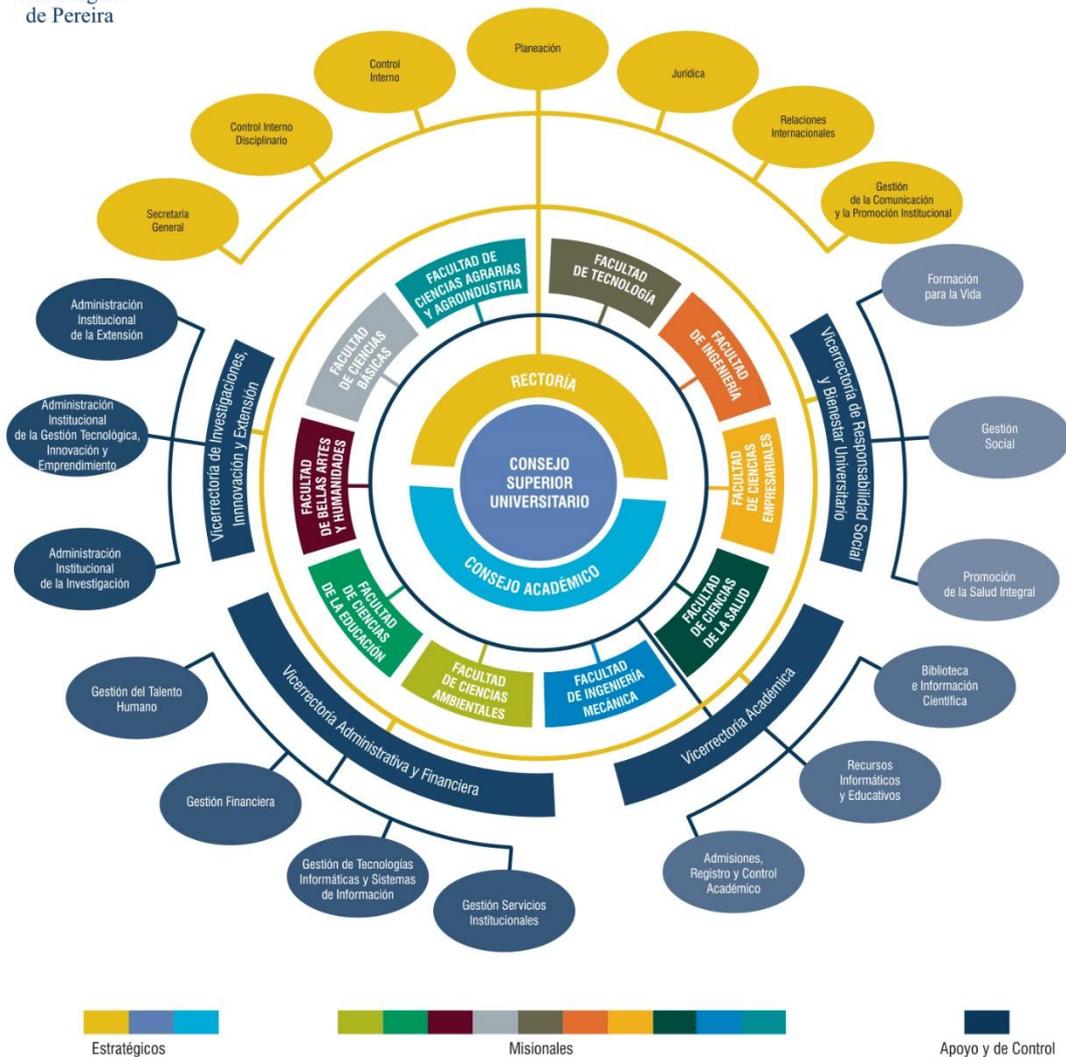


Ilustración 3. Organigrama por procesos

Fuente: <https://www.utp.edu.co/institucional/organigrama-utp.html>

En cuanto a la parte académica de la Universidad esta inicia con la creación de la Facultad de Ingeniería Eléctrica, seguida por las Facultades de Ingeniería Mecánica e Industrial. En el año de 1965 se funda el Instituto Pedagógico Musical de Bellas Artes, en 1968 inician las Escuelas de Dibujo Técnico y Laboratorio Químico. (Esta última convertida hoy en Escuela de Tecnología Química). Ya en el año 1967 se funda la Facultad de Ciencias de la Educación, con el objeto de profesionalizar y capacitar el personal docente de los otros niveles del sector educativo, con los programas de Licenciatura en Ciencias Sociales, español y Comunicación Audiovisual y Matemáticas y Física. En el año

1977 se crea la Facultad de Medicina, para atender las necesidades de la región en materia de salud y así sucesivamente hasta el año 1993 que se da inicio a la creación de pregrados y posgrados en la Universidad.

Bajo el contexto general anterior sobre la historia de la creación de los programas académicos de pregrado y posgrado, la Universidad actualmente con las siguientes facultades: Bellas artes y humanidades, Ciencias ambientales. Ciencias básicas, ciencias de la educación, ciencias de la salud, ciencias empresariales, Ingeniería Mecánica, Ingenierías, tecnologías y ciencias agrarias y agroindustria; cada una con sus respectivos programas académicos y los siguientes programas de posgrado:

22 Especializaciones, 34 Maestrías, 8 Doctorados y 12 Ceres.

### **Reseña Histórica del Bienestar de la Universidad Tecnológica de Pereira**

El Bienestar en la Universidad Tecnológica de Pereira inició acciones hacia el año de 1962, posteriormente fue creada la oficina de Bienestar por medio de la Resolución N° 456 adscrita a la Rectoría, proyectada únicamente para atender los programas dirigidos a estudiantes.

En 1983 el Bienestar pasa a ser parte activa de la Vicerrectoría Administrativa, diez (10) años después, con el fin de obtener recursos para el mantenimiento y preservación de los escenarios deportivos que se tenían hasta ese momento y con el fin de fortalecer el deporte competitivo inter-empresarial incluyendo a estudiantes, administrativos y docentes, iniciaron convenios con empresas del sector privado.

Ante la necesidad de mejorar la estructura física de Universidad, en 1996 se logró la asignación de recursos por parte de Planeación Nacional, para desarrollar actividades dirigidas al mejoramiento y la calidad de vida de la comunidad, entre las cuales se encontraba, la promoción social, salud, cultura, deporte y recreación.

Posteriormente, mediante Resolución N° 17 del 13 de noviembre de 1996, se creó el Comité de Bienestar Universitario conformado por el Señor Rector, el Jefe de la Sección de Bienestar Universitario, un Representante de los Estamentos de la Comunidad Universitaria, un Representante del Consejo Académico y el Jefe de la División de Personal, encargados de proponer: políticas, proyectos, presupuesto, programas y actividades enmarcadas en las áreas de Salud, Servicios Médicos, Orientación Psicológica, Medicina deportiva, Cultura, Deporte, recreación, competencias, promoción social,

educación y formación, acciones encaminadas al fortalecimiento del Bienestar y la calidad de vida de los colaboradores.

En el año 2005, la Institución adopta el Sistema de Gestión de Calidad enmarcada en el proyecto de modernización administrativa definida en el plan de desarrollo 2002-2009, en el año 2007 se recibe la primera certificación para las áreas administrativas, a partir de ese momento se realizan seguimientos para renovar la certificación por parte del organismo certificador.

Entre los lineamientos de este sistema, se establece el numeral 6.2 de Recursos Humanos 1 Generalidades “El personal que realice trabajos que afecten a la conformidad con los requisitos del producto debe ser competente con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas” (NTC-ISO 9001, 2008, p.7).

Enmarcado en dicho lineamiento, previamente se realizó un estudio de los procesos y procedimientos, que se elaboraban desde diferentes dependencias, entre ellas Bienestar Estudiantil y División de Personal. Como resultado de ello, se creó un área que centralizó procesos, los direcciona y alinea ante los diferentes cambios organizacionales, entre ellos: selección, inducción, capacitación y evaluación de competencias, procesos relacionados con el desarrollo humano y la salud ocupacional, ejes principales enmarcados en el plan de Desarrollo Institucional 2006-2019, en el objetivo Desarrollo Institucional y el componente Desarrollo Humano bajo un modelo de gestión por competencias.

A través del tiempo, esta área ha ido consolidando sus procesos y el factor humano que desempeña las labores, adicionalmente se han ido documentando los procesos, que han tenido mayor fortalecimiento, el proceso de Capacitación, caracterizado como una buena práctica a nivel regional, el cual se inició con talleres puntuales, realizados por la Administradora de Riesgos Profesionales que enfocaba la capacitación al autocuidado, sin dar importancia al trabajo de los equipos ni al fortalecimiento de las competencias organizacionales. Bajo este modelo de ejecución la capacitación dejó de ser capacitación y se desplazó a formación y aprendizaje en los equipos de trabajo. En este sentido este es un proceso de largo aliento donde es responsabilidad de la alta dirección, los líderes y los colaboradores la transformación cultural a través del lema “Insistir, Persistir y nunca desistir”.

En el año 2014, la División de personal cambia el nombre a Gestión de Talento Humano, orientando su actuar hacia la innovación a través de diferentes estrategias desde

su subproceso Desarrollo Humano el cual su base ha sido modelo de gestión por competencias, en los procesos de selección, inducción, reinducción, evaluación, desvinculación laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, clima organizacional, entre otras actividades que incluyen el Bienestar y calidad de vida encaminadas al reconocimiento de los colaboradores y buscando que dichos procesos se les adicione un mayor presupuesto, lograr una mayor cobertura en los funcionarios y colaboradores de la Institución especialmente al personal administrativo y docente.

La Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario, en la actualidad cuenta con los subprocesos de: formación para la vida, promoción de la Salud Integral y Gestión Social, todas ellas encaminadas al desarrollo y fortalecimiento tanto social y cultural de los estudiantes, fomentando la participación en la formación, artística y cultural, deporte competitivo, formativo y recreativo, brindando los espacios, así como los recursos que les permita utilizar de una forma adecuada su tiempo libre, cuenta con un programa de inclusión y acompañamiento integral a los estudiantes que se encuentran en situación de discapacidad, provee apoyos económicos a los estudiantes como auxilios de transporte, Alimentación y reliquidación de matrículas con lo cual buscan brindar oportunidades para el acceso y permanencia de los más de diez y siete mil estudiantes, así mismo cuentan un programa de acompañamiento integral (PAI) en el cual brindan los procesos de orientación y atención psicosocial. La vicerrectoría en la actualidad se encuentra en un proceso de integración con el área de Gestión de Talento Humano con el fin de trabajar articuladamente en los procesos que desde las dos áreas se intervienen y que son tendientes al bienestar de los colaboradores.

En la actualidad la Universidad aún se encuentra en el proceso de Modernización Administrativa, en la etapa de revisión enfocada en la modificación del acuerdo 14, ya que se tiene previsto incorporar las funciones y objetivos de las dependencias. Dado que algunos de los procesos no son visibles y no están definidos dentro de la estructura, se tiene previsto realizar un ejercicio de validación de procesos internos, el cual se realizará de manera participativa. De igual forma se continúa trabajando en el análisis de los empleos con la medición de cargas de trabajo en las dependencias Vicerrectoría Administrativa, Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría de Investigaciones, Relaciones Internacionales, Control Interno, se encuentra pendiente para entrega los manuales de funciones del CRIE y las dependencias antes mencionadas.

El 8 de mayo de 2019 el consejo Superior aprobó el acuerdo 13 por medio del cual, se adopta el Plan de Bienestar Social Laboral para la Universidad Tecnológica de Pereira, el cual está orientado a contribuir tanto en la vida personal como laboral de los colaboradores y se divide en tres ejes temáticos: protección y servicios sociales, calidad de vida y estímulos e incentivos cada uno de estos compuesto por diferentes programas que apuntan a contribuir con un entorno laboral apropiado, reconocimiento de la labor, y el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias respondiendo a los lineamientos establecidos en la normatividad vigente y aplicable a la Institución. Asimismo, el acuerdo establece que Gestión del Talento Humano o quien haga sus veces, debe elaborar un plan de trabajo anual en el que se articulen todas aquellas dependencias que intervienen en el Bienestar Institucional.

## CAPITULO III

### DISEÑO METODOLÓGICO

#### 3.1 Método de investigación

El método utilizado en esta investigación es de carácter cualitativo, debido a que su objetivo es describir y obtener información sobre las motivaciones y los pensamientos de los colaboradores alrededor del talento humano, que conlleve a mejorar la calidad de vida de estos.

#### 3.2 Tipo de estudio

Descriptivo, debido a que se toman situaciones puntuales, las cuales han sido manifestadas en diferentes momentos por los administrativos de la Universidad en cuanto al Bienestar y la no existencia a nivel institucional de una propuesta de Bienestar integral.

#### 3.3 Fases de la Investigación

*Tabla 2. Fases de la investigación*

<i>Etapa</i>	<i>Descripción</i>	<i>Actividad</i>	<i>Producto</i>
Analizar el referente teórico y normativo que permita identificar las dimensiones y las variables que intervienen en el Bienestar del personal administrativo en una institución de educación superior	En esta etapa se realiza una consulta y análisis de la normatividad, modelos y teorías alrededor del Bienestar que tienen aplicabilidad en organizaciones de carácter público.	<p><b>1.</b> Recopilar información como: políticas, leyes, normas alrededor del bienestar en instituciones de educación superior.</p> <p><b>2.</b> Consultar fuentes como: el Ministerio de Educación Nacional, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, Colciencias, PEI, PDI entre otros</p> <p><b>3.</b> Analizar referentes y documentos sobre planes y programas de</p>	Identificación de los factores a resaltar relacionados con la normatividad, ejes, programas y variables asociadas al bienestar en otras instituciones.

---

		<p>bienestar aplicado en diferentes instituciones</p> <p><b>4. Recopilar información sobre referentes teóricos que han escrito sobre el bienestar y calidad de vida.</b></p>	
<p>Realizar una revisión de los diferentes programas en materia de Bienestar en instituciones del nivel público y privado.</p>	<p>En esta etapa se realiza una revisión de los diferentes programas ofrecidos por instituciones públicas y privadas a sus colaboradores, y la denominación que se le da a cada una de ellas.</p>	<p><b>1. Identificar las instituciones públicas y privadas que cuentan con programas de Bienestar.</b></p> <p><b>2. Identificar la denominación de los programas ofrecidos a los colaboradores.</b></p> <p><b>3. Analizar la información recopilada</b></p>	<p>Documento y análisis de los ejes y programas de las instituciones</p>
<p>Indagar sobre la oferta que tiene la Universidad dirigida a los Administrativos para su Bienestar.</p>	<p>En esta etapa se recopila y analiza la información relacionada con la oferta y participación del personal administrativo en actividades de bienestar</p>	<p><b>1. Identificar las actividades y/o estrategias que ofrece la Universidad para el bienestar de los administrativos</b></p> <p><b>2. Analizar la información: sobre los participantes administrativos en actividades de bienestar.</b></p>	<p>Documento con relación y análisis de la información.</p>
<p>Identificar las necesidades sobre el Bienestar en el personal administrativo de la Universidad.</p>	<p>En esta etapa se identifica, recolecta y analizan las necesidades en cuanto a bienestar que los administrativos han manifestado en los diferentes escenarios</p>	<p><b>1. Recolectar información sobre las necesidades de bienestar del personal administrativo en espacios como: procesos de acreditación institucional,</b></p>	<p>Identificación de factores internos y externos asociados al bienestar en la universidad</p>

---

	institucionales.	construcción del plan de desarrollo institucional, work café y diálogos con administrativos.	
		2. Identificar necesidades predominantes en los colaboradores administrativos	
Elaborar la propuesta de Bienestar integral para administrativos de la Universidad.	En esta etapa se desarrolla el cuerpo de la investigación, considerando los insumos existentes.	1. Establecer los componentes, programas y actividades de la propuesta. 2. Elaborar el plan de acción de la propuesta	Documento final con la propuesta de bienestar dirigida a administrativos.

Fuente: Elaboración propia

### 3.4 Población

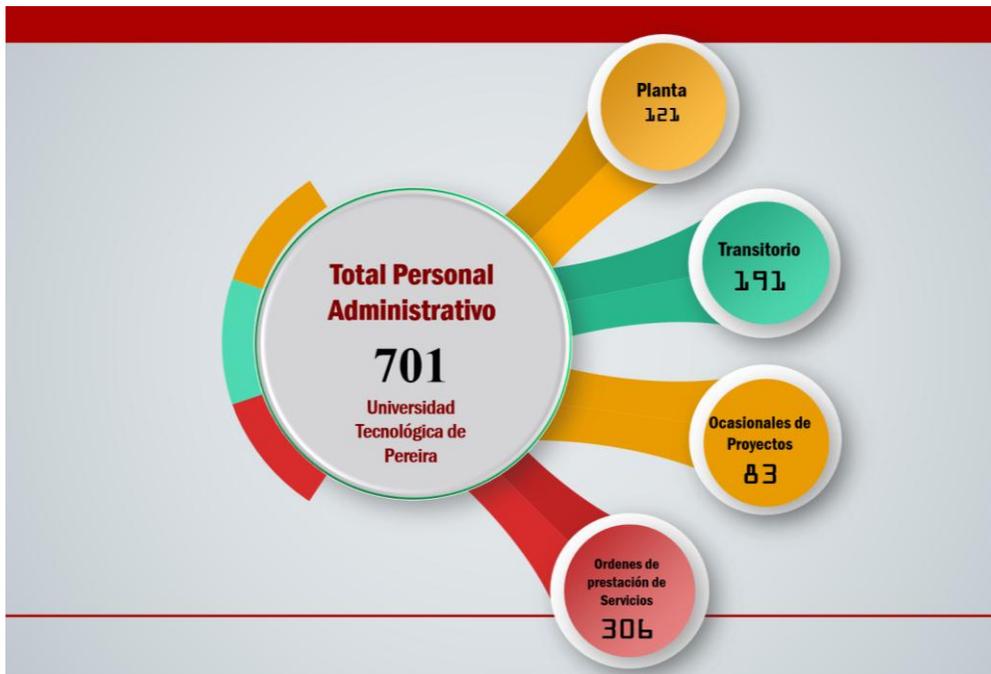


Ilustración 4. Población.

Fuente: <https://www.utp.edu.co/estadisticas-e-indicadores/personal-docente-y-administrativo.html>

Y Vicerrectoría Administrativa UTP. Elaboración propia.

### 3.5 Variables e indicadores

Tabla 3. Variables e indicadores.

<i>Variables</i>	<i>Descripción</i>	<i>Clasificación</i>	<i>Escala</i>	<i>Indicador</i>
Tipo de vinculación administrativos	Forma de contratación	Cualitativa Dependiente	Planta Transitorio Misión Contratistas	Número entero total, de administrativos Planta Transitorio Misión Contratistas
Cargos administrativos	Nivel del cargo	Cualitativa Dependiente	Directivo Ejecutivo Profesional Técnico Auxiliar	Número entero total por cada uno de los elementos de la escala

*Fuente: Elaboración propia.*

## CAPITULO IV

### PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA

#### 4.1 Análisis de referente teórico y normativo

En el desarrollo de este objetivo y en el marco de la propuesta integral de bienestar, se realizó la consulta de los referentes teóricos, con el objetivo de tener una mirada general de lo que se ha escrito alrededor del bienestar y sus componentes, así como el nuevo concepto de calidad de vida. Es así cómo es posible encontrar un amplio campo bibliográfico que compendiado, otorga la posibilidad de observar puntos tanto divergentes, como de encuentro sobre el fondo objeto del trabajo de grado, referidos a través de conceptos que se sustentan por medio de las distintas ópticas y tópicos que sus autores plasmaron en la dialéctica de sus ideas, amparados por su percepción del mundo, las cuales se han ido tornando en doctrina evolutiva y constructiva hasta lo que hoy se conoce como bienestar y calidad de vida.

No obstante el bienestar, comporta en su esencia un fin único establecido a través de la posibilidad de brindar mayor y mejores garantías a las personas que prestan sus labores en los distintos campos del saber y del hacer.

Éste campo del saber, remonta sus antecedentes desde los antiguos pensadores y filósofos que concibieron al ser humano sustentado a través de una existencia feliz, virtud que se busca a través del trabajo permanente, forjado por un sustento normativo de derechos y deberes correlativos entre los distintos actores del mundo, entre los cuales se destaca el ámbito laboral, que funciona como eje central del desarrollo humano.

Pasando por las necesidades y satisfactores de Max Neef donde entonces ya se empiezan a incorporar categorías existenciales y necesidades desde las características axiológicas, después trayendo la teoría de la justicia, capacidades del individuo, junto con las teorías del desarrollo, el buen vivir, las capacidades humanas y finalmente la calidad de vida vista desde diferentes enfoques y miradas ajustadas al contexto individual, familiar, social, económico y del entorno, estilo de vida: desde lo físico, material.

*Tabla 4. Referentes teóricos*

<b>Referentes Teóricos</b>
<b>Autor:</b> Aristóteles

**Referente:** Eudaimonia: meta apetecible de la existencia humana

**Generalidad:** Posibilidad de una vida feliz, siempre que se respeten los principios del cómo vivir y aquello que hace una buena vida para quien la vive (aparte del ensayo de Carlos MEN) – Libro Economía contemporánea: Experiencias básicas como el raciocinio y el deseo se constituyen y experimentan de maneras diferentes en sociedades distintas.

**Autor:** Constitución política de Colombia. Corte Constitucional.

**Referente:** Artículo N° 366

**Generalidad:** El bienestar y la calidad de vida de la población son finalidades sociales del estado (salud, educación, saneamiento ambiental y agua potable).

**Autor:** Manfred Max Neef

**Referente:**

-Matriz de necesidades y satisfactores – desarrollo a escala humana

-Las necesidades son universales.

-Satisfactores de las necesidades, que son formas variables e históricas de carácter individual y colectiva

**Generalidad:**

-Satisfactores – necesidades según categorías existenciales: ser, tener, hacer y estar de carácter individual y colectivo.

-Necesidad desde las características axiológicas: subsistencia, protección, afecto, comprensión, participación, creación, recreo, identidad, libertad.

Protagonista las personas – tres aspectos fundamentales: satisfacción de las necesidades humanas - generación de niveles crecientes de autodependencia (economías locales y regionales) – articulación orgánica entre el ser humano, la naturaleza y la tecnología

**Autor:** Amartya Sen

**Referente:** Teoría de la justicia

**Generalidad:** El aumento de la libertad mejora las capacidades del individuo para apoyarse en el desarrollo de su propio plan de vida y para influir en el mundo), como criterios a tener en cuenta para evaluar el bienestar y la calidad de vida: tener buenas condiciones de vida, satisfacción colectiva de necesidades (posibilidades, capacidades, oportunidad, libertades)

**Autor:** Bárbara Patricia Arias Cortés

**Referente:** Documento: El concepto de calidad de vida en las teorías del desarrollo, plantea lo siguiente

**Generalidad:**

-Evolución: Desarrollo – calidad de vida.

-Capacidades, desarrollo a escala humana – desarrollo humano sostenible - buen vivir- crecimiento de los países = condiciones de vida

-Calidad de vida: conjunción de ideales, propósitos, necesidades básicas y recursos que se constituyen en las realidades y contextos en las que las personas habitan, aumento de capacidades, igualdad de oportunidades aptitudes desarrollo y promoción propia como agentes de cambio

-Desarrollo desde lo que puede y es capaz de hacer una persona y como por sus propios medios puede mejorar su calidad de vida y aportarle a la sociedad

-Desarrollo, calidad de vida, bienestar, satisfacción de necesidades propias, felicidad

-Lo que ha variado es la perspectiva de la pobreza no la situación real de la pobreza del individuo, realidad de las comunidades,

-Simbiosis de elementos personales, culturales, tecnológicos y ambientales

-El desarrollo ha dejado de relacionarse con el crecimiento económico para ampliar su espectro en capacidades humanas, el entorno, la cultura y el medio ambiente

-Desarrollo humano sostenible: Calidad en el desarrollo de las sociedades , incorpora la preocupación por el medio ambiente

-Buen vivir: Alternativa al propio desarrollo, armonía entre los seres humanos, las comunidades, la naturaleza y/o entorno – apego total a valores y derechos, justicia y bienestar humano

**Autor:** Martha Nussbam

**Referente:** Desarrollo y capacidad humana

**Autor:** Armando de Negri (2002)

**Referente:** Noción de calidad de vida

**Generalidad:**

-Valora socialmente como bueno o deseable, lo que hace movilizar energías, recursos y esfuerzos, enfoque continuo de vida, construcción de respuestas colectivas

-Perspectiva política: Busca la universalidad de los derechos sociales con equidad

**Autor:** Martin Seligman

Universidad de Pennsylvania.

**Generalidad:**

-Tres objetivos:

1. Debe ocuparse tanto de las debilidades humanas como sus fortalezas.

2. Construir fortalezas, como reparar daños, hacer plena la vida de la personas.
3. Se fija en los genios y estimula sus grandes talentos.
- Diferentes formas de la felicidad, fortalezas y virtudes.
  - Relación entre el hemisferio izquierdo y el hemisferio derecho del cerebro.
  - Vida Feliz: vida placentera, emociones positivas, momentánea, aprender habilidades, experimental, hereditaria.
  - Vida compromiso: trabajo, hijos, tu amor, tu tiempo libre.
  - Vida significativa: consecución de un propósito, en la pertenencia y el servicio a una causa.
  - Políticas públicas en resguardo del interés colectivo: Imperativo ético, necesidades sociales con universalidad y equidad – autonomía del individuo, derechos sociales, plena realización de la vida.
  - Solidaridad social.
  - Transformación de los patrones de calidad de vida

**Autor:** Eduardo Gudynas (2012)

**Referente:** Desarrollo

**Generalidad:**

- Evolución progresiva de la economía – personas: progreso, bienestar, modernización, crecimiento económico, cultural y político
- Buen vivir (Ecuador y Bolivia)

**Autor:** Alguacil (2008)

**Referente:** La teoría de la complejidad

**Generalidad:**

- Cambiar la visión de bienestar por una perspectiva de calidad de vida – calidad ambiental: (habitación residencia), bienestar: (trabajo, salud, educación), identidad cultural: (tiempo libre, ocio, participación, relaciones y redes sociales).
- Desarrollo humano: en la búsqueda de la satisfacción de las necesidades humanas, regulada por los derechos humanos individuales y colectivos

**Autor:** Carvajal (2009)

**Referente:** Pensamientos alternativos desde lo local y global – otro mundo y mejor si es posible

**Autor:** JC Calman (aparte sacado del ensayo Carlos)

**Referente:** Calidad de vida

**Generalidad:** Se describe y mide desde lo individual, depende de las experiencias previas,

esperanza, sueños y ambiciones – ilusiones y expectativas alcanzadas = calidad de vida.

**Autor:** Abraham Maslow

**Referente:** Campos de las necesidades humanas

**Generalidad:**

-Seguridad personal: indicadores económicos. Ambiente físico: indicadores ambientales. Ambiente social: socialización del individuo con el entorno respeto lazos afectivos y sentido de pertenencia.

-Ambiente psíquico: realización propia, desarrollar capacidades, talentos, ocio y la educación recibida.

**Autor:** Rubén Ardila (2003)

Revista latinoamericana de psicología

[http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/love/Gestion\\_12P/80535203\\_calidad\\_de\\_vida\\_conceptos\\_redalyc.pdf](http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/love/Gestion_12P/80535203_calidad_de_vida_conceptos_redalyc.pdf)

**Referente:** Calidad de vida: una definición integradora

**Generalidad:**

-Propuesta de definición de calidad de vida más integradora y comprensiva.

La calidad de vida es un conjunto de factores que interactúan desde calidad de vida objetiva: bienestar material, relaciones armónicas con el ambiente físico, social y desde la calidad de vida subjetiva o percibida: que habla de la sensación subjetiva del bienestar físico, psicológico y social, la intimidad, la expresión emocional, la seguridad, productividad y la salud, realizaciones, crecimiento personal.

Estilo de vida: desde lo físico, material y social.

Calidad de vida:

-Bienestar emocional

-Riqueza material y bienestar material

-Salud

-Trabajo y otras actividades productivas

-Relaciones familiares y sociales

-Seguridad

-Integridad con la comunidad

-Felicidad

El documento también proporciona algunas definiciones como:

“Calidad de vida es una medida compuesta de bienestar físico, mental y social tal como la percibe cada individuo y cada grupo, y de felicidad, satisfacción, y recompensa [ANDERSON\_1980]”.

“Calidad de vida es la evaluación subjetiva del carácter bueno o satisfactorio de la vida como un todo [SZALAI\_1980]”.

“Calidad de vida es la apreciación que el paciente hace de su vida y la satisfacción con su nivel actual de funcionamiento comparado con el que percibe como posible o ideal [CELIA Y TULSKY\_1990]”.

“Calidad de vida es la sensación subjetiva de bienestar del individuo [CHATURVEDI\_1991]”.

“Calidad de vida es el indicador multidimensional del bienestar material y espiritual del hombre en un marco social y cultural determinado [QUINTERO\_1992]”.

“Las relaciones entre bienestar material y calidad de vida se han investigado ante todo en el contexto de la felicidad [DIENER,SANDVIK; SEIDITZ Y DIENER 1993; EASTERLING 1995; DIENER Y RAHTZ 2000]”

*Fuente: Elaboración propia.*

Siendo los referentes históricos un insumo importante para esta investigación, se realizó una recopilación de información como: políticas, leyes, normas, programas, lineamientos, regulaciones en instituciones de educación superior que existen alrededor del bienestar, debido a que el campo de aplicación de esta investigación es en una institución pública a la cual se rige por lineamientos normativos específicos, con una desagregación legal y normativa que acompaña el proceso del bienestar en el Estado Colombiano en estricto orden de su bloque de constitucionalidad y la manera como el ordenamiento jurídico ha querido otorgarle el respaldo que debe evidenciarse en éste tipo de procesos, que son de suma importancia para el componente humano dentro de las instituciones en el país y así conferirle un nivel, que alcance un grado de legalidad.

En consideración a la normas que contemplan el tema de bienestar en las instituciones, el espíritu que éstas comprenden, conservan una responsabilidad superior frente al tema humano, las cuales consisten en forjar un espacio de reflexión y de responsabilidad social que debe preexistir en el tipo de relaciones entre entidades y sus colaboradores, donde se abone y proteja de manera amplia aquella virtud que hace parte inherente de la misionalidad de las entidades en el cumplimiento permanente de sus objetivos.

No obstante, es claro que aquel recorrido, se encuentra indefectiblemente acompañado de un aprendizaje y un complemento permanente, el cual por su naturaleza

obedece a un proceso dinámico, en estricto apego de los derechos y libertades de las personas, entendidas como seres independientes en las que se respetan sus individuales, pero que contemplan un marco general pero incluyente para todos aquellos colaboradores que componen la institucionalidad.

Las disposiciones que determinan el campo de bienestar en los organismos, deben tener un rango y aplicación tan relevante, como aquellas que se emitan para su funcionamiento y cumplimiento de los objetivos propios de sus actividades. Así mismo debe prevalecer el componente técnico el cual a través de disposiciones científicas y metodologías busquen el permanente mejoramiento de las condiciones de los colaboradores en el campo laboral, el cual debe trascender en el campo personal y familiar, como fin último de éste tipo de normatividad.

La protección legal y normativa del componente jurídico del Estado Colombiano, es diversa pero tímida y escasa en cuanto a su espectro y divulgación, toda vez que no se puede encuadrar dentro de una política de estado o política pública con orientaciones de orden general, por cuanto su conocimiento no es universal como suele presentarse frente a otras materias normativas que regulan otros temas. Por lo tanto su desarrollo se circunscribe al aspecto local y discrecionalidad de las instituciones, los cuales no son atractivos por los compromisos económicos que pueden acarrear en las arcas de los presupuestos anuales de las entidades.

*Tabla 5. Normatividad General*

<b>NORMATIVIDAD GENERAL</b>
<p>El Decreto N° 80 del MEN, en el Artículo 162 (los programas de bienestar social), del 22 de enero de 1980; "Define los principios y las normas que regulan la educación postsecundaria o superior".</p> <p><b>Variable(s):</b> Programas de bienestar social mediante el desarrollo de actividades para el desarrollo físico, mental, espiritual y social.</p> <p><b>Beneficiados:</b> En los cuales podrán participar estudiantes, docentes, directivos y demás personas vinculadas a las instituciones de Educación Superior. Personal administrativo: empleados públicos y trabajadores oficiales</p>

El Decreto N° 614 del 14 marzo de 1984 determina las bases de organización, gubernamental y privada de la salud ocupacional en el país - plan nacional unificado, prevención y enfermedades relacionadas.

**Variable(s):** Aplicación para medicina para el trabajo, higiene industrial y seguridad industrial, propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora, prevenir el daño de la salud de las personas derivado del trabajo, proteger a la persona contra riesgos, eliminar y controlar los agentes nocivos para la salud integral y proteger la salud de los trabajadores.

**Beneficiados:** El campo de aplicación de la norma son todos los empleados tanto del sector público como privado, contratistas, subcontratistas y trabajadores.

Ley N° 30 del 28 de diciembre de 1992, por la cual se organiza el servicio público en la Educación Superior, y aporta nuevos aspectos al bienestar universitario - Capitulo II

**Variable(s):** Conjunto de programas que se orientan al desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social.

Garantizar campos y escenarios deportivos para el desarrollo de actividades permanentes

**Beneficiados:** En los programas de bienestar podrán participar estudiantes, docentes y personal administrativo

Ley N° 100 del 23 de diciembre de 1993, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones

**Variable(s):** Planes y programas para la cobertura integral de las contingencias, salud y capacidad económica.

Instituciones, normas, procedimientos que dispone una persona para gozar de una **calidad de vida. Bienestar Individual, integración de la comunidad**

**Beneficiados:** Planes y programas orientados a los habitantes del territorio nacional

Decreto N° 1567 del 05 de agosto de 1998, "Por medio del cual se reglamenta el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"

**Variable(s):** "Generar mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración - desarrollo personal integral. Inducción y reinducción: identidad y sentido de pertenencia. Sistema de estímulos: donde el propósito es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados.

Programas de bienestar social: mejoramiento del nivel de vida y **de sus familias, protección y servicio social, calidad de vida laboral.**

**Programas de incentivos: premiar el desempeño**

**Beneficiados:** Sistema de capacitación dirigido a empleados del estado - Programas de bienestar social: Iniciativa de los servidores públicos.

Decreto N° 2504 del 10 de diciembre de 1998 por medio del cual se dictan otras disposiciones y aclaraciones sobre planes de Incentivos. (decreto 1572 de 1998)

**Variable(s):** Se generan nuevas disposiciones para empleados de carrera, nombramiento, comité de incentivos, planta de personal.

**Beneficiados:** Estas disposiciones benefician a los empleados de planta y carrera

Ley N° 909 del 23 de septiembre de 2004, por la cual se establecen las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

**Variable(s):** Principios de la función pública.

Aplicabilidad.

Carrera administrativa.

**Beneficiados:** Hacen parte de la función pública: empleados públicos de carrera, de libre nombramiento y remoción, empleados periodo fijo, empleados temporales

Ley N° 1010 del 23 de enero de 2000, por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

**Variable(s):**

Trabajo en condiciones justas y dignas, ambiente laboral.

Ultraje a la dignidad humana.

Acoso laboral: maltrato, discriminación, persecución.

Inequidad laboral.

**Beneficiados:** Disposiciones aplicables a trabajadores, empleados, persona natural en calidad de jefe...

Ley N°1188 del 25 de abril de 2008, "Por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones"

**Variable(s):** Registro calificado de los programas académicos, las instituciones de educación deberán demostrar:

“5. La implantación de un modelo de bienestar universitario que haga agradable la vida en el claustro y facilite la resolución de las necesidades insatisfechas en salud, cultura, convivencia, recreación y condiciones económicas y laborales.

6. La consecución de recursos suficientes para garantizar el cumplimiento de las metas con calidad, bienestar y capacidad de proyectarse hacia el futuro, de acuerdo con las necesidades de la región del país.”

**Beneficiados:** Programas enfocados a la alta calidad de los programas académicos y quienes intervienen en ellos estudiantes y docentes

Decreto N°1072 del 12 de enero de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Decreto N°1083 del 26 de mayo de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

**Variable(s): Programa** de estímulos.

Programas de bienestar social.

Protección y servicio social: deportivos, culturales, promoción y prevención de la salud, capacitación informal, promoción programas de vivienda.

Identificación de necesidades y expectativas.

Programas de bienestar de Calidad de vida laboral: incentivos, clima, trabajo en equipo...

Planes de incentivos, incentivos para los equipos

**Beneficiados:** Programas dirigidos a todos los empleados y sus familias - educación no formal dirigido a empleados públicos

Resolución N° 1111 del 27 de marzo de 2017, por medio de la cual se establecen los estándares mínimos de calidad para la seguridad y salud en el trabajo

**Variable(s):** Se dictan disposiciones de acuerdo al tamaño de la empresa, fases y transiciones de adecuación del sistema, estándares mínimos, indicadores mínimos

**Beneficiados:** Aplicable a empleados públicos y privado

### **NORMATIVIDAD INTERNA**

Acuerdo N°38 del 05 de diciembre de 1995, estatuto que regula la administración del personal de empleados públicos de carácter administrativo que presta el servicio a la UTP. Determinar las obligaciones y derechos. Procedimientos para la administración del personal.

**Variable(s):**

-Estímulos y distinciones: felicitaciones, prima técnica, estímulos a nivel nacional y todos lo que se crean para reconocer a los empleados, publicaciones de trabajos de investigación.

-Capacitación formal e informal: desarrollo personal integral, desarrollo de un recurso humano.

-Carrera administrativa.

**Beneficiados:** Personal administrativo empleados públicos y trabajadores oficiales

Acuerdo N° 14 del 12 de Octubre de 1999, por medio del cual se reforma el Estatuto General y se dictan otras disposiciones.

**Variable(s):** Del consejo superior:

Determinar las políticas de bienestar Universitario.

"El personal administrativo se registrará por lo dispuesto en las

leyes 4ª y 30 de 1992 y sus decretos reglamentarios y por el

Acuerdo 038 de 1995 del Consejo Superior Universitario".

**Beneficiados:** El estatuto general establece y tiene un alcance aplicado al: Consejo superior, consejo académico, Rector, consejo de facultad, decanos, Vicerrectores, Secretaria General, del personal docente y administrativo, entre otros

Acuerdo N° 10 06 de marzo de 2001 - Acuerdo N°17 04 de julio de 2007 (ajuste)

Un sistema de incentivos con cargo a Bienestar Universitario para los docentes, empleados administrativos y trabajadores oficiales consistente en el otorgamiento de un bono de bienestar para el pago de matrícula en los programas académicos de la universidad

**Variable(s):** Sistema de incentivos

Bono de bienestar para el pago de matrícula en los programas académicos de la universidad

Parámetros:

Tiempo de servicio en la Universidad: 5 años

Calificación satisfactoria de los servicios.

**Beneficiados:** El incentivo aplica al servidor: docente, empleado administrativo, trabajador oficial

Acuerdo N° 21 del 04 de julio de 2007, por medio del cual se reglamentan los proyectos especiales administrados bajo la cuenta de operación comercial y se dictan otras disposiciones relacionadas con los mismos

**Variable(s):** Contratación y remuneración del personal: "Los funcionarios administrativos que participen en proyectos en labores administrativas se

les pagará un incentivo monetario por trabajo adicional

**Beneficiados:** Los Incentivos por proyectos especiales aplican a servidores, funcionarios administrativos, docentes

Acuerdo N° 1 del 19 de Febrero de 2010, por medio del cual se crea la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario

**Variable(s):** **Direccionamiento** estratégico y funciones de Responsabilidad Social, Disminución de la Deserción y Bienestar Universitario.

Perspectiva de la formación integral, el desarrollo social e intercultural y el acompañamiento académico, tendientes a garantizar el desarrollo humano integral con responsabilidad social

**Beneficiados:** El acuerdo no da claridad en cuanto a los usuarios beneficiados, pero la orientación está dada en términos de acompañamiento, deserción = estudiantes, RS= medio

Resolución N° 368 de Febrero de 2012, por medio de la cual se crea el programa de subsidio de incapacidad por enfermedad general para los funcionarios de la Universidad

**Variable(s):** Incluir en los programas de Bienestar Universitario un programa de

Subsidio de incapacidad por enfermedad general para los funcionarios de la Universidad.

Reconocimiento de un subsidio económico por incapacidad médica

**Beneficiados:** Este subsidio de incapacidad aplica para funcionarios: Docentes

(Planta, Transitorios y Hora Cátedra), Administrativos (Planta y transitorios)

Resolución N° 606 del 8 de marzo de 2013, por medio de la cual se establecen las bases sobre las cuales se realizarán los procesos de selección para el personal transitorio administrativo

**Variable(s):** **Garantizar** el ingreso de personal idóneo a la Administración de la Universidad.

Participación en igualdad de condiciones.

Necesidades de las diferentes áreas.

Se establecen etapas del proceso de selección.

**Beneficiados:** Áreas y la Universidad quien contara con procesos participativos de selección en este caso del personal transitorio administrativos de la UTP

Acuerdo N°12 del 12 de abril de 2014, "Por medio del cual se crea el Fondo Patrimonial para el financiamiento de los programas de Bienestar Universitario en la Universidad Tecnológica de Pereira"

**Variable(s):** Mantener los programas de Bienestar con vigencias futuras, bajo el objetivo de facilitar el desarrollo integral del ser humano, derechos fundamentales, mejorar las condiciones de trabajo, estudio, recreación, investigación y convivencia ciudadana.

**Beneficiados:** De los recursos del fondo patrimonial se benefician estudiantes y la demás comunidad universitaria que hace parte de los programas de bienestar

Resolución de rectoría N° 3685 del 06 de octubre de 2016, por medio de la cual se institucionaliza un reconocimiento a los colaboradores transitorios administrativos y catedráticos de la Universidad.

**Variable(s):** Reconocimiento a los años de servicio en la Universidad

**Beneficiados:** Colaboradores transitorios administrativos y catedráticos de la Universidad.

Acuerdo N° 13 del 08 de mayo de 2019, por medio del cual se adopta el plan de Bienestar Social Laboral y se dictan otras disposiciones

**Variable(s):**

Ejes:

Protección y servicio social

Calidad de vida
Estímulos e incentivos
Dimensiones: física, espiritual, social, intelectual y emocional, espacios de formación, clima organizacional, satisfacción
<b>Beneficiados:</b> Los beneficiarios del plan de bienestar social laboral son los colaboradores de la Universidad

*Fuente: Elaboración propia.*

La estructura general del concepto organizacional de las instituciones y sus procesos, necesariamente debe guardar respeto y apego al ordenamiento legal y administrativo, en aras de una adecuada creación primigenia de la estructura de beneficios en las instituciones, su esencia debe obedecer a un pilar fundamental o statu quo de los elementos, que coadyuve al comienzo del desarrollo adecuado de los procesos, y de esta manera lograr un acercamiento casi simbiótico entre la teoría, el deber ser y la consecución de resultados bajo la premisa de alcanzar con éxito buenos resultados.

No obstante, a pesar de ser claro que los órdenes deben regularse en un estricto apego en su esencia y respetarse entre sí, en busca de mantener un equilibrio adecuado de los resultados a obtener, no significa que los mismos no puedan ser dinámicos en su interior y puedan presentar un toque individual, en contexto del cada lugar en el que se aplique, ya que cada proceso necesariamente va a estar influenciado por el contexto social, cultural, generacional y organizacional, que en últimas determina la aplicación de acuerdo a las necesidades presentadas.

*Tabla 6. Experiencias Instituciones*

INSTITUCIÓN	EJES	PROGRAMAS
	Bienestar es calidad de vida	Familia
		Camaradería
		Bienestar financiero y económico
		Generando cultura
		Banco del tiempo
	Bienestar es salud	Bienestar físico

<b>INSTITUCIÓN</b>	<b>EJES</b>	<b>PROGRAMAS</b>	
<b>MINEDUCACIÓN</b>	integral	Autocuidado	
		Prevención	
		Bienestar emocional	
		Promoción de la seguridad y la salud en el trabajo	
		Entornos seguros y saludables	
	Bienestar es contribución y crecimiento	Desarrollo de competencias	
		Plan de incentivos	
		Encuentro para construir	
		Competencias Laborales	
<b>DANE</b>	Gestión del clima	Integración y ambientes de trabajo	
		Cultura organizacional	
		Ambiente de trabajo saludo	
		Inteligencia financiera	
		Desvinculación laboral asistida	
		Vivienda, Deporte	
		Estilos de vida saludable	
	Gestión del Desarrollo	Capacitación	
		Liderazgo	
		Reconocimiento e Incentivos	
		Capacitación no formal	
	<b>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PÚBLICA</b>	Área de protección y servicios sociales	Programa e seguridad social integral
			Programa de recreación y deportes
Área de calidad de vida laboral		Medición de clima laboral	
		Programa de pre pensionados	

INSTITUCIÓN	EJES	PROGRAMAS
		Programa de convivencia institucional Programa de educación para el trabajo Plan de incentivos
<b>COLCIENCIAS</b>	Área de calidad de vida laboral	Clima y cultura organizacional
		Reconocimientos
		Salario emocional
		Preparación para el retiro
		Beneficios
	Área de Protección y servicios sociales	Reconocimiento de fechas especiales
		Capacitación informal
		Deportes
	Incentivos al desempeño	Incentivos pecuniarios
Incentivos no pecuniarios		
<b>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA</b>	Protección y servicios sociales	Cultura recreación y deportes
		Seguridad y salud en el trabajo
		Desarrollo personal
		Promoción y alianzas para el bienestar
		Integración Familiar
		Desarrollo profesional y laboral
	Calidad de vida	Beneficio Pros alud
		Preparación y adaptación para el retiro
		Acompañamiento integral
		Desarrollo y fortalecimiento de

INSTITUCIÓN	EJES	PROGRAMAS
		competencias
		Medición e intervención de clima organizacional
		Cultura organizacional
	Estímulos e incentivos	Exaltaciones y reconocimientos
		Conmemoración y reconocimiento de fechas especiales
<b>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA Y PEDAGÓGICA DE COLOMBIA</b>	Salud	Programas de prevención y promoción del desarrollo integral de la Cu con el entorno
	Bienestar Social	Programas y servicios orientados a mejorar la calidad de vida, programas de acompañamiento de la CU
	Cultura	Programas orientados al desarrollo integral del ser humano a través de la cultura y sus expresiones
	Deportes	Desarrollo de aptitudes y valores deportivos, la formación integral
	Actividad física	Fortalecer el desarrollo humano integral, las relaciones sociales y valores
	Identidad con el proyecto institucional	Integración Conmemoración de fechas especiales Reconocimiento, motivación y estímulo del personal
	Desarrollo del potencial humano	Buen uso del tiempo libre. Potencializar habilidades individuales y colectivas. Taller personal y familiar.

INSTITUCIÓN	EJES	PROGRAMAS
<b>UNIVERSIDAD NACIONAL PROGRAMA DE BIENESTAR PARA ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES</b>	Actividades de integración para el personal y su familia	Eventos culturales y recreativos para las personas y las familias. Facilitar el relacionamiento familiar.
	Promoción socioeconómica	Convocatorias para auxilios escolares y estudios técnicos, apoyos para inscripción a torneos y dotación deportiva.
	Establecimiento de alianzas intra e interinstitucionales	Alianzas como cajas compensación para salidas de integración, subsidiar cursos y otras entidades.
<b>UNIVERSIDAD DE CALDAS</b>	Expresión artística y cultural	Fomentar la expresión artística y cultura, reconocimiento de la diversidad
	Fomento de la actividad física, el deporte y la recreación	Promover hábitos saludables Promover la actividad física y uso del tiempo libre
	Promoción de la salud integral y el autocuidado	Prevención y promoción de estilos de vida saludable, autocuidado,
	Promoción socioeconómica	Estrategias para el personal con dificultades económicas para mejorar la calidad de vida
	Desarrollo humano y convivencia universitaria	Promoción de la convivencia y de las capacidades humanas, comportamiento y compromiso
<b>UNIVERSIDAD DEL ROSARIO</b>	Estudiantes saludables y felices	Acompañamiento al desarrollo humano Salud Integral. Desarrollo psicoafectivo, físico, espiritual, cultural y social.
	Familias con bienestar	Desarrollo integral de los empleados, lograr todo su potencial como seres humanos. Bienestar del empleado y sus familias, que todos los beneficios repercutan en su

INSTITUCIÓN	EJES	PROGRAMAS
		ambiente familiar.

*Fuente: Elaboración propia.*

De la información obtenida en las diferentes Instituciones objeto de estudio, contenida en la tabla anterior, es posible observar que cada una de ellas ofrece una denominación distinta en sus ejes temáticos y actividades diseñadas para su bienestar, frente a las demás instituciones objeto de análisis; lo cual es claramente comprensible, desde la óptica de los requerimientos que cada cual presenta, su estructura se ajusta y se moldea de la manera más conveniente acorde a sus necesidades, indicándonos que son una clara muestra de cómo cada una de ellas se acercan a sus colaboradores en búsqueda de sus fines, además de obedecer a un serio análisis de los requerimientos apremiantes a su interior. No obstante, al realizar un comparativo en los fines propuestos en sus ejes y actividades, las mismas guardan una similitud en sus objetivos, a pesar de la denominación o ubicación dada en su marco estructural, por la simple razón que en esencia los fines buscados, siempre se van a encontrar ligados a la esencia humana. Los cuales convergen en la intervención de las diferentes dimensiones del ser humano (física, emocional, espiritual, social, Intelectual) y su propósito fundamental es generar las condiciones para el fortalecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de sus colaboradores, impactando el clima y la cultura organizacional.

Luego de tomar algunos referentes teóricos que han escrito sobre el bienestar y calidad de vida de las personas en el ambiente laboral, pasando por la normatividad con sus variables y beneficiarios, así como las experiencias de otras instituciones, se llega a plasmar en una línea del tiempo, que nace en lo normativo, pero tiene un objetivo: observar cómo a través del tiempo ha ido mutando el manejo y aplicabilidad de los aspectos relacionados con el bienestar.

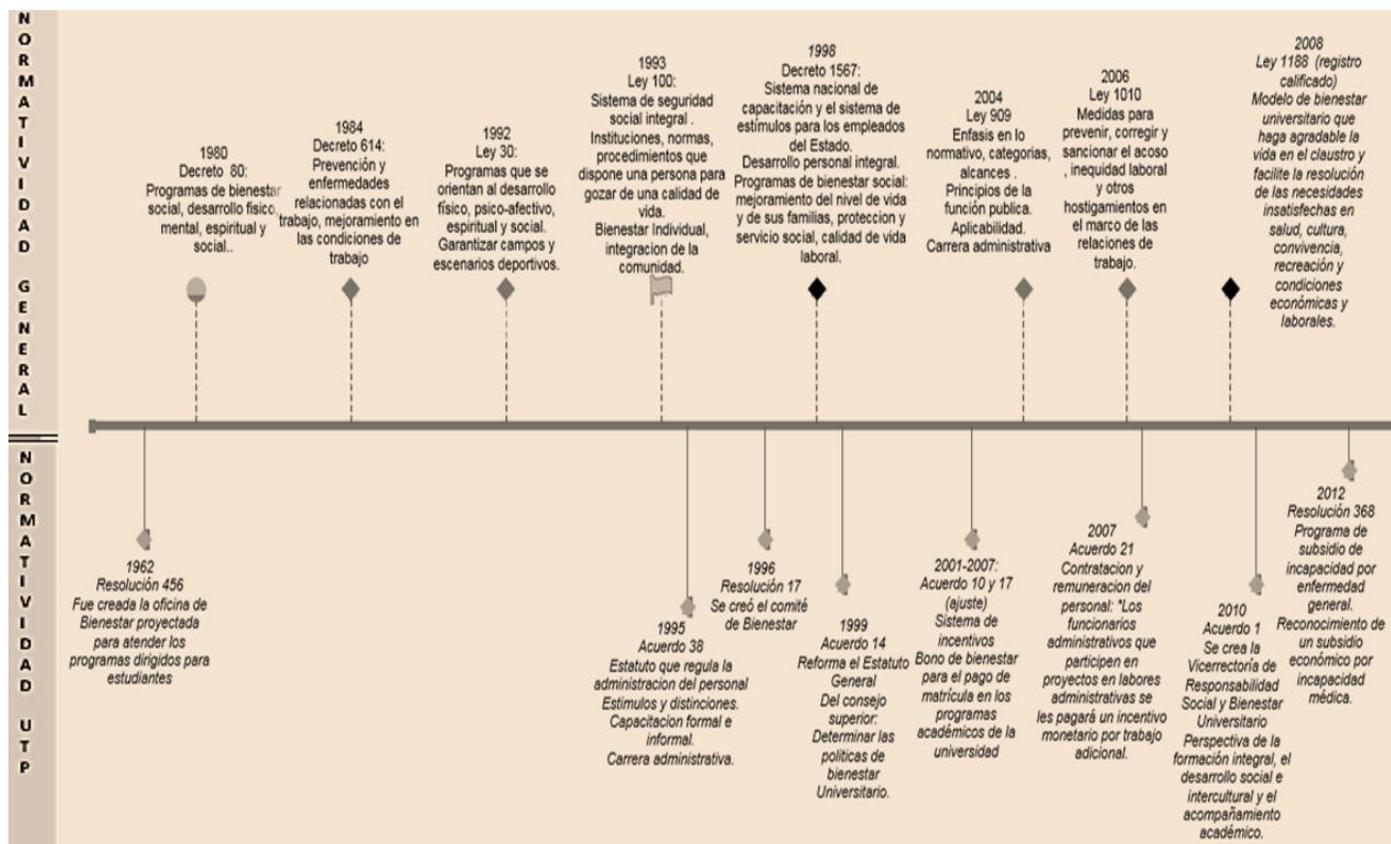


Ilustración 5. Línea del tiempo: Normatividad

Fuente: Elaboración propia.

La línea del tiempo en el aspecto normativo, nos muestra la normatividad aplicable y alrededor del bienestar, teniendo como punto de partida el Decreto 80 del año 1980, donde se plantea las actividades para el desarrollo físico, mental, espiritual y social, a su vez el personal administrativo es tratado desde la terminología: empleados públicos y trabajadores oficiales. Para el año 1984 con Decreto 614: se empieza a incluir lo referente a prevención y enfermedades relacionadas con el trabajo, lo que da señales del inicio e inclusión en el bienestar de factores asociados al trabajo y desarrollo del mismo; en beneficiados se empieza a hablar de empleados con la claridad que para estos es aplicable la norma, se incluir contratistas, subcontratistas desde el desarrollo de actividades asociadas a lo laboral. Con un brinco hasta el año 1992 con la Ley 30 se producen cambios como: pasar de actividades a programas; cambio de desarrollo mental a psicoafectivo, quedando entonces desarrollo: físico, psicosocial, espiritual y social; se incluyen los espacios deportivos dentro del bienestar; participantes de los programas: estudiantes, docentes y personal administrativo.

Continuando con el 1993 a través de la ley 100, se habla y plantea una integralidad en cuanto al sistema de seguridad social, en el cual se establecen: Planes y programas para la cobertura integral de las contingencias, salud y capacidad económica; instituciones, normas, procedimientos que dispone una persona para gozar de una calidad de vida, bienestar individual, integración de la comunidad. En este año se resalta la inclusión de calidad de vida y bienestar del individuo, considerando la salud y la capacidad económica, cobertura del sistema: Habitantes del territorio nacional.

Por su parte en el año 1998 y el decreto 1567, se incluyen elementos desde lo organizacional, personal y familiar, como capacidad de aprendizaje y de acción para lograr eficiencia y eficacia, desarrollo personal integral, identidad y sentido de pertenencia, sistema de estímulos para la satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados. Lo anterior da noción que a nivel normativo finalizando los 90 se empieza a fusionar el bienestar individual y laboral con elementos organizacionales con un objetivo. Para el 2004 y la Ley 909 se realiza más énfasis desde lo normativo en establecer: las categorías de los empleados, normatividad y alcances para los servidores públicos, específicamente en lo relacionado con el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública otras disposiciones.

Ya en el 2008 en la ley 1188, dentro del registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones se incluye y se tiene como un factor demostrable lo relacionado a: La implantación de un modelo de bienestar universitario que haga agradable la vida en el claustro y facilite la resolución de las necesidades insatisfechas. Lo anterior representa un avance desde el bienestar debido a que la academia a través de los programas no es ajena a las necesidades y elementos del mismo como: la salud, cultura, convivencia, recreación y condiciones económicas y laborales.

En el 2017 con la Resolución 1111, se retoma la seguridad y salud en el trabajo desde estándares mínimos de calidad, medibles a través de indicadores mínimos, siendo la seguridad y salud en el trabajo fundamental para el desarrollo del ser humano dentro de su ambiente y entorno laboral y el cual debe estar estandarizado para su cumplimiento.

La Universidad Tecnológica de Pereira no es ajena a la normatividad general y nacional, por el contrario, la debe adoptar y adaptar a su realidad y entorno institucional, es así como el recorrido normativo interno inicia con:

En el año 1995 a través de Acuerdo 38 y el Estatuto que regula la administración del personal de empleados públicos de carácter administrativo que presta el servicio a la UTP, se establecen aspectos relacionados con: Estímulos y distinciones, Capacitación formal e informal, Carrera administrativa, aplicable a: Personal administrativo empleados públicos y trabajadores oficiales. La cual asociar a la normatividad nacional: Ley 30 de 1992.

Pasando al año 2001 con un ajuste en el 2007 en el Acuerdo N°10 y Acuerdo N° 17 respetivamente, se genera un sistema de incentivos con cargo a Bienestar Universitario para los docentes, empleados administrativos y trabajadores oficiales, el cual plantea: otorgamiento de un bono de bienestar para el pago de matrícula en los programas académicos de la universidad bajo las siguientes condiciones Tiempo de servicio en la Universidad: 5 años, calificación satisfactoria de los servicios. Lo que tiene como elemento diferencial entre el año 1995 y 2001 lo referente a incentivos; continuando, en el año 2007 la Universidad emite el acuerdo N° 21 donde se permite una remuneración del personal: "Los funcionarios administrativos que participen en proyectos en labores administrativas se les pagará un incentivo monetario por trabajo adicional". Lo cual da continuidad y le fuerza al tema de incentivos en la Universidad.

Por su parte en el 2010 a nivel de estructura y desde un enfoque más amplio y de direccionamiento estratégico se crea: la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario bajo la Perspectiva de la formación integral, el desarrollo social e intercultural y el acompañamiento académico, tendientes a garantizar el desarrollo humano integral con responsabilidad social. Lo que lleva a la Universidad a incorporar factores externos y de tendencia mundial como la Responsabilidad Social que permea en el Bienestar y el entorno.

En el año 2012 y 2013, se establece el programa de subsidio de incapacidad por enfermedad general para los funcionarios de la Universidad y las bases sobre las cuales se realizarán los procesos de selección para el personal transitorio administrativo, lo cual representa para la institución incluir un nuevo programa para el bienestar y Garantizar el ingreso de personal idóneo a la administración de la Universidad, participación en igualdad de condiciones dando respuesta a necesidades.

En el 2016, se institucionaliza un reconocimiento a los colaboradores transitorios administrativos y catedráticos de la Universidad, lo proporciona una exaltación a años de servicio en la Universidad, así mismo en el acto administrativo que oficializa este reconocimiento se empieza a incluir el término colaboradores, lo cual le da otra connotación al talento humano que labora en la Institución.

Finalmente en el 2019, considerando elementos como los que proporciona el Departamento de la Función Pública DAFT, normatividad externa, interna y necesidades propias de la institución; se consolida el Plan de Bienestar Social Laboral con ejes como: Ejes: Protección y servicio social, Calidad de vida, Estímulos e incentivos - Dimensiones: física, espiritual, social, intelectual y emocional, espacios de formación, clima organizacional, satisfacción. Este plan reúne conceptos como: desarrollo integral, calidad de vida, integralidad, articulación, medición. Este plan hará parte fundamental de la Política de Bienestar como reto de la Universidad alrededor del bienestar y la calidad de vida, como propósito superior.

Tabla 7. Benchmarking

UNIVERSIDADES/ AREAS	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA Y PEDAGÓGICA DE COLOMBIA	UNIVERSIDAD NACIONAL	UNIVERSIDAD DE CALDAS	UNIVERSIDAD DE MEDELLIN	UNIVERSIDAD DEL ROSARIO
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	Círculos de valores Apropiación de código de integridad Imagen personal Danza Teatro Cursos de extensión Semilleros culturales	Cuentaría Muestras folclóricas Arte Teatro Pintura Dibujo	Eventos culturales Cursos y talleres y artes		Espacios para la sensibilidad y solidaridad a través de talleres de cerámica, guitarra, percusión, expresión oral, teatro, técnica vocal, danza moderna.	Teatro, danza folclórica, capoeira, tuna, ballet

<b>UNIVERSIDADES/ AREAS</b>	<b>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA</b>	<b>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA Y PEDAGÓGICA DE COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL</b>	<b>UNIVERSIDAD DE CALDAS</b>	<b>UNIVERSIDAD DE MEDELLIN</b>	<b>UNIVERSIDAD DEL ROSARIO</b>
<b>RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA</b>	Estilos de vida saludable Gimnasio Clases de natación	Fortalecer el desarrollo humano integral, las relaciones sociales y valores	Festival del viento Vacaciones recreativas Fiesta de fin de año Cursos de natación Masajes terapéuticos	Clases dirigidas de salón Entrenamiento funcional Acompañamiento físico Pilates Baile recreativos Aeróbicos Gimnasia de mantenimiento Cardio box	Programas de extensión deportiva: aeróbicos, club de caminantes, gimnasia, centro de iniciación deportiva	Gimnasio, tips de actividad física
<b>DEPORTES</b>	Deporte competitivo y recreativo	Recreativas Formativas Competitivas		Natación Franja libre Agua fitness Deporte competitivo y recreativo	Deporte formativo, recreativo, competitivo en diferentes disciplinas	Atletismo natación, porras, futbol, baloncesto, rugby, voleibol, tenis de mesa
<b>SALUD</b>	Campañas de	Programa			Servicio médico	Consulta de medicina

<b>UNIVERSIDADES/ AREAS</b>	<b>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA</b>	<b>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA Y PEDAGÓGICA DE COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL</b>	<b>UNIVERSIDAD DE CALDAS</b>	<b>UNIVERSIDAD DE MEDELLIN</b>	<b>UNIVERSIDAD DEL ROSARIO</b>
	promoción y prevención en salud	prevención y promoción del			y odontológico para la prevención y educación en pro de conservar un bienestar biológico y social. Promoción de la salud y salud asistencial	general, consulta psicológica, atención de enfermería Medicina del deporte
<b>EDUCACIÓN</b>	Formal e informal					
<b>FAMILIA</b>	Día de familia, día de los niños		Vacaciones recreativas Festival del viento Fiesta de fin de año Entrega de bonos para las hijos		Orientación psicológica,	

UNIVERSIDADES/ AREAS	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA Y PEDAGÓGICA DE COLOMBIA	UNIVERSIDAD NACIONAL	UNIVERSIDAD DE CALDAS	UNIVERSIDAD DE MEDELLIN	UNIVERSIDAD DEL ROSARIO
<b>CAPACITACIÓN</b>	Cursos de inmersión. Cursos de desarrollo personal. Fortalecimiento de competencias. Proceso de inducción y reinducción administrativa.		Potencias habilidades individuales y colectivas		Formación personal en programas de liderazgo y motivación, trabajo en equipo, redacción, comprensión de lectura, manejo del estrés.	
<b>ESTIMULOS Y RECONOCIMIENTOS</b>	Años de servicio. Reconocimiento a la labor administrativa. Día del profesional. Día de la secretaria. Día de la mujer.		Conmemoración de fechas especiales Reconocimiento, motivación y estímulo del personal		Noche de los mejores, estimular la producción intelectual de los profesores, estudiantes, empleados y contratistas.	
<b>APOYOS ECONÓMICOS</b>	Beneficio Pro-salud. Estudios de		Estudios técnicos, apoyos para inscripción			becas

UNIVERSIDADES/ AREAS	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA Y PEDAGÓGICA DE COLOMBIA	UNIVERSIDAD NACIONAL	UNIVERSIDAD DE CALDAS	UNIVERSIDAD DE MEDELLIN	UNIVERSIDAD DEL ROSARIO
	pregrado y posgrado. Comisiones.		a torneos y dotación deportiva. Adquisición de bienes y servicios			
<b>ALIANZAS</b>	Fondos empresariales. Empresas prestadoras de salud. Postobón. Centros Comerciales.		Alianzas como cajas compensación para salidas de integración, subsidiar cursos y otras entidades			
<b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	Evaluaciones pre ocupacionales Cultura del autocuidado. Elementos de protección y seguridad. COPASST	Cuenta con: Brigadas, Plan estratégico de seguridad vial, COPASST, Política antitabaco, comité de convivencia, Reporte de accidentes de trabajo y	Plan de capacitación, evaluaciones medicas ocupacionales, programas de promoción y prevención, riesgo biológico, condiciones de trabajo,	Cuenta con un COPASST. Realiza evaluaciones médicas ocupacionales. Exámenes complementarios y paraclínicos. Programa de vigilancia	Se cuenta con el <b>COPASST</b> = comité paritario de seguridad y salud en el trabajo en el cual se desarrollan actividades de promoción, divulgación y seguimiento al	Seguridad y salud para trabajadores y estudiantes mediante el SG – SST Identificación de peligros y valoración de riesgo. Aplicación de la normatividad vigente en riesgos.

<b>UNIVERSIDADES/ AREAS</b>	<b>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA</b>	<b>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA Y PEDAGÓGICA DE COLOMBIA</b>	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL</b>	<b>UNIVERSIDAD DE CALDAS</b>	<b>UNIVERSIDAD DE MEDELLIN</b>	<b>UNIVERSIDAD DEL ROSARIO</b>
		condiciones de inseguridad.	mediciones ocupacionales, riesgo psicosocial	epidemiológica.	sistema de seguridad y salud en el trabajo	
<b>ESPIRITUAL</b>	Acompañamiento espiritual.				Atención y gestión de requisitos relacionados con la iglesia, nivel espiritual, doctrinas, trabajo a nivel personal, aprendizajes, crecimiento humano	Asesorías personales, matrimonios, bautizos, confirmaciones
<b>PREPARACIÓN PARA EL RETIRO</b>	Plan B		taller para la pensión por jubilación			

*Fuente: Elaboración propia.*

Desde la revisión a través de la técnica de Benchmarking, en la cual se realizó una comparación entre las diferentes Universidades, se logran identificar unas áreas comunes en la aplicación del bienestar para sus colaboradores entre ellas: **Cultura Organizacional, Cultura, Recreación y Actividad Física, Deportes, Salud, Educación, Familia, Capacitación, Estímulos y Reconocimientos, Apoyos Económicos, Alianzas, Seguridad y Salud en el Trabajo, Espiritualidad y Preparación para el Retiro**, Todas estas inmersas en planes , programas y ejes o políticas de bienestar que incluyen al personal administrativo, las cuales van encaminadas en el mejoramiento y fortalecimiento de la calidad de vida de los colaboradores a su servicio.

La revisión permitió identificar que las instituciones de educación superior, tienen un comportamiento similar y este se puede deber a los lineamientos y restricción normativas.

***Factores a resaltar:***

- La Universidad Nacional y la Universidad Tecnológica de Pereira, en la actualidad cuentan con planes y programas encaminados solo al bienestar administrativo donde se plantean ejes relacionados con: Identidad con el proyecto institucional, Desarrollo del potencial humano, Actividades de integración para el personal y su familia, Promoción socioeconómica, establecimiento de alianzas intra e interinstitucionales, así como: Protección y servicios sociales, Calidad de vida, Estímulos e incentivos; de manera respectiva.
- El área relacionada con la espiritualidad es la menos predominante entre las Universidades, a pesar de ser dentro de los programas de Bienestar uno de factores relevantes enmarcados dentro de la ley 30 de 1992.
- Las áreas comunes entre las Universidades son: La salud, el deporte, recreación y actividades físicas, las cuales van enmarcadas en actividades del fortalecimiento, predominando las actividades relacionadas con el deporte no solo hacía en individuo sino involucrando su núcleo familiar; por su parte la salud representa un componente importante desde la promoción y la prevención enlazado a la actividad física y los hábitos de vida saludable.
- La información sobre el bienestar encontrada en la Universidad del Rosario, se encuentra más enfocada hacia el bienestar estudiantil.

- La normatividad aplicable en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, obliga a que las Universidades consultas tengan dentro de sus planes, programas o políticas de bienestar, este aspecto como factor integral entre el ser humano y su entorno laboral.
- Para la elaboración del Benchmarking, se tomó como referencia la información encontrada en cada una de las páginas oficiales de las Universidades; identificando que en algunas de estas la información es muy limitada; lo que no facilita que se realice una exploración a profundidad sobre cada una de las áreas que intervienen en el bienestar de los administrativos.

#### **4.2 Oferta de la Universidad Tecnológica dirigida a los Administrativos para su Bienestar.**

La Universidad, a través de Gestión del Talento Humano y la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario, desarrolla actividades y estrategias orientadas a facilitar las condiciones que favorezcan el mejoramiento de la calidad de vida, el desarrollo integral y el bienestar de los colaboradores, en las dimensiones física, espiritual, social, intelectual y emocional.

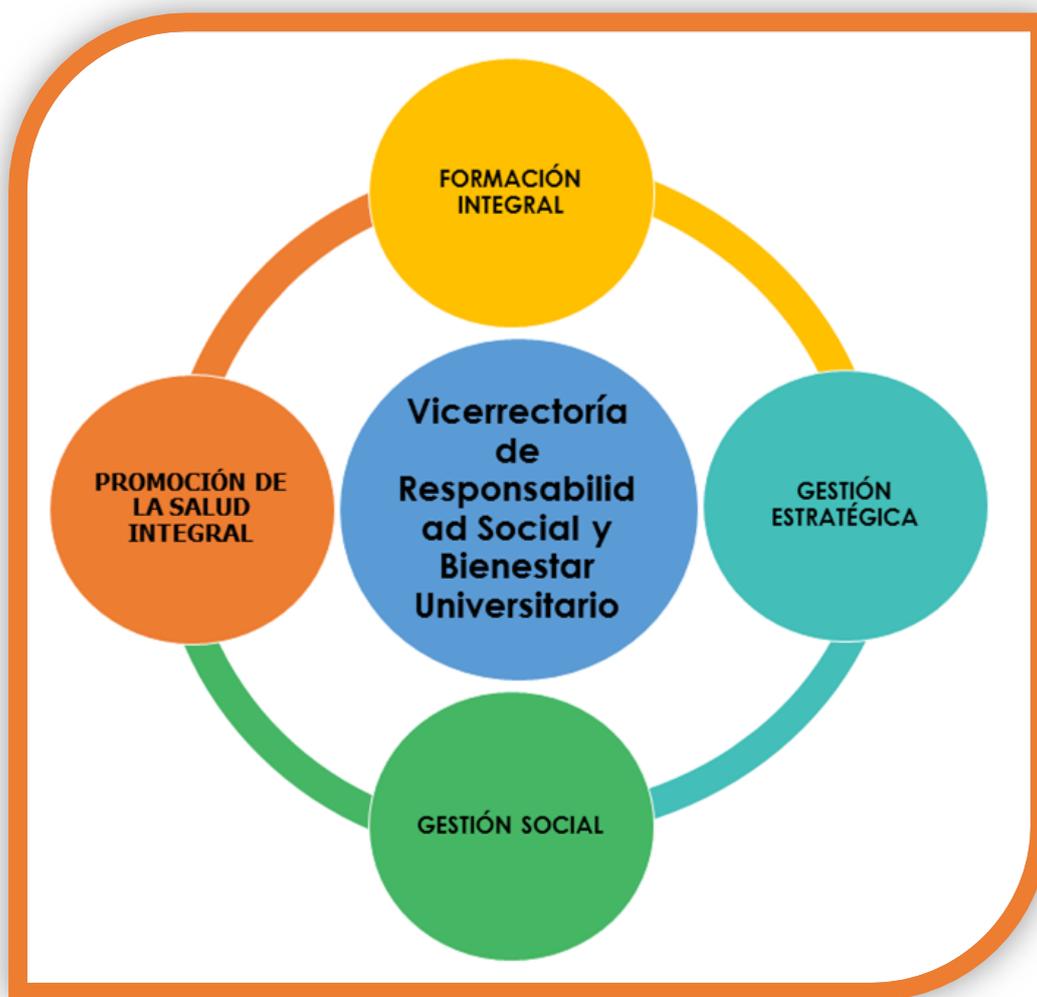
Es así como, desde un contexto general y de estructura organizacional, dentro de la Vicerrectoría Administrativa se encuentra el proceso Gestión del Talento Humano el cual tiene como objetivo: Gestionar las políticas y acciones administrativas para el desarrollo integral del talento humano de la Universidad, conformada por los siguientes macroprocesos:



*Ilustración 6. Estructura gestión del talento humano.*

*Fuente: Elaboración propia.*

Así mismo la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario, la cual tiene como objetivo: Dirigir y facilitar la formación humana, el desarrollo social e intercultural y el acompañamiento integral de la comunidad universitaria, en un ambiente de participación, que comprenda el diálogo reflexivo, la ética y el sentido crítico, con el fin de contribuir a la transformación social, el crecimiento y el desarrollo de la Institución, la región y la nación; así como promover el ejercicio colectivo de la responsabilidad social con estrategias de innovación social y perspectiva de desarrollo humano sostenible, en donde los grupos involucrados trabajen en red permanentemente; a través de los macroprocesos:



*Ilustración 7. Estructura Vicerrectoría de responsabilidad social y bienestar universitario.*

*Fuente: Elaboración propia.*

Siendo para la Universidad, el desarrollo integral del talento humano en este caso los administrativos en un propósito articulado a la misión institucional, la planeación estratégica y demás elementos que se articulan para lograr ambientes favorables y que generen satisfacción personal.

En concordancia con lo anterior, se da paso a identificar la oferta que tiene la Universidad para sus colaboradores desde la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario y Gestión del Talento Humano las cuales contribuyen al bienestar y calidad de vida a través de las siguientes actividades:

Tabla 8 . Actividades

<i>Actividades</i>	
<b>1</b>	Formación en desarrollo de competencias y clima organizacional
<b>2</b>	Reinducción
<b>3</b>	Capacitación en seguridad y salud en el trabajo
<b>4</b>	Formación institucional en horario laboral
<b>5</b>	Evaluación de clima
<b>6</b>	Inteligencia emocional
<b>7</b>	Formación institucional en horario no laboral
<b>8</b>	Día de los niños
<b>9</b>	Imposición de escudos
<b>10</b>	Transformacional cultural
<b>11</b>	Club de salud
<b>12</b>	Deportes/deporte competitivo
<b>13</b>	Liderazgo transformacional
<b>14</b>	Día de la secretaria
<b>15</b>	Club de salud/promoción y prevención de salud
<b>16</b>	Servicio con calidez
<b>17</b>	Investigación accidentes de trabajo
<b>18</b>	Formación académica para el desarrollo
<b>19</b>	Coaching individual
<b>20</b>	Plan B exitoso
<b>21</b>	Deportes/deporte recreativo
<b>22</b>	Gimnasio
<b>23</b>	Mindfulness
<b>24</b>	Inducción
<b>25</b>	Cultura
<b>26</b>	Desarrollo humano/taller de símbolos y valores
<b>27</b>	Trazando puentes para el mañana
<b>28</b>	Talleres de formación para el desarrollo humano
<b>29</b>	Convocatorias transitorios
<b>30</b>	Desarrollo humano/vinculación familiar
<b>31</b>	Desarrollo humano/perspectiva de género en la vida universitaria
<b>32</b>	Formarse - Creseu

Fuente: Elaboración propia.

Una vez identificada la oferta y teniendo como punto de partida un total de 701 personas vinculadas como administrativos los cuales están (dato año 2018) distribuidos de la siguiente manera:



*Ilustración 8. Población: Colaboradores administrativos Universidad Tecnológica de Pereira*

*Fuente: <https://www.utp.edu.co/estadisticas-e-indicadores/personal-docente-y-administrativo.html> Y*

*Vicerrectoría Administrativa UTP*

Se continúa con; determinar bajo la oferta existente en la Universidad los participantes en las diferentes estrategias:

Tabla 9. Participantes

	<b>Actividades</b>	<b>Número de participantes en las actividades Vigencia 2018</b>
<b>1</b>	Formación en desarrollo de competencias y clima organizacional	701
<b>2</b>	Reinducción	621
<b>3</b>	Capacitación en seguridad y salud en el trabajo	525
<b>4</b>	Formación institucional en horario laboral	470
<b>5</b>	Evaluación de clima	358
<b>6</b>	Inteligencia emocional	307
<b>7</b>	Formación institucional en horario no laboral	269
<b>8</b>	Día de los niños	202
<b>9</b>	Imposición de escudos	198
<b>10</b>	Transformacional cultural	187
<b>11</b>	Club de salud	164
<b>12</b>	Deportes/deporte competitivo	137
<b>13</b>	Liderazgo transformacional	131
<b>14</b>	Día de la secretaria	108
<b>15</b>	Club de salud/promoción y prevención de salud	99
<b>16</b>	Servicio con calidez	68
<b>17</b>	Investigación accidentes de trabajo	58
<b>18</b>	Formación académica para el desarrollo	54
<b>19</b>	Coaching individual	36
<b>20</b>	Plan B exitoso	35
<b>21</b>	Deportes/deporte recreativo	32
<b>22</b>	Gimnasio	25
<b>23</b>	Mindfunless	23
<b>24</b>	Inducción	17
<b>25</b>	Cultura	13
<b>26</b>	Desarrollo humano/taller de símbolos y valores	10
<b>27</b>	Trazando puentes para el mañana	9
<b>28</b>	Talleres de formación para el desarrollo humano	8
<b>29</b>	Convocatorias transitorios	3
<b>30</b>	Desarrollo humano/vinculación familiar	3
<b>31</b>	Desarrollo humano/perspectiva de género en la vida universitaria	2
<b>32</b>	Formarse - Creseu	2

Fuente: Elaboración Propia datos tomados de: Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario  
Gestión del Talento Humano

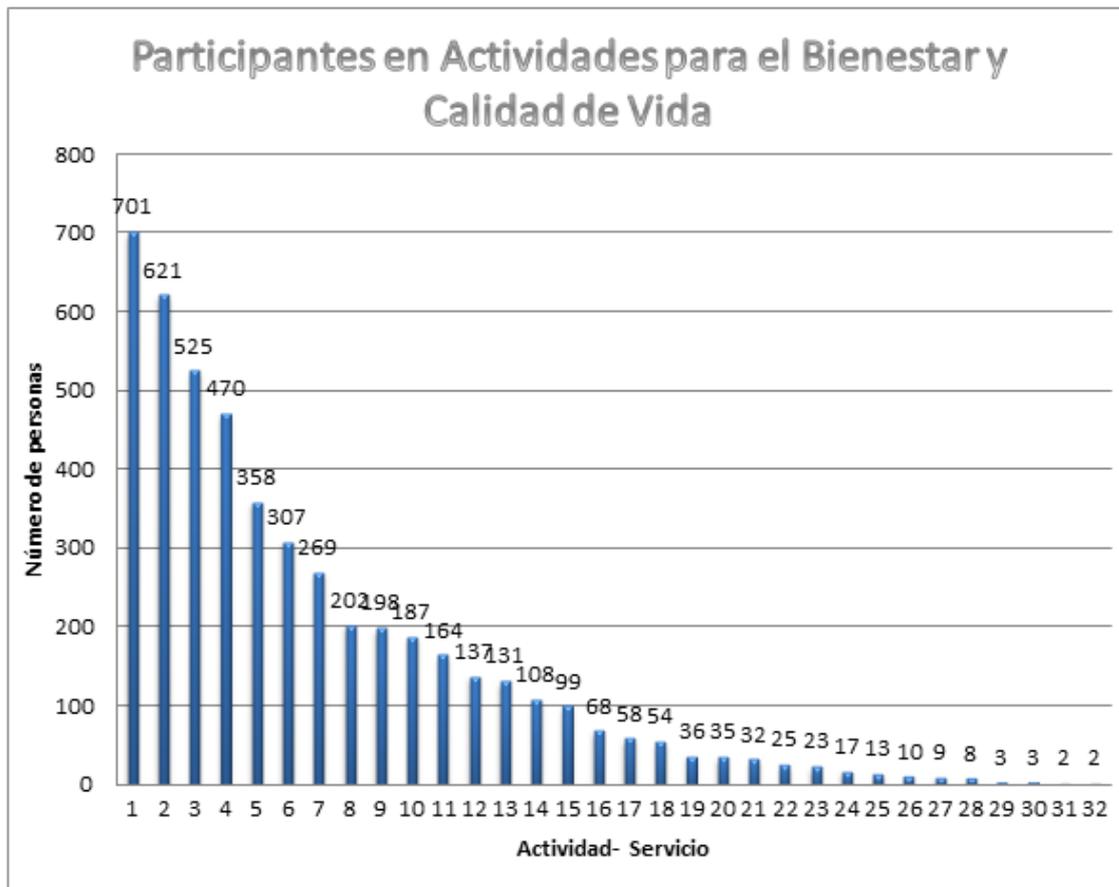


Ilustración 9. Participantes en actividades para el bienestar y calidad de vida

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10. Datos estadísticos

<b>Datos Estadísticos</b>	
Promedio	152
Desviación	189
Valor mínimo de participantes	2
Valor máximo de participantes	701

Fuente: Elaboración propia

La desviación, se puede generar debido a la variación entre los datos, con un valor mínimo = 2 y un valor máximo = 701, lo cual da como resultado una diferencia entre los datos significativa, alejados del promedio y muy dispersos.

Por otra parte, en cuanto a los datos recopilados y la gráfica se identifica que la concentración de participantes se encuentra en las estrategias orientadas a: Formación en desarrollo de competencias y clima organizacional, Reinducción, Capacitación en seguridad y salud en el trabajo, Formación Institucional en horario laboral y Evaluación de clima, con participantes de más de la mitad del universo que es de 701 administrativos; este comportamiento se puede generar debido a que son procesos continuos y en los cuales la participación y el compromiso de los líderes cada vez es mayor, a su vez los líderes se han incorporado y son más conscientes de la importancia del desarrollo humano y el impacto que este tiene en los resultados y retos de la institución. Otro elemento está asociado al cumplimiento de la normatividad, un ejemplo de lo anterior son los participantes en actividades de seguridad y salud en el trabajo a través de capacitaciones, el cual tiene un total de 525; adicionalmente proceso de sensibilización para lograr una masiva asistencia y diferentes estrategias de convocatorias con el fin de incentivar la participación de los colaboradores.

Otras actividades que tienen un número de participantes mayores a 100 son: Inteligencia emocional, Formación institucional en horario no laboral, Integración y estímulos: día de los niños, Imposición de escudos, Transformacional cultural, Club de salud, deporte competitivo, Liderazgo transformacional e Integración y estímulos: Día de la secretaria; lo que nos lleva a analizar que desde la Universidad a través de la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar universitario y Gestión de Talento Humano se están desarrollando actividades orientadas a fortalecer aspectos del ser para el hacer, la integración, el reconocimiento a la labor y años de servicio en la Universidad, el desarrollo físico y mental, aspectos que conjugados generan en el talento humano mayor satisfacción y bienestar.

Por otra parte, en aquellas actividades donde los participantes son pocos, esto se puede generar por el desconocimiento, lo cual lleva a fortalecer las estrategias de divulgación, aprovechando los canales de comunicación institucional e implementar otros mecanismos de acercamiento con el usuario.

En conclusión la oferta con la que cuenta la Universidad para el personal administrativo para su bienestar y calidad de vida, tiene elementos que involucran varios aspectos, que le dan integralidad al ser humano desde el ámbito laboral y social, estos son:

- El desarrollo personal y profesional.
- La cultura, el deporte y la recreación.
- Seguridad y salud en el trabajo.

- Desarrollo personal.
- Integración familiar.
- Preparación y adaptación para el retiro laboral
- Acompañamiento Integral
- Desarrollo y fortalecimiento de competencias
- Medición e intervención del clima organizacional.
- Cultura Organizacional.
- Exaltación y reconocimientos, entre otros aspectos donde se involucra el desarrollo integral del ser humano en el contexto universitario.

#### **4.3 Necesidades sobre el Bienestar en el personal administrativo de la Universidad.**

Para la identificación de las necesidades sobre el Bienestar en el personal administrativo de la Universidad, se tomaron los diferentes mecanismos de participación y construcción colectiva, donde se genera información que apunta y fortalece el direccionamiento estratégico y la misión institucional, en espacios donde también se da la apertura para que el talento humano manifieste sus necesidades, inquietudes y aportes alrededor del bienestar individual y colectivo, lo cual para el desarrollo del trabajo es fundamental en la etapa de identificación y desarrollo de la propuesta.

Considerando lo anterior, se toman 4 elementos que se convierten en fuente de información, para identificar las principales necesidades que expone los colaboradores administrativos de la Universidad y estos son:

- 1) Audiencia pública 2017.
- 2) Proceso de acreditación y Plan de Desarrollo Institucional.
- 3) Diálogos de la alta dirección con los administrativos de la Universidad.
- 4) Work Café del personal administrativo de las facultades (Decanos, directores, profesionales, técnicos y auxiliares).

De los 4 elementos anteriores se desarrolla un proceso de identificación de las necesidades asociadas al bienestar y agrupación de aquellas que se repiten y son una constante en lo que manifiestan los colaboradores, por lo tanto a continuación se encuentra las 9 necesidades identificadas:

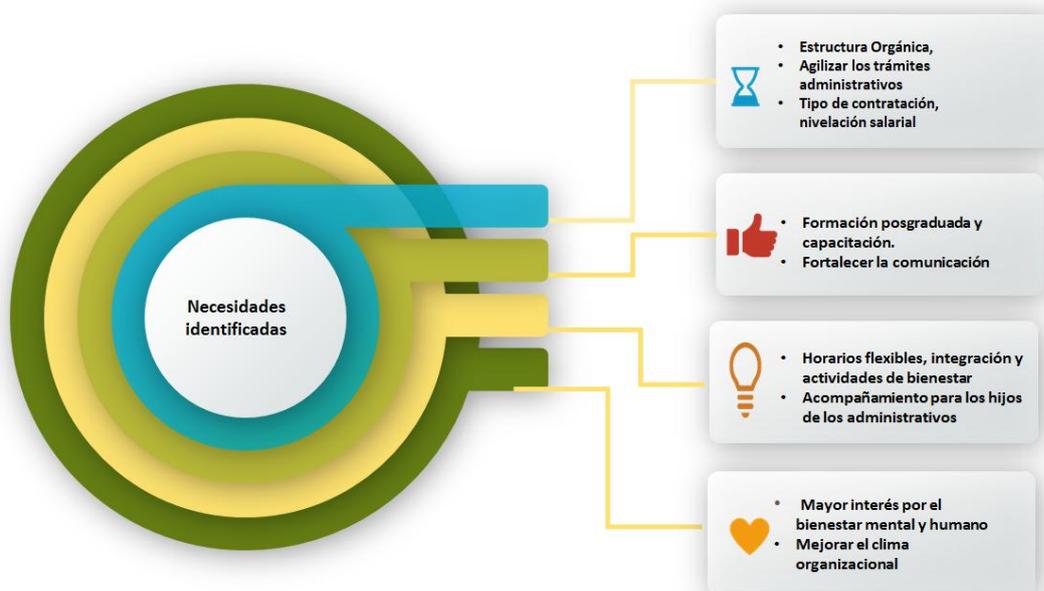


Ilustración 10. Necesidades colaboradores administrativos de la Universidad Tecnológica de Pereira

Fuente: Elaboración propia

Las necesidades identificadas, están asociadas a la parte: laboral, personal, familiar y social, lo que necesariamente remite a la matriz de necesidades y satisfactores de Manfred Max – Neef donde se plantea y se define necesidades, satisfactores y bienes económicos, como un punto de partida para la sistematización y posterior elaboración de la matriz de necesidades y satisfactores del ser humano o grupo según la cultura, tiempo, lugar, circunstancia, limitaciones y/o aspiraciones. Por lo tanto, se define la necesidad como: no solo son carencias sino también y simultáneamente potenciales humanas individuales y colectivas; los satisfactores son: “Formas de ser, tener, hacer y estar de carácter individual y colectivo, conducente a la actualización de las necesidades”(Max-Neef, Elizalde, Hopenhayn, 1996 ,p.56) y los bienes económicos son: “objetos y artefactos que permiten afectar la eficiencia de un satisfactor”,( Max-Neef, Elizalde, Hopenhayn, 1996 ,p.56) estas definiciones conducen al desarrollo de la matriz de necesidades y satisfactores, donde se identifica la interacción y causalidad, listando por una parte las necesidades según las categorías axiológicas, las cuales son: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad, libertad y por otra parte se determinan las necesidades según categorías existenciales: ser- tener-hacer y estar.

Estas necesidades que expone Manfred Max – Neef , le permite a los grupos tomar conciencia de las carencias y potencialidades para de esta forma generar estrategias de desarrollo orientadas hacia la satisfacción de las necesidades humanas, así como un proceso

educador, creativo y participativo lo cual genera de una manera directa sinergia entre los involucrados.

A su vez los autores que han escrito sobre calidad de vida, enuncian factores que interactúan desde la calidad de vida objetiva: bienestar material, relaciones armónicas con el ambiente físico y social y desde la calidad de vida subjetiva o percibida, que habla de la sensación subjetiva del bienestar físico, psicológico y social, la intimidad, la expresión emocional, la seguridad, productividad y la salud, realizaciones y crecimiento personal.

Con la contextualización teórica anterior y la identificación de las necesidades predominantes en los colaboradores administrativos de la Universidad, se refuerza la teoría de integralidad del ser humano asociado a la conceptualización de calidad de vida el cual tiene elementos como: condiciones de vida, satisfacción personal y valores personales.

Finalmente y de manera complementaria, se realiza la identificación de factores internos y externos asociados a las necesidades de los administrativos y al contexto de la Universidad en temas relacionados con el bienestar y calidad de vida:

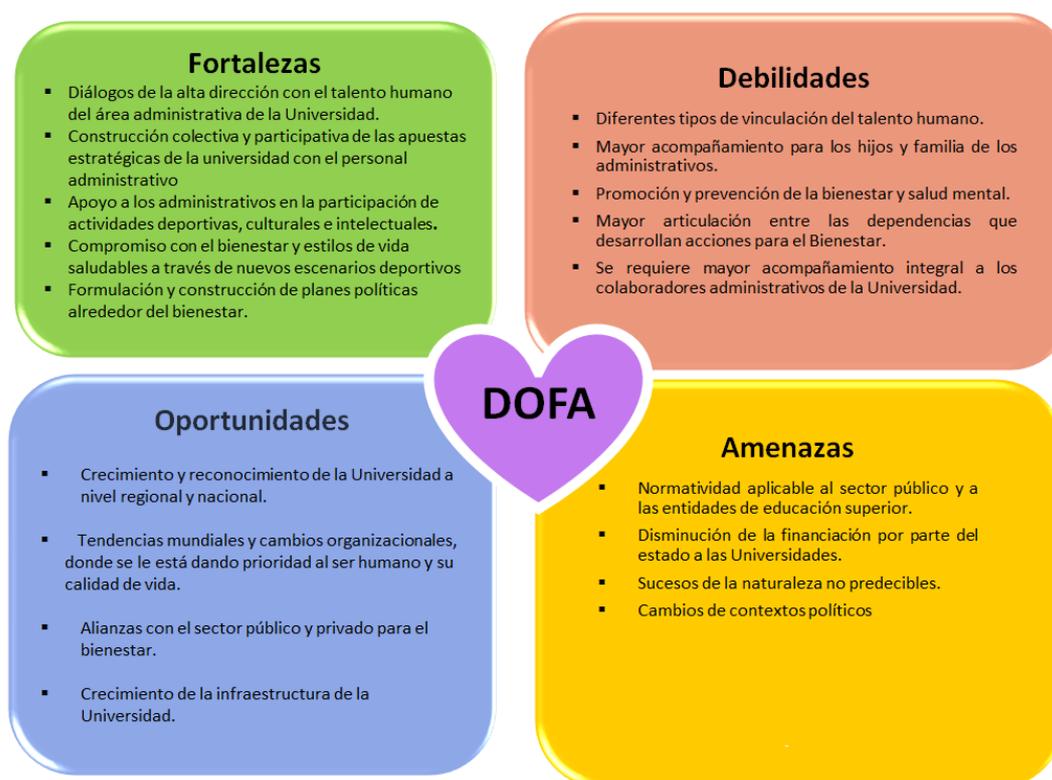


Ilustración 11. Matriz DOFA

Fuente: Elaboración propia

De la DOFA, se identifica que los factores internos representados en fortalezas tienen componentes organizacionales, pero a su vez involucran factores del desarrollo integral del ser humano como son: participación, diálogo, libre expresión, la cultura, el deporte, la formación integral y estilos de vida saludable. Dentro de los mismos factores internos se encuentran las debilidades que contiene aspectos asociados a los diferentes tipos de vinculación laboral que tiene la Universidad, estructura organizacional y otros elementos que repercuten desde lo organizacional en los colaboradores, el clima organizacional, la integralidad y articulación alrededor del bienestar y acompañamiento a los colaboradores y sus familias. Por su parte, los factores externos están relacionados con las oportunidades en el medio, como es el reconocimiento de la Universidad, las tendencias y transformaciones organizacionales alrededor del SER, su bienestar y calidad de vida.

#### **4.4 Propuesta de Bienestar para administrativos de la Universidad Tecnológica de Pereira: Acompañamiento integral**

Partiendo de una recopilación y análisis de la evolución a través del tiempo de la normatividad interna y externa aplicada al sector público y a las entidades de educación superior; consulta de referentes teóricos que han escrito sobre bienestar y calidad de vida; modelos, programas y estrategias que se desarrollan en otras instituciones y aplicación de la técnica de Benchmarking, en la cual se comparó de las diferentes Universidades las áreas asociadas al bienestar, determinando como comunes las relacionadas con: cultura organizacional, cultura, recreación, actividad física, deportes, salud, educación, familia, capacitación, estímulos y reconocimiento, apoyos económicos, alianzas, seguridad y salud en el trabajo, espiritualidad y preparación para el retiro.

Asociado a lo anterior se realizó una indagación de la oferta que tiene la Universidad dirigida a los administrativos para su bienestar, lo que llevo a la conclusión que las estrategias y programas actuales involucran aspectos relacionados con: Desarrollo personal, Preparación y adaptación para el retiro laboral, el desarrollo personal y profesional, La cultura, el deporte y la recreación, Seguridad y salud en el trabajo, Integración familiar, Acompañamiento Integral, Desarrollo y fortalecimiento de competencias, Medición e intervención del clima organizacional, Cultura Organizacional y Exaltación y reconocimientos; más allá de un dato representado en número de participantes.

De manera posterior se da apertura a identificar las necesidades sobre bienestar que tienen los colaboradores y las cuales tienen como punto de partida procesos de participación y construcción colectiva, estas necesidades están representadas desde el ámbito

organizacional: Estructura orgánica, agilidad en los trámites administrativos, tipos de contratación y nivelación salarial, fortalecer la comunicación; y desde el ser para el hacer están representadas en: Horarios flexibles, integración, actividades de bienestar, acompañamiento para los hijos, bienestar más humano, bienestar mental y mejorar el clima organizacional; el ámbito en el cual se mueven estas necesidades abarca lo laboral, personal, familiar y social, lo que ratifica la integralidad del ser humano dentro y para la organización

De acuerdo a lo anterior se plantea una propuesta de bienestar, con un eje principal orientada al acompañamiento integral de los administrativos de la Universidad bajo los siguientes cuatro componentes:



*Ilustración 12. Propuesta de bienestar para administrativos Universidad Tecnológica de Pereira.*

*Fuente: Elaboración propia.*

## EJE: ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL



Ilustración 13. Eje y componentes de la propuesta

Fuente: Elaboración propia.

Un acompañamiento integral, desde el desarrollo de competencias, desarrollo psicosocial, desarrollo motivacional y el desarrollo integral y de la salud, los cuales se conjugan y articulan con el propósito de generar satisfacción del individuo, bienestar para su familia y la armonía con el entorno, alineado a la misión y los objetivos estratégicos de la institución.

El proceso, está fundamentado por la información que genera cada uno de los desarrollos y acompañamiento real que se da en cada uno de estos, permitiendo la conexión entre todos los componentes, logrando en el colaborador administrativo un equilibrio y desarrollo humano en los ámbitos laborales, personales y familiar.

Lo que lleva a plantear un acompañamiento integral con una mirada sistemática, entre los 4 componentes de la siguiente manera:

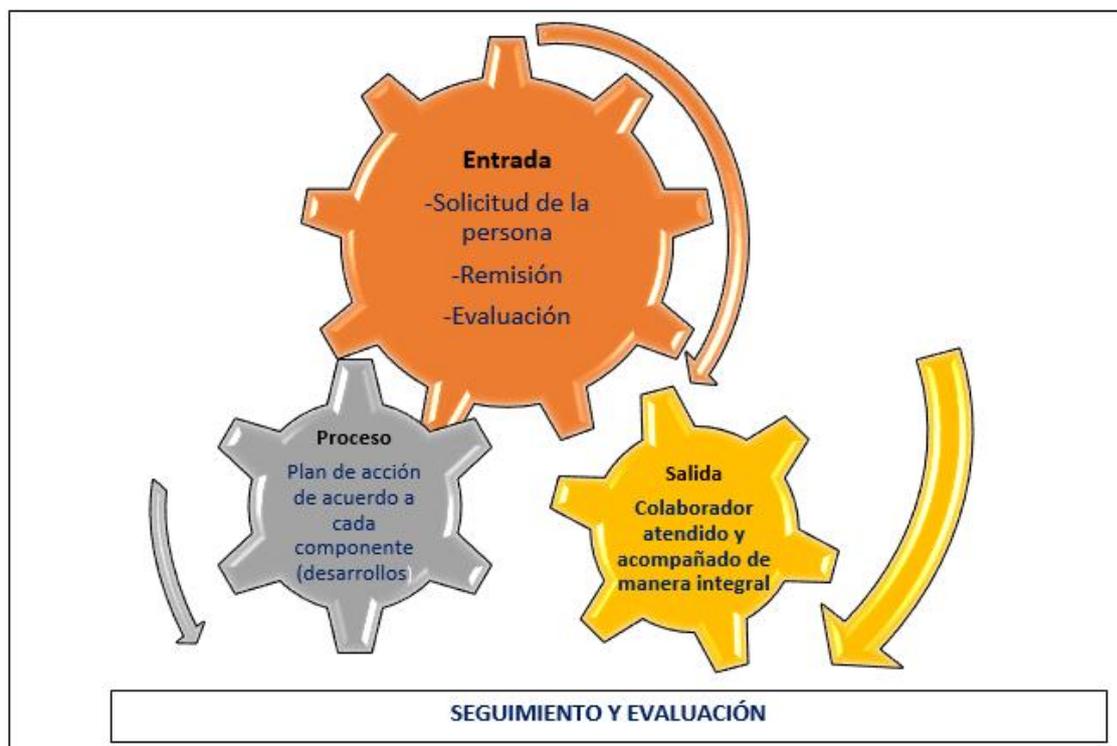


Ilustración 14. Caracterización de la propuesta

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la gráfica se tiene: una entrada que responde a solicitudes del talento humano, remisión de las dependencias administrativas y evaluación dentro de los 4 componentes representado en los desarrollos; un proceso donde esta cada uno de los desarrollos y donde intervienen no solo factores individuales, también familiares y el entorno organizacional con el respectivo plan de acción y una salida que da respuesta a las necesidades del talento humano y de la institución de una manera articulada, humana y con enfoque integral; finalmente para que funcione este acompañamiento este debe estar en contante seguimiento y evaluación; para generar dentro de una estructura dinámica acciones de mejora.

A continuación se encuentra la descripción de los 4 componentes del eje acompañamiento integral:

### ***Desarrollo de Habilidades Individuales***

Las personas que conforman la organización deben adaptarse a los constantes cambios organizacionales generados en el entorno, por ello, las instituciones tienen el gran reto de potencializar las habilidades individuales para la vida personal y laboral, teniendo en cuenta

que la habilidad es: una aptitud innata en la persona la cual le permite tener talento, destrezas, capacidades, conocimientos que pueden ser aplicados en la vida personal y laboral.

Las características de las habilidades se dividen en:

**Habilidades controlables:** son aquellas que se pueden mejorar, practicar o frenarse.

**Habilidades conductuales:** conjunto de acciones

**Habilidades que se pueden desarrollar:** Se afinan con la práctica y retroalimentación.

A su vez las habilidades se dividen en:

- ✓ Interpersonales en cuales intervienen manejo del conflicto, comunicación, motivación e influencia.
- ✓ Grupales: Formación de equipos eficaces, liderar el cambio positivo.
- ✓ Personales: Manejo del estrés, desarrollo de autoconocimiento, solución creativa de problemas.

Centrándonos en el individuo, existen habilidades que definen a la persona según su necesidad de interacción y estas son:

*Tabla 11. Tipo de habilidades*

<i>Habilidad</i>	<i>Descripción</i>
Habilidades básicas	Dominio del lenguaje, comunicación oral y escrita, razonamiento matemático, relaciones interpersonales.
Habilidades conceptuales	Interpretar, aplicar y evaluar conceptos, comprender y participar en cambios de proceso organizacional
Habilidades metodológicas	Dominio del método científico y estudio de problemas sociales y humano.
Habilidades técnicas	Conocimientos en el dominio de las técnicas contables, financieras, recursos

---

	humanos, evaluación de proyectos, métodos y resolución de problemas.
Habilidades para la comprensión de problemas sociales y la convivencia	Capacidad para el análisis social y trabajo con personas, integración, liderazgo y negociación.
Habilidades para el aprendizaje continuo	Habito para el estudio, interés por la autoformación, creatividad, innovación, deseo de superación, búsqueda de nuevos aprendizajes.

---

Fuente: Elaboración propia

Bajo el contexto anterior la propuesta busca potencializar cada una de las habilidades individuales de los colaboradores al servicio de los equipos de trabajo y de la Universidad, para esto el objetivo de este desarrollo es:

Identificar en los colaboradores las habilidades, clasificándolas de acuerdo a sus destrezas y fortalezas, en procura de potencializarlas y maximizarlas, en aras de lograr mayor eficacia en las actividades misionales desarrolladas por la institución.

Para alcanzar el objetivo se plantea:

- 1) Identificar las habilidades de cada uno de los colaboradores ya sea a través de autoreconocimiento o a través de mecanismos de identificación.
- 2) Clasificar las habilidades en básicas, conceptuales, metodológicas, técnicas, comprensión de problemas sociales y la convivencia, aprendizaje continuo.
- 3) Potencializar la habilidad para el servicio de las dependencias y de la Universidad.
- 4) Generar retroalimentación y acciones de mejora.

### ***Desarrollo psicosocial***

Este desarrollo hace referencia a todas aquellas situaciones en las cuales se encuentra inmerso el ser humano, y tienen una gran relevancia en el ámbito laboral dado que están estrechamente relacionadas con la organización y pueden llegar a afectar sus condiciones de salud (física y mental), bienestar y calidad de vida. La salud mental según la ley 1616 “Es un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la

interacción, de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, trabajar, establecer relaciones significativas y contribuir a la comunidad”.

Articulado a lo anterior y considerando que este desarrollo, se desenvuelve en el ámbito laboral, es importante considerar los factores psicosociales que consisten en la interacción entre medio ambiente, la satisfacción, las condiciones de la organización y las capacidades del colaborador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, lo cual repercute en la salud, rendimiento y calidad de vida.

Los riesgos psicosociales, que hace alusión a condiciones organizacionales, realización de la tarea y contenido del trabajo que se presentan con capacidad de afectar del desarrollo y salud del colaborador, las repercusión en la salud se pueden presentar desde los físico pero existe mayor repercusión en la salud mental desde los procesos de adaptación, equilibrio y estabilidad, del individuo con el medio, es así que cuando se genera una exposición del riesgo psicosocial desde lo mental puede generar en la persona: depresión, conductas parasuicidas, suicidio, alteraciones de sistemas de procesos, conductuales, cognitivos y emocionales las cuales afectan su bienestar y desarrollo integral.

A continuación, se encuentra el cuadro con consecuencias y efectos de los riesgos psicosociales:

### Consecuencias y efectos de los riesgos psicosociales

CONSECUENCIAS/EFFECTOS	
<b>Problemas relacionados con la salud</b>	Salud Física Salud Mental Consumo de sustancias Trastornos psicósomáticos
<b>Actitudes ante la empresa</b>	Satisfacción laboral Implicación laboral Conductas contraproducentes
<b>Tiempos de trabajo</b>	Rotación de personal Presentismo Bajas laborales Duración de las bajas
<b>Costes económicos</b>	Accidentes de trabajo Pérdida de materiales Rendimiento

Ilustración 15. Consecuencias y efectos de los riesgos psicosociales

Fuente: Libro: Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas - Pagina 55. Modificado de Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, 2008.

Otros efectos en el riesgo psicosociales, se encuentra en el conflicto trabajo y familia, el cual consiste en la dificultad de mantener el equilibrio funcional entre la demanda laboral y el entorno familiar, lo que afecta el rendimiento laboral y puede ocasionar retiro y disminución del bienestar físico y mental, causando en la persona problemas de depresión, estrés y ansiedad. Así como las situaciones económicas y manejo del dinero.

Actualmente dentro de las dinámicas organizacionales, rapidez de los cambios y factores internos y externos al individuo, el estrés se constituye como un elemento que está afectando el bienestar físico y psicológico de los colaboradores, este se define como: “el estado de fatiga física y psicológica de un individuo provocado por el exceso de trabajo, de desórdenes emocionales, ansiedad, miedo” (Departamento de asistencia técnica para la prevención de riesgos laborales UGT Andalucía, 2009, p.27)

Las consecuencias del estrés tienen los siguientes efectos:

“Efectos psicológicos: Ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad, y mal humor, melancolía, poca estima, amenaza y tensión, nerviosismo, soledad. En el ámbito laboral se muestra falta de compromiso con la profesión y se siente exhausto/a o irritado/a al término de la jornada.”

“Efectos conductuales: Propensión a sufrir accidentes, drogadicción, arranques emocionales, anorexia, bulimia, consumo excesivo de bebidas o cigarrillos, excitabilidad, conducta impulsiva, habla afectada, risa nerviosa, inquietud, temblor, insomnio”.

“Efectos cognitivos. Incapacidad para tomar decisiones y concentrarse (bloqueo mental) olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y problemas para pensar de forma clara”.

“Efectos fisiológicos. Aumento de los niveles de azúcar, incrementos del ritmo cardíaco y de la presión sanguínea, sequedad de boca, sudoración, hiperventilación, opresión en el pecho y dificultad para respirar (aparición de “un nudo en la garganta”), aumento del colesterol y triglicéridos”.

“Efectos organizacionales. Absentismo, relaciones laborales pobres y baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación del personal, mal clima laboral e insatisfacción en el trabajo”. (Departamento de asistencia técnica para la prevención de riesgos laborales UGT Andalucía, 2009, p.32-33)

Finalmente, desde una mirada más centrada en el ser humano en el desarrollo psicosocial se establece como objetivo: Proporcionar un acompañamiento integral para el *bienestar mental*, emocional y social, logrando un equilibrio entre la mente y el cuerpo a través de la intervención oportuna por medio de estrategias de atención, promoción y prevención en salud física y mental, contribuye a mejorar el bienestar y calidad de vida de los colaboradores impactando el entorno laboral.

Para lograr este objetivo se plantea de manera general:

- 1) Tomar los resultados de las mediciones institucionales donde se identifiquen factores asociados a la salud mental.
- 2) Realizar atención y acompañamiento personalizado a los colaboradores que tienen algún riesgo psicosocial.
- 3) Efectuar seguimiento y trazabilidad de la evolución del talento humano en el desarrollo psicosocial.
- 4) Realizar estrategias de prevención y promoción de la salud mental.
- 5) Activar las redes de los desarrollos del programa de acompañamiento integral dirigido a administrativos

***Desarrollo de la felicidad y la motivación***

Las prioridades en el ser humano han ido cambiando y por lo tanto también la de las organizaciones, hoy la felicidad es lo más importante: felicidad que se puede ver desde un estado emocional al alcanzar una meta, experiencia singular de cada ser humano, un bienestar subjetivo desde los diferentes aspectos de la vida y del trabajo.

Por su parte la felicidad en el trabajo incluye: transformaciones, poner en práctica las fortalezas y virtudes de cada persona, construcciones que van desde el estado de ánimo, actitudes y disposiciones, eventos, expectativas del individuo, necesidades y preferencias, entorno, compromiso individual, compromiso de la organización, satisfacción, reacción afectiva del colaborador frente al trabajo, vínculo afectivo del colaborador con el trabajo y los sentimientos de pertenencia hacia la organización, generando: menor estrés, mayor productividad, menor posibilidades de conflicto, compromiso organizacional, competitividad, sentido de pertenencia, conciencia de valores y objetivos, mayor confianza, alegría, bienestar, satisfacción, prosperidad y crecimiento, salud, usuarios satisfechos y rentabilidad para la organización.

### ***Personas felices = organizaciones sostenibles***

De manera complementaria, si bien la felicidad esta en cada uno, los líderes y las empresas se deben transformar, proporcionando escenarios, condiciones, un entorno y facilitando la misma, a través de: escuchar con generosidad y respeto, tener y generar pasión, coherencia, brindar apoyo bajo las diferentes necesidades de la persona llegando a acuerdos que beneficien a las partes, generar conciencia del cuidado entre el equipo de trabajo, realizar procesos de educación y comunicación desde lo positivo, cultura del agradecimiento.

Por otra parte, ligado a la felicidad esta la motivación la cual se puede ver como un estímulo, que está acompañado de emociones en un ambiente laboral y tiene elementos como: las necesidades y deseos del individuo, existencia de un objetivo, un propósito e incentivo para lograr satisfacción; en el ambiente laboral es esencial la motivación debido a que permite: facilitar los cambios en la organización, generar ambientes favorables que contribuyan en el buen clima organizacional, alcanzar las metas de manera satisfactoria.

En el mundo de las organizaciones hay diferentes formas de motivar a los colaboradores, a continuación, se exponen algunas de estas:

- Espacios físicos adaptados para la creatividad y el libre desarrollo en pro de las ideas conceptuales e innovadoras de la empresa.

- Espacios que inspiren a los colaboradores a pensar en ellos, vivir nuevas experiencias y pensar en el futuro teniendo en cuenta los valores y propósitos de la empresa.
- Establecer objetivos comunes o desafíos en buenas prácticas alrededor del bienestar.
- Autonomía y confianza en el desarrollo de proyectos, esto genera empoderamiento e incentiva la creatividad.
- Cambios de escenarios de trabajo.
- Actividades de bienestar, relajación y recreación alternas al trabajo.
- Incorporar a la familia en el desarrollo de actividades dentro de la organización como una manera de compartir, generar tranquilidad e integración familiar.
- Reconocimiento, ante algún logro individual o grupal.

Teniendo en cuenta el contexto general anterior, la motivación y la felicidad se constituye dentro del acompañamiento integral como un componente esencial, debido a que no solo tiene elementos emocionales, sino impulsores, contexto y logro de metas individuales y grupales donde se involucra el ser y el hacer dentro de la organización y crecimiento de la misma; es así como considerando lo anterior y retomando las necesidades que manifestaron los colaboradores administrativos de la Universidad en los diferentes espacios; se concibe el componente desarrollo de la felicidad y la motivación dentro de la propuesta de esta investigación, con el siguiente objetivo: Impulsar estrategias motivacionales y para la felicidad orientadas al reconocimiento de la labor y la integración, en un entorno laboral con identidad, sentido de pertenencia, lazos familiares, bienestar y exaltación de los resultados de acuerdo al direccionamiento estratégico de la Universidad.

Bajo este objetivo se plantean estrategias que involucran:

1. Identificar los aspectos positivos y la caracterización del talento humano de cada dependencia.
2. Generar espacios de diálogo, interacción y escucha permanente.
3. Educar a los colaboradores en una comunicación desde lo positivo y cambio de actitud.
4. Generar espacios de integración, reconocimiento, logros, bienestar individual y familiar.

### ***Desarrollo integral y de la Salud***

El ser humano debe verse desde su integralidad y por lo tanto desde sus dimensiones, las cuales son en conjunto potencialidades que articulan el desarrollo integral de la persona con la institución, estas dimensiones son: física, espiritual, social, intelectual y emocional y se describen de la siguiente manera:

*“Dimensión Física:* Supone cuidar el cuerpo, comer correctamente, descansar lo suficiente y hacer ejercicio regularmente. Es una de las actividades más potenciadoras en la persona. Además, considera las medidas y acciones dirigidas a promover y proteger la salud de los colaboradores buscando controlar los accidentes y enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo.

*Dimensión Intelectual:* Se incentiva la motivación de los colaboradores al facilitar espacios para la innovación y el aprendizaje permanentes, que contribuyan a su crecimiento personal y profesional.

*Dimensión Social:* hace referencia a los vínculos y las relaciones que establece el ser humano para interactuar y compartir con las demás personas, primero con su familia, luego con sus amigos y compañeros de trabajo.

*Dimensión Emocional:* comprende las relaciones interpersonales y los lazos de relación con cada contexto, basándose en principios y valores donde se reconoce el amor hacia sí mismo y hacia los demás, encontrando un sentido a su propia vida, sentimientos y emociones.

*Dimensión Espiritual:* hace referencia a la experiencia interior de la persona y está relacionada con su intención de comprender el sentido de su existencia” (Consejo Superior Universidad Tecnológica de Pereira, 2019, p.11)

Una vez se describen las dimensiones del ser humano, es importante contextualizar dentro del ámbito de la Universidad, aspectos asociados a la salud, el deporte, la cultura, la seguridad y salud en el trabajo, entre otros aspectos:

Promoción de la salud y estilos de vida saludable: Busca promover la adopción de modos, condiciones y estilos de vida saludables mediante el desarrollo de programas de intervención, actividades educomunicativas, de movilización social y personales hacia un bienestar saludable, que contribuyan así al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad universitaria, mediante la promoción, la prevención y la educación en lo referente a salud; tomando como ejes primordiales la actividad física, el deporte y la recreación, en el marco de los estilos de vida saludable.

La cultura y el deporte son elementos que contribuyen al desarrollo integral del ser humano, desde la parte motora, bienestar físico y mental, la interculturalidad, la inclusión, el desarrollo de habilidades y competencias, trabajo en equipo, liderazgo, intercambio social, integración, ejercicio de los valores, la recreación y uso del tiempo libre como parte del individuo para vivir en sociedad y tener un desarrollo laboral.

Por su parte la seguridad y salud en el trabajo, asociado a la normatividad plantea la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, así como la protección y la salud de los colaboradores, mejorando las condiciones, salud y ambiente de trabajo, con la promoción del bienestar físico, mental y social; siendo la seguridad y salud en el trabajo, fundamental para el desarrollo del ser humano dentro del ambiente y entorno laboral.

De acuerdo a lo anterior, el componente asociado al desarrollo integral y de la salud dentro de la propuesta de esta investigación, se plantea bajo el siguiente objetivo: Acompañar de una manera integral a los colaboradores administrativos de la Universidad, en su desarrollo integral a través del deporte, la cultura, las estrategias de estilos de vida saludable, promoción y prevención de la salud en el trabajo y demás aspectos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida.

Para lograr el objetivo anterior se plantea:

- 1) Recopilar las necesidades y preferencia de los colaboradores alrededor de las actividades asociadas al deporte, la cultura, estilos de vida saludable, extensión, promoción y prevención de la salud en el trabajo.
- 2) Generar una oferta de estrategias y actividades acorde a las necesidades de los colaboradores.
- 3) Fortalecer los programas y actividades existentes actualmente en la Universidad de manera articulada y con seguimiento integral.
- 4) Realizar divulgación amplia y permanente de las actividades que promueven el desarrollo integral y la salud.
- 5) Efectuar seguimiento integral y monitoreo permanente a la evolución de los colaboradores en el desarrollo integral y la salud, conectado con los demás desarrollo para el acompañamiento integral.

Tabla 12. Plan de Acción

<b>EJE: ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL</b>						
<b>COMPONENTE</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>PROGRAMA</b>	<b>DESCRIPCION</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<b>Desarrollo de habilidades individuales</b>	Identificar en los colaboradores las habilidades, clasificándolas de acuerdo a sus destrezas y fortalezas, en procura de potencializarlas y maximizarlas, en aras de lograr mayor eficacia en las actividades misionales desarrolladas por la institución.	Habilidades para la vida y el trabajo	Gestionar estrategias para identificar, clasificar y potencializar las habilidades individuales para el trabajo	Identificar las habilidades de cada uno de los colaboradores a través de autoreconocimiento o de mecanismos que permitan la identificación.	Anual	Gestión del Talento Humano Dependencias administrativas
				Clasificar las habilidades en: básicas, conceptuales, metodológicas, técnicas, comprensión de problemas sociales y la convivencia, aprendizaje continuo.	Anual	Gestión del Talento Humano Dependencias administrativas

				Potencializar la habilidad para el servicio de las dependencias y de la Universidad.	Anual	Gestión del Talento Humano Dependencias administrativas
				Realizar investigaciones alrededor del bienestar y el talento humano para la generación de nuevas estrategias	Anual	Gestión del Talento Humano Dependencias administrativas
				Escuelas del saber, donde el talento humano de las diferentes dependencias intercambien conocimientos, generando proyectos para el desarrollo laboral y personal (Gestión del conocimiento)	Anual	Gestión del Talento Humano Dependencias administrativas

				Red para la armonía institucional donde participen los colaboradores que tienen habilidades para negociación y solución de conflictos.	Anual	Gestión del Talento Humano Dependencias administrativas
<b>Desarrollo Psicosocial</b>	Proporcionar un acompañamiento integral para el <i>bienestar mental</i> , emocional y social, logrando un equilibrio entre la mente y el cuerpo a través de la intervención oportuna por medio de estrategias de atención, promoción y prevención en salud física y mental, contribuye a mejorar el bienestar y calidad de vida de los	Atención, promoción y prevención de la salud mental	Intervención oportuna por medio de estrategias de atención, promoción y prevención en salud mental, contribuye a mejorar el bienestar y calidad de vida de los colaboradores impactando el entorno laboral	Tomar los resultados de las mediciones institucionales donde se identifiquen factores asociados a la salud mental.	Anual	Gestión del Talento Humano Seguridad y Salud en el Trabajo Dependencias administrativas
				Realizar atención y acompañamiento personalizado a los colaboradores que presentan algún riesgo psicosocial.		
				Efectuar seguimiento y trazabilidad de la evolución del talento humano en el desarrollo psicosocial.		

	colaboradores impactando el entorno laboral.			Realizar estrategias de prevención y promoción de la salud mental.	Anual	Gestión del Talento Humano Seguridad y Salud en el Trabajo Dependencias administrativas
				Activar las redes de los desarrollos del programa de acompañamiento integral dirigido a administrativos	Anual	Gestión del Talento Humano Seguridad y Salud en el Trabajo Dependencias administrativas
				Educación financiera, para el equilibrio familiar y personal	Anual	Gestión del Talento Humano Seguridad y Salud en el Trabajo Dependencias administrativas

				Acompañamiento familiar	Anual	Gestión del Talento Humano Seguridad y Salud en el Trabajo Dependencias administrativas
				Gimnasia mental para el manejo del estrés	Anual	Gestión del Talento Humano Seguridad y Salud en el Trabajo Dependencias administrativas
<b>Desarrollo de la felicidad y la motivación</b>	Impulsar estrategias motivacionales para la felicidad orientadas al reconocimiento de la labor y la integración, en un entorno laboral con identidad, sentido de pertenencia, lazos familiares, bienestar y exaltación de los resultados de acuerdo al direccionamiento	Colaboradores felices en la UTP	Proporcionar escenarios, condiciones y facilitar espacios para la motivación y la felicidad de los colaboradores	Identificar los aspectos positivos y la caracterización del talento humano de cada dependencia.		

	estratégico de la Universidad			Generar espacios de diálogo, interacción y escucha permanente		
--	----------------------------------	--	--	---	--	--

				<p>Educar a los colaboradores en una comunicación desde lo positivo y cambio de actitud.</p>		
--	--	--	--	--	--	--

				Generar espacios de integración, reconocimiento, logros, bienestar individual y familiar.		
--	--	--	--	---	--	--

				<p>Disponer de un espacio dentro de la dependencia donde se elabore el muro de la felicidad, el cual a través de procesos de planeación, trabajo en equipo y participación, integración se incentive la creatividad y motivación, se compartan los logros y aspectos positivos personales y grupales.</p>	<p>Cada dos años</p>	<p>Oficina de planeación Cada dependencia</p>
--	--	--	--	---	----------------------	---

				<p>Horarios flexibles  Teletrabajo  Media jornada por cumpleaños  Los niños UTP:  Medio día donde los hijos de los colaboradores conozcan el campus y la labor de los padres, creando sentido de pertenencia e integración familiar</p> <p>Utepitos para hijos de los administrativos.</p>	Anual	<p>Gestión del Talento Humano  Dependencias administrativas</p>
--	--	--	--	--	-------	---

				<p>Realizar integraciones por dependencias administrativas. Integraciones donde se combine el talento humano de las dependencias administrativas. Día de la familia UTP. Día del bienestar: exposiciones culturales, torneos deportivos donde se promueva el amor, la amistad y respeto hacia el otro; feria de la salud mental y física. Día de sol: espacios de integración diferentes a la Universidad.</p>	Anual	<p>Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario Gestión del Talento Humano Dependencias administrativas</p>
				<p>Propósito de vida – planes de carrera y vida</p>	Anual	<p>Gestión del Talento Humano Dependencias administrativas</p>

				Formación de líderes para la felicidad	Anual	Gestión del Talento Humano Dependencias administrativas
				Conectar los resultados de este desarrollo con los demás componentes del acompañamiento integral. Establecer acciones de mejora y ajustar de acuerdo a la dinámica y necesidades del talento humano y las dependencias	Anual	Gestión del Talento Humano Dependencias administrativas

<p><b>Desarrollo Integral y de la Salud</b></p>	<p>Acompañar de manera integral a los colaboradores administrativos de la Universidad, en su desarrollo integral a través del deporte, la cultura, las estrategias de estilos de vida saludable, promoción y prevención de la salud en el trabajo y demás aspectos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida.</p>	<p>Cultura Recreación Deportes</p>	<p>Seguimiento al talento humano que realiza actividades culturales, deportivas y recreativas, con acompañamiento en la evolución y aspectos asociados al programa.</p> <p>Relación entre los resultados y el desarrollo humano</p>	<p><b>Fortalecer los procesos de evaluación de la condición física:</b> evaluaciones cineantropométricas <b>Generar procesos integrados para el mantenimiento y mejoramiento de la condición física:</b> Prescripción de actividad física, natación terapéutica, actividades grupales de aeróbicos, rumba terapia, zumba, cardiobox, Pilates, tonificación, gimnasio. Incentivar la participación y el desarrollo a través del deporte competitivo y recreativo.</p>	<p>Anual</p>	<p>Gestión del talento humano Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario Facultad de Ciencias de la Salud</p>
---	---	--	---	--	--------------	--

				<p><b>Desarrollo de la expresión artística y cultural:</b> Evolución del talento humano en actividades culturales como semillero de danzas, orquesta de salsa, pintura, fotografía, artes, guitarra popular, talleres artísticos, dibujo artístico y la repercusión que esto tiene en el desempeño laboral, biodanza</p>	Anual	<p>Gestión del talento humano Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario Facultad de Bellas Artes y Humanidades</p>
--	--	--	--	--	-------	--

		<p>Promoción y prevención de la salud</p> <p>Seguridad y salud en el trabajo</p>	<p>Seguimiento al talento humano que realiza actividades orientadas a la promoción y prevención de la salud.</p> <p>Acompañamiento en la evolución y aspectos asociados al programa.</p> <p>Relación entre los resultados y el desarrollo humano</p>	<p><b>Programa de prevención y promoción de la salud:</b> Como ingresa el talento a los programas, desarrollo y egreso del mismo, asociado a las estrategia de salud y seguridad en el trabajo: Ingreso, incapacidades y adaptación a espacios y entorno laboral. Exámenes médicos ocupacionales, evaluaciones médicas deportivas. Prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo. Protección y salud en el trabajo. Campañas de salud oral y física. Promoción de hábitos saludables y nutrición. Pausas Activas. Trabajo en red con la actividad uno y dos</p>	<p>Anual</p>	<p>Gestión del talento humano</p>
--	--	--	--	---	--------------	-----------------------------------

		Lazos para el bienestar	Generar un acercamiento constante con el talento humano para identificar sus necesidades y realizar construcciones colectivas a nivel personal, laboral y familiar	Caracterizar las necesidades del talento humano. Generar procesos periódicos de levantamiento de las necesidades. Realizar procesos de autogestión y construcción de soluciones. Articular este proceso con los componentes del eje de acompañamiento integral.	Anual	Gestión del Talento Humano Dependencias administrativas
		Promoción de los valores	Generar espacios vivenciales y de reflexión alrededor de los valores institucionales desde la expresión del ser, la convivencia, el dialogo para mejorar el clima organizacional	Campañas, talleres y tomas por dependencias de cómo se viven los valores en la Universidad. Fortalecer los valores del individuo, para el desarrollo en el ambiente laboral y familiar	Anual	Gestión del talento humano

*Fuente: Elaboración propia*

Las actividades del plan de acción son de ejecución anual. El plan como tal se debe ir ajustando y actualizando de acuerdo a las necesidades dinámicas y direccionamiento estratégico de la Institución, acompañado de un plan de comunicaciones a través del cual se generen procesos de sensibilización, divulgación y cultura.

## CAPITULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1 Conclusiones

Las necesidades sentidas del talento humano en la institución son determinantes para generar estrategias, planes y políticas para el bienestar y la calidad de vida.

Bajo la información analizada, la Universidad necesita integrar un modelo que atienda todas las necesidades en las diferentes dimensiones de los colaboradores.

En la revisión realizada a través de la técnica de benchmarking en cuanto a los planes de bienestar que tienen las diferentes instituciones de educación superior, se logra identificar que las variables son similares entre las mismas, esto se puede generar a la normatividad aplicable a las entidades públicas.

La propuesta planteada contiene componentes, que incluyen las dimensiones del ser humano, las cuales se unen a través de un eje principal como es el acompañamiento integral, el cual se divide en cuatro desarrollos: integral y de la salud, de la felicidad y la motivación, de habilidades individuales y psicosocial y que se complementan y se articulan para dar una mirada integral al ser humano y su desarrollo laboral, para lo cual es necesario que se dé una articulación en los procesos que intervienen en el bienestar y la calidad de vida.

Dentro de la oferta que existe en la Universidad, se evidencia que las actividades que tiene mayor número de participantes son aquellas que tienen una connotación de obligatorio cumplimiento, para lo cual es importante crear estrategias de comunicación y divulgación de las apuestas para el bienestar.

Los factores internos y externos encontrados en la matriz DOFA dan cuenta de la importancia en la sincronización del Plan de Desarrollo con las necesidades de los colaboradores con el fin de que se tengan en cuenta al momento de la estructuración de dicho plan.

A partir de los elementos identificados en los encuentros con el personal administrativo y teniendo en cuenta los factores predominantes en el riesgo psicosocial se

concluye que los colaboradores de la Universidad están expuestos a un posible riesgo psicosocial.

## **5.2 Recomendaciones**

Es importante que la institución le dé continuidad a los procesos de construcción y participación colectiva en los cuales logra identificar las nuevas necesidades y sentir de los colaboradores administrativos al servicio de la institución.

Compromiso por parte de la alta dirección en la implementación y participación activa de las estrategias del bienestar del talento humano.

Implementar la propuesta integral de bienestar, fundamentada en el acompañamiento integral de los administrativos de la Universidad.

Continuar con el fortalecimiento de los planes y acciones propuestos encaminados al desarrollo humano, la formación integral y la calidad de vida generando satisfacción en las personas en cumplimiento de las funciones misionales.

Articular la propuesta de bienestar integral a procesos seguimiento y evaluación, el cual dé cuenta de los avances en el acompañamiento de los colaboradores, así como de ajustes en el mismo.

Establecer un plan de comunicaciones asociado a la propuesta de bienestar, para generar procesos de sensibilización, conocimiento y mayor participación en las actividades.

## Bibliografía

- América Economía (2017). 10 maneras de motivar a tus colaboradores con originalidad. <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/10-maneras-de-motivar-tus-colaboradores-con-originalidad>
- Ardila,R. (2003). Revista latinoamericana de psicología
- Arias Cortéz, B. P. (2013). El concepto de calidad de vida en las teorías del desarrollo. *Criterio Jurídico Garantista*, (8), 14. Retrieved from <http://www.minag.gob.pe/direccion-de-promocion-de-la-competitividad/direccion-de-promocion-de-la-competitividad.html>
- Colciencias. (2016). *Programa De Bienestar 2016 Talento Humano*. Retrieved from <https://www.colciencias.gov.co/sites/default/files/programadebienestar-incentivos-2016.pdf>
- Consejo superior. (2014). *Acuerdo 14 - 05 de Junio de 2014*. Pereira. Retrieved from <https://www.utp.edu.co/cms-utp/data/bin/UTP/web/uploads/media/secretaria/documentos/ACUERDO-No-14-REFORMA-ESTRUCTURA-ORGANICA-PDF.pdf>.
- Consejo superior. (2019). *Acuerdo 13 - 08 de Mayo de 2019*. Pereira. Retrieved from <https://www.utp.edu.co/cms-utp/data/bin/UTP/web/uploads/media/secretaria/documentos/acuerdo-no-13-csu-2019.PDF>
- Corte Constitucional (1991). Constitución Política de Colombia <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10228/1547471/CONSTITUCION-Interiores.pdf>
- Departamento de asistencia técnica para la prevención de riesgos laborales UGT Andalucía (2009). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo
- Departamento Administrativo de la Función Pública (2017). Programa de Bienestar e Incentivos, [fromhttp://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/16119718/20170412\\_Programa\\_bienestar\\_incentivos\\_v2.pdf/3f27ffbc-84f5-4df1-8488-f83fa7c98834](http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/16119718/20170412_Programa_bienestar_incentivos_v2.pdf/3f27ffbc-84f5-4df1-8488-f83fa7c98834)
- Max-Neef, M. A., Elizalde, A., & Hopenhayn, M. (1998). *Desarrollo a escala humana : conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones*. Icaria.
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2009). Modelo programa de bienestar laboral. Recuperado el 11 de noviembre de 2016. <http://www.mineduacion.gov.co/1759/w3-article-190204.html>
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2010). Sistema educativo colombiano. Retrieved February 12, 2019, from [https://www.mineduacion.gov.co/1759/w3-article-233839.html?\\_noredirect=1](https://www.mineduacion.gov.co/1759/w3-article-233839.html?_noredirect=1)
- Ministerio de Salud y Protección Social (2012). Dimensión convivencia social y salud mental.

- <https://www.minsalud.gov.co/plandecenal/Documents/dimensiones/convivenciasocial-ysalud-mental.pdf>
- NORMA TÉCNICA NTC-ISO COLOMBIANA 9001(2008)  
<http://intranet.bogotaturismo.gov.co/sites/intranet.bogotaturismo.gov.co/files/file/Norma.%20NTC-ISO%209001-2008.pdf>
- Garzón Castrillón, M.A., S.A. (2010). Cómo gestionar la felicidad en el trabajo. “El éxito no nos hace felices, sino que la felicidad conduce al éxito”
- Guerrero Arteta, N. Suratep S.A (2008). Intervención del riesgo psicosocial en el ámbito laboral.  
[https://www.arlsura.com/images/stories/documentos/ponencia\\_natalia\\_guerrero.pdf](https://www.arlsura.com/images/stories/documentos/ponencia_natalia_guerrero.pdf)
- La Republica RL (2018). “Está claro que invertir en la felicidad de los empleados es un negocio rentable”  
<https://www.larepublica.co/empresas/esta-claro-que-invertir-en-la-felicidad-de-los-empleados-es-un-negocio-rentable-2782786>
- Martinez Jauregui, E. (2017). Presentación habilidades gerenciales- Maestría en administración del desarrollo humano y Organizacional
- More Jiménez B., Báez León C (2010) Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas
- Seligman, M. La psicología positiva  
<https://talento.digital/psicologia-positiva-martin-seligman/>
- Sen,A (2009). La idea de la justicia
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1996). *Administración*. Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Universidad tecnológica de Pereira. (2018) Oficina de Planeación Presentación taller de acreditación institucional en el mes de diciembre.  
<https://media.utp.edu.co/pegatealplan/archivos/docs/Lineamientos%20de%20acreditaci%C3%B3n.pdf>
- Universidad tecnológica de Pereira. (2018). Misión y Visión. Retrieved February 10, 2019, from <https://www.utp.edu.co/institucional/mision-y-vision.html>
- Universidad tecnológica de Pereira. Programas académicos  
<http://programasacademicos.utp.edu.co/programas-posgrado>
- Universidad tecnológica de Pereira. (2019). Gestión de Calidad ISO 9001:2015  
<https://www.utp.edu.co/gestioncalidad/sin-categoria/43/gestion-de-calidad-iso-9001-2015>
- Van Gigch, J. P. (2006). *Teoría general de sistemas*. Trillas.
- Virgües Peña, A. (2009). *Guía para diseño programa de bienestar laboral sector docente*. Retrieved <http://www.dafp.gov.co/Documentos/clima.pdf>.

<http://www.sites.upiicsa.ipn.mx/polilibros/terminados/dci/paginas/UNIDAD%20II/23.html>