



## ACUERDO DE CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

No. 13

(08 de mayo de 2019)

**POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES**

**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA**, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y,

### CONSIDERANDO

Que la Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, indica en el artículo 28 que la autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la misma ley, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar a sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales.

Que la Ley 30 de 1992, en su artículo 117 enmarca que las instituciones de Educación Superior deben adelantar programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo.

Que el numeral 3° del Artículo 4° del Estatuto General define que uno de los propósitos de la Universidad es fomentar el Bienestar Universitario y propiciar el desarrollo humano de todos sus integrantes.

Que el Bienestar Universitario tiene como propósito promover y desarrollar actividades y programas que orienten el desarrollo intelectual, espiritual, psico-afectivo, social y físico con el propósito de mejorar la calidad de vida, contribuir a la formación integral de los colaboradores y a la construcción colectiva de la comunidad universitaria.

Que dentro del Bienestar Universitario se encuentra incluido el Plan de Bienestar Social Laboral dirigido a todos los colaboradores al servicio de la Institución, el cual busca el mejoramiento de la calidad de vida y contribuir a la formación integral de las personas.

Que en virtud de lo anteriormente expuesto, el Consejo Superior Universitario,

### ACUERDA

**ARTICULO PRIMERO: ADOPCIÓN:** Adoptar el Plan de Bienestar Social Laboral que será parte integral de este acuerdo, el cual está orientado a contribuir al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, frente a un trabajo eficiente y eficaz por parte de los colaboradores de la Institución. Dicho Plan estará definido por programas que tienen como finalidad crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los colaboradores, así como el mejoramiento de su calidad de vida, elevando los niveles de satisfacción e identificación con el servicio.

**ARTÍCULO SEGUNDO: OBJETIVO:** El Plan de Bienestar Social Laboral, tendrá como objetivo facilitar las condiciones que favorezcan el mejoramiento de la calidad de vida



laboral y el bienestar de los colaboradores, en las dimensiones física, espiritual, social, intelectual y emocional, generando espacios de formación, reconocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral, el cual propenderá por mejorar el clima organizacional y aumentar los niveles de satisfacción en los colaboradores de la Institución.

**ARTÍCULO TERCERO: ALCANCE:** En el Plan de Bienestar Social Laboral el alcance de cada uno de los programas estará delimitado de acuerdo con las actividades que se realicen en la Universidad, acorde a la normatividad aplicable para cada una de éstas e impactando al personal, de acuerdo al tipo de vinculación, en atención a lo estipulado en la reglamentación.

**ARTÍCULO CUARTO: EJES:** El Plan de Bienestar Social Laboral estará enmarcado desde los siguientes ejes temáticos:

- Protección y servicios sociales
- Calidad de Vida
- Estímulos e Incentivos

**PARAGRAFO:** Las diferentes actividades que se desarrollen en el marco del bienestar laboral, deberán estar alineadas a los propósitos establecidos en los ejes definidos en el Plan de Bienestar Social Laboral.

**ARTICULO QUINTO: FINANCIACIÓN:** La implementación y puesta en funcionamiento del Plan de Bienestar Social Laboral, se financia con los recursos apropiados en el presupuesto de la Universidad aprobado por el Consejo Superior Universitario en cada vigencia, el cual puede tener fuentes de financiación de recursos propios y recursos Nación, y serán distribuidos acorde con la reglamentación vigente en la Universidad.

**PARAGRAFO:** El financiamiento del programa denominado Beneficio Pro - salud del eje temático Calidad de Vida, es exclusivamente con recursos propios provenientes de los rendimientos financieros que genere el fondo para el financiamiento de los programas de bienestar universitario; por lo tanto, se mantendrá en la medida en que se cuente con la fuente de ingresos para su sostenimiento.

**ARTÍCULO SEXTO: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:** El seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Social Laboral se realizará por parte de las dependencias responsables de la ejecución de cada una de las actividades enmarcadas en los diferentes programas, aplicando los indicadores definidos por la Institución.

**ARTICULO SEPTIMO: PLAN DE TRABAJO:** Gestión del Talento Humano o quien haga sus veces, elaborará anualmente un plan de trabajo en el que intervienen diferentes dependencias de la Institución, que permita desarrollar actividades de bienestar, encaminadas a fortalecer la calidad de vida de los colaboradores al servicio de la Institución.

**ARTICULO OCTAVO: DELEGACIÓN:** Delegar en el Rector de la Universidad Tecnológica de Pereira, la facultad de reglamentar, cuando se requiera, los programas enmarcados en los diferentes ejes del Plan de Bienestar Social Laboral de la Institución que se adopta en este acuerdo, para el cumplimiento de los fines establecidos.



Universidad  
Tecnológica  
de Pereira

**ARTICULO NOVENO:** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición.

Publíquese, comuníquese y cúmplase

Dado en Pereira, en sesión del Consejo Superior realizado a los ocho (08) días del mes de mayo de 2019.

**CAROLINA GUZMÁN RUIZ**  
Presidente

**LILIANA ARDILA GÓMEZ**  
Secretaria General



Universidad  
Tecnológica  
de Pereira





Universidad  
Tecnológica  
de Pereira

# BIENESTAR SOCIAL LABORAL

El Plan de Bienestar Social Laboral en la Universidad Tecnológica de Pereira está orientado a contribuir al mejoramiento del bienestar y la calidad de vida de los empleados y sus familias, así como el ambiente laboral percibido por os mismos.

GESTIÓN DEL  
TALENTO HUMANO

Área

*Desarrollo Humano*

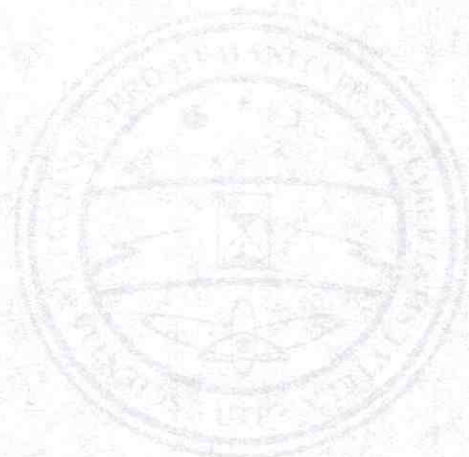


Tabla de contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	OBJETIVOS.....	5
2.1	OBJETIVO GENERAL .....	5
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
3.	MARCO LEGAL .....	6
3.1	NORMATIVIDAD DEL SECTOR PÚBLICO .....	6
3.2	NORMATIVIDAD INTERNA.....	6
4.	MARCO CONCEPTUAL.....	10
4.1	PLAN.....	10
4.2	EJE .....	10
4.3	PROGRAMA .....	10
4.4	ACTIVIDAD.....	10
4.5	BIENESTAR LABORAL.....	10
4.6	CALIDAD DE VIDA LABORAL .....	10
4.7	CLIMA ORGANIZACIONAL .....	11
4.8	DIMENSIONES DEL SER HUMANO .....	11
4.8.1	Dimensión Física .....	11
4.8.2	Dimensión Intelectual.....	11
4.8.3	Dimensión Social.....	12
4.8.4	Dimensión Emocional.....	12
4.8.5	Dimensión Espiritual .....	12
5.	BENEFICIARIOS Y ALCANCE .....	13
6.	ENTIDADES DE APOYO .....	14
7.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL.....	15
7.1	PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES .....	16
7.1.1	Cultura, Recreación y Deportes.....	16
7.1.2	Seguridad y Salud en el Trabajo .....	17
7.1.3	Desarrollo Personal .....	17
7.1.4	Promoción de alianzas para el bienestar.....	17
7.1.5	Integración familiar.....	17
7.1.6	Desarrollo profesional y Laboral .....	17
7.2	CALIDAD DE VIDA .....	17
7.2.1	Beneficio Pro Salud.....	18



7.2.2	Preparación y adaptación para el retiro laboral .....	18
7.2.3	Acompañamiento Integral .....	18
7.2.4	Desarrollo y fortalecimiento de competencias .....	18
7.2.5	Medición e Intervención de Clima Organizacional .....	18
7.2.6	Cultura Organizacional .....	18
7.3	ESTÍMULOS E INCENTIVOS .....	19
7.3.1	Exaltaciones y reconocimientos .....	19
7.3.2	Conmemoración y reconocimiento de fechas especiales .....	19
8.	FINANCIACIÓN .....	20
9.	SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y RESPONSABLES .....	21



Universidad  
Tecnológica  
de Pereira

## 1. INTRODUCCIÓN

Los planes de Bienestar y Estímulos se establecen con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, respondiendo a los lineamientos establecidos por la administración pública nacional y por la Institución, los cuales son esenciales para el desarrollo armónico e integral de los colaboradores al servicio de la Institución, ya que tienen como objetivo el reconocimiento de la gestión y a su vez contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, intensificando una cultura de sentido de pertenencia y motivación por la institución.

El Plan de Bienestar Social Laboral de la Universidad Tecnológica de Pereira, busca responder a las necesidades y expectativas de sus colaboradores, a fin de favorecer el desarrollo integral, el mejoramiento de calidad de vida y de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, así como el sentido de pertenencia hacia la Institución.

De otra parte, permite generar actitudes alineadas con los valores, principios y objetivos de la institución, con lo cual se fortalece la integración de los colaboradores y su familia a la cultura organizacional.





## 2. OBJETIVOS

### 2.1 OBJETIVO GENERAL

Facilitar las condiciones que favorezcan el mejoramiento de la calidad de vida laboral y el bienestar de los colaboradores, en las dimensiones física, espiritual, social, intelectual y emocional, generando espacios de formación, reconocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral, el cual propenderá por mejorar el clima organizacional y aumentar los niveles de satisfacción en los colaboradores de la Institución.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar programas o actividades en función de fortalecer las dimensiones física, espiritual, social, intelectual y emocional que coadyuve al mejoramiento del bienestar y la calidad de vida laboral.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y del clima organizacional de la Institución.
- Fortalecer los valores institucionales en función de una cultura de servicio y sana convivencia, que permita generar compromiso, sentido de pertenencia e identidad en los colaboradores.
- Generar estrategias que motiven a los colaboradores a lograr un desempeño eficiente y que permitan afianzar las relaciones interpersonales e integración entre estos.



### 3. MARCO LEGAL

#### 3.1 NORMATIVIDAD DEL SECTOR PÚBLICO

Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país.

Ley 30 de 1992: por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, Título Quinto, Capítulo III, Del Bienestar Universitario

Ley 100 de 1993: Por el cual se crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.

Ley 1010 de 2006: por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública Título 10 sistema de estímulos.

Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Resolución 11 de 2017: por la cual se establecen los estándares mínimos de calidad para la seguridad y salud en el trabajo.

#### 3.2 NORMATIVIDAD INTERNA

Acuerdo N° 014 del 6 de mayo de 1993: Por el cual se expide el Estatuto Docente de la Universidad Tecnológica de Pereira, artículos 71 al 75.

Acuerdo N° 0038 5 de diciembre de 1995: Estatuto Administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira, capítulo III de la capacitación y capítulo VII Los estímulos y distinciones al personal administrativo



Acuerdo N° 014 del 12 de octubre de 1999: por medio del cual se reforma el Estatuto General y se dictan otras disposiciones.

Acuerdo N° 12 del 5 de junio de 2007: "Que el Honorable 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 N° 21 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, en su título III como estímulo al personal administrativo que labora para la universidad y que participen en proyectos en labores administrativas.

Resolución de Rectoría N° 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.

Resolución de Rectoría 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.

Resolución de Rectoría N° 3613 del 27 de septiembre de 2016, producto de las negociaciones sindicales, en su artículo 31 Incapacidades, establece "La Universidad Tecnológica de Pereira se compromete a mantener el programa de bienestar relativo al subsidio por incapacidad establecido mediante acto administrativo para todos los servidores públicos; ajustando el procedimiento relacionado con dicha novedad"

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.

Acuerdo N°. 014 del 6 de mayo de 1993, Estatuto Docente en su título V: de los estímulos, de la capacitación docente y otras actividades de desarrollo docente, capítulo I: de los estímulos, de la capacitación docente.



Acuerdo N° 014 del 6 de mayo de 1993 Estatuto Docente de la Universidad Tecnológica de Pereira, Título VIII Capítulo III y IV Comisiones, Literal A y B

Acuerdo del Consejo Superior N° 42 del 9 de noviembre de 2000, por medio de la cual se reglamentan las distinciones y reconocimientos al personal docente de la Universidad Tecnológica de Pereira.

Acuerdo N° 12 del 12 de abril del 2014, por medio del cual se crea el fondo patrimonial para el funcionamiento de los programas de Bienestar Universitario en la Universidad Tecnológica de Pereira

Acuerdo N°23 del 02 de noviembre de 2004, por medio del cual se expide el Manual de Programación presupuestal de la Universidad Tecnológica de Pereira

Acuerdo N° 03 del 20 de febrero de 2012, por medio del cual se adoptan las políticas para el Plan General de Desarrollo Docente, en el Artículo Tercero, se establece que el presupuesto de capacitación docente cubrirá el pago del 100% de las matrículas de doctorado y hasta el 75% de las matrículas de maestría y hasta el 50% de las de especialización.

Acuerdo N°. 01 del 02 de febrero de 2016, por el cual se reglamenta el otorgamiento de disminución de docencia directa a los Representantes Profesorales en el Comité de Asignación de Puntaje CIARP y en los Consejos Superior y Académico de la Universidad:

Acuerdo N° 8 del 3 de marzo de 1995, por el cual se establece los criterios bajo los cuales el Consejo Académico decidirá sobre las solicitudes de disminución de docencia directa:

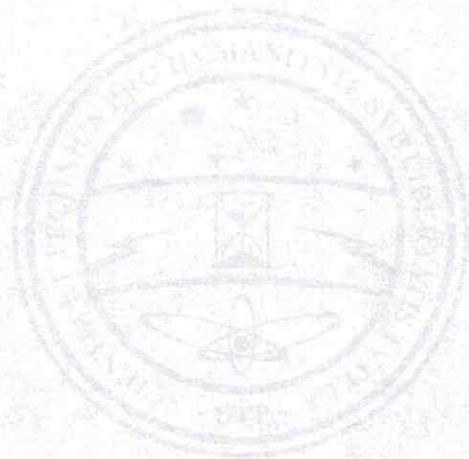
- Disminución de Docencia Directa hasta por el 50% de la carga académica del docente para adelantar estudios de postgrado.

Acuerdo No. 33 del 1 de agosto de 1997 del Consejo Académico, por el cual se establece la política general para el otorgamiento de disminución de docencia directa para los cargos administrativos, de investigación y de extensión:

- DDD de Tiempo Completo para los docentes que asuman el cargo de Decano.



de **DD** de medio tiempo para los directores de Escuela o Programa, Jefes de Departamento y Coordinadores de Áreas, aprobadas por el Consejo Superior.



Universidad  
Tecnológica  
de Pereira



## 4. MARCO CONCEPTUAL

La noción de bienestar hace referencia al desarrollo de aquellas actividades orientadas desde las dimensiones del ser humano, que se requieren para satisfacer las necesidades de los colaboradores y así mismo contribuir a mejorar la calidad de vida, las cuales buscan favorecer de forma directa en su desarrollo integral y su compromiso con la Institución.

En virtud del fin de un plan de bienestar social laboral en pro de los colaboradores, deben tenerse en cuenta distintos conceptos que sirvan de encuentro entre la Institución y el talento humano que lo compone en aspectos tan sensibles como son:

### 4.1 PLAN

Hace referencia a las decisiones de carácter general que expresan los lineamientos fundamentales, los objetivos y alcances, la asignación de recursos y las estrategias a implementar para el logro de dichos objetivos; trazando de esta manera el marco general para la puesta en marcha de las diferentes acciones orientadas desde el plan.

### 4.2 EJE

Corresponde a los contenidos básicos o núcleos estructurantes del Plan, sobre los cuales se enmarcarán los diferentes programas establecidos.

### 4.3 PROGRAMA

Se refiere a las herramientas que permiten operacionalizar los planes, mediante acciones orientadas a alcanzar los objetivos propuestos en el plan y se encuentran alineados a lo establecido para los ejes y acogiéndose a la normatividad que le sea aplicable.

### 4.4 ACTIVIDAD

Son las acciones que permiten desarrollar y poner en marcha lo previsto en cada uno de los programas.

### 4.5 BIENESTAR LABORAL

Es un proceso orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los colaboradores de la Universidad Tecnológica de Pereira, el mejoramiento de su calidad de vida y de su familia; así como, elevar los niveles de satisfacción y sentido de pertenencia con la Universidad.

### 4.6 CALIDAD DE VIDA LABORAL

Se refiere a la existencia del ambiente que es percibido por los colaboradores y que está estrechamente relacionado con las condiciones laborales, el cual busca humanizar el lugar de trabajo dando respuestas a las necesidades de los colaboradores.

#### 4.7 CLIMA ORGANIZACIONAL

Se refiere a la forma como los colaboradores perciben su relación con el ambiente de trabajo y que determina su comportamiento dentro de la Institución.

#### 4.8 DIMENSIONES DEL SER HUMANO

Entendiendo las dimensiones del ser humano como el conjunto de potencialidades con las cuales se articula el desarrollo integral de una persona, la Institución considera el componente humano como el eje central para el cumplimiento de la misión Institucional.

El diagrama que se presenta a continuación aborda las dimensiones mencionadas:

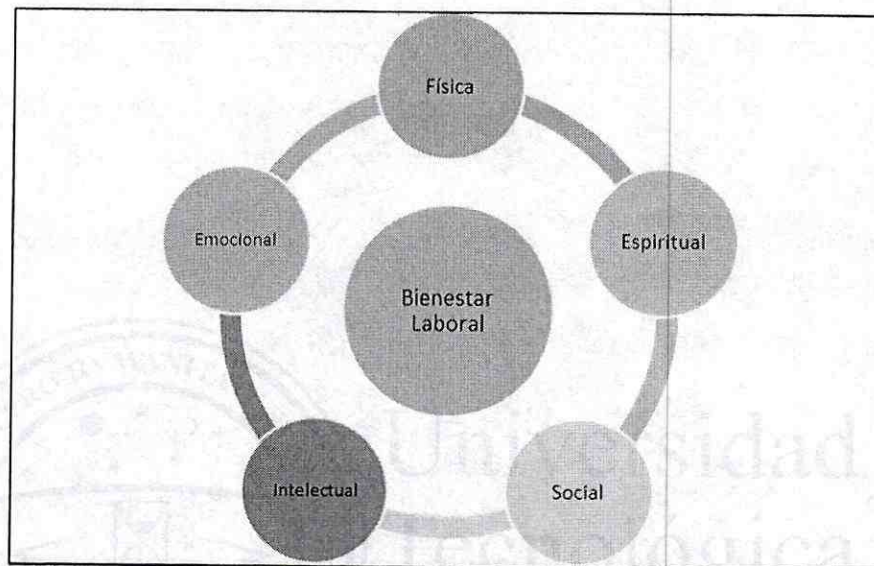


Ilustración 1. Dimensiones del Ser Humano

##### 4.8.1 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.

##### 4.8.2 Dimensión Intelectual

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



#### 4.8.3 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.

#### 4.8.4 Dimensión Emocional alcance

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.

#### 4.8.5 Dimensión Espiritual

Hace referencia a la experiencia interior de la persona y está relacionada con su intención de comprender el sentido de su existencia.



## 5. BENEFICIARIOS Y ALCANCE

El Plan de Bienestar social laboral de la Universidad Tecnológica de Pereira, tratado en el presente documento, está orientado a contribuir al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, frente a un trabajo eficiente y eficaz del personal administrativo y docente al servicio de la Institución. Dicho plan estará definido por programas que tienen como finalidad crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los colaboradores de la Institución, así como el mejoramiento de su calidad de vida, elevando los niveles de satisfacción e identificación con el servicio.

En este sentido, el alcance de cada uno de los programas estará delimitado de acuerdo con las actividades que se realicen en la Universidad, acorde a la normatividad aplicable para cada una de éstas e impactando el personal objetivo de acuerdo al tipo de vinculación que éste beneficie, en atención a lo estipulado en la reglamentación.



Universidad  
Tecnológica  
de Pereira



## 6. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento de las políticas de bienestar social laboral dirigido a los colaboradores administrativos y docentes, la Institución podrá contar con el apoyo de las siguientes entidades, con la cuales establece convenios especiales:

- Cooperativas.
- Cajas de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud.
- Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidades Administradoras de Riesgos Laborales.
- Convenios interinstitucionales con entes territoriales, municipales y departamentales.
- Empresas privadas en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial.
- Toda aquella entidad que ofrezca actividades que se enmarquen en el programa.



## 7. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

La Universidad Tecnológica de Pereira ofrece a los colaboradores administrativos y docentes el plan de bienestar social laboral a través del cual se diseña, coordina y desarrollan programas y estrategias que contribuyen a la atracción, retención, motivación del personal y mejoramiento de las condiciones de trabajo, la integración, el bienestar integral y la salud ocupacional, a partir de las políticas establecidas, aportando al desarrollo integral del talento humano de la Institución.

Dentro de las estrategias se busca realizar actividades conducentes al mejoramiento del clima organizacional, elevar la satisfacción personal y contribuir a mejorar la calidad de vida de los colaboradores, que a su vez redunde en beneficios para sus familias. Así como, mantener los ingresos económicos durante una situación de vulnerabilidad y contribuir a generar en el empleado motivación y sentido de pertenencia.

El Plan de Bienestar Social Laboral de la Universidad Tecnológica de Pereira, se desarrolla a partir de la identificación, recolección y análisis de información, que permite realizar actividades con el personal vinculado a la institución, así mismo, se llevan a cabo actividades que se han mantenido en atención a los resultados de la medición de clima laboral, riesgo psicosocial, entre otros; siendo estos los principales insumos para el diseño e implementación de los planes de acción en cada vigencia.

La estructura de cada uno de los ejes se encuentra enmarcado en el abordaje de las diferentes dimensiones del Ser Humano, teniendo en cuenta que éstas permiten identificar a los colaboradores como un ser integral biopsicosocial y se encuentran directamente relacionadas con el Ser, Estar, Saber y Hacer.

El Plan de Bienestar Social Laboral está orientado desde diferentes programas enmarcados en los siguientes ejes:

- ✓ Protección y servicios sociales
- ✓ Calidad de Vida
- ✓ Estímulos e Incentivos



## EJES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

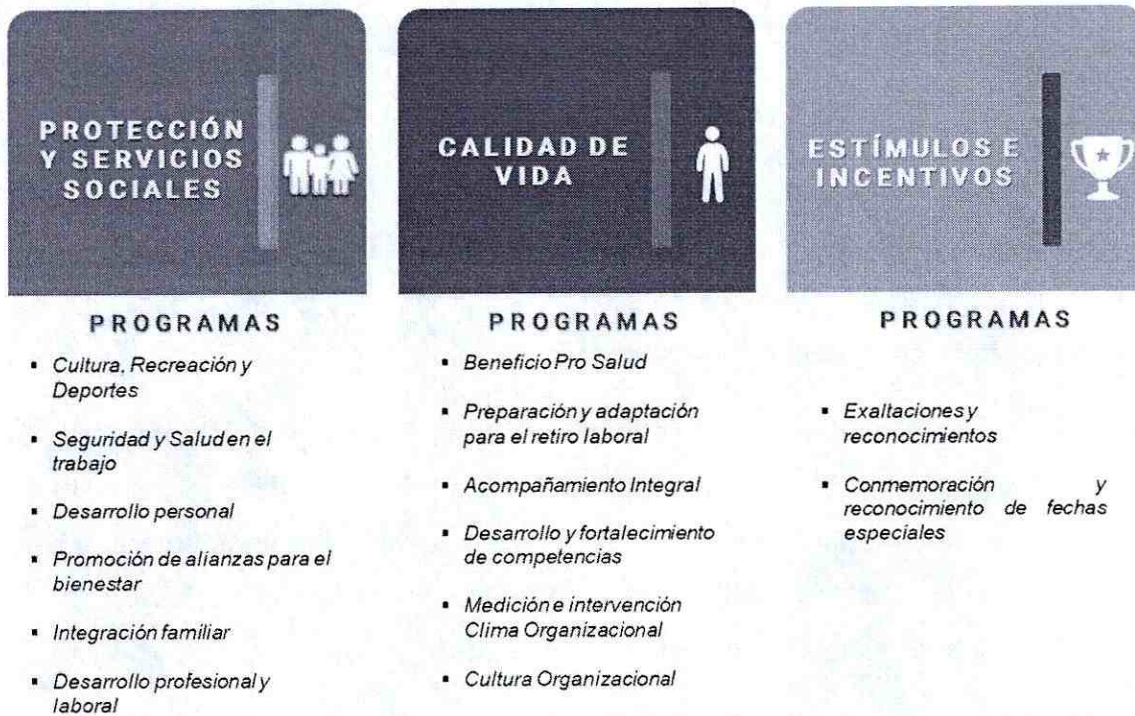


Ilustración 2. Ejes y programas del Plan de Bienestar Social Laboral UTP

### 7.1 PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

A través de este eje se implementan programas que atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los colaboradores al servicio de la Institución y sus familias, con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y formación.

Los programas de este eje son los siguientes:

#### 7.1.1 Cultura, Recreación y Deportes

La cultura, el deporte y la recreación contribuyen al desarrollo integral del ser humano constituyéndose en elementos dentro del bienestar de los administrativos y docentes al servicio de la Universidad, es así, que en este contexto se desarrollan estrategias que incentivan hábitos y estilos de vida saludable, la integración, uso del tiempo libre y el desarrollo del ser como un ser biopsicosocial, a través del deporte competitivo y recreativo, club de la salud y formación en expresión artístico cultural.





Se fundamentan en la creación de una cultura del autocuidado con programas encaminados a la promoción y prevención de la salud, identificar y abordar los posibles agentes de riesgos y, en especial el psicosocial que afecten el normal desempeño de colaboradores.

#### 7.1.3 Desarrollo personal

Se ofrecen programas de formación flexibles de corta o mediana duración, a las diferentes dependencias de la Institución, con el objeto de actualizar, complementar y profundizar conocimientos, desarrollar habilidades y fortalecer competencias de interés personal (artes, manualidades). Para lo cual se acatan los lineamientos establecidos en las Políticas de Capacitación Institucional, orientadas por el Comité de Capacitación Institucional.

#### 7.1.4 Promoción de alianzas para el bienestar

A través de este programa se crean las condiciones para la interacción entre los colaboradores y las diferentes entidades del sector público y privado en pro de generar estrategias encaminadas al bienestar del talento humano de la Universidad y sus familias a partir de un trato diferencial y preferencial.

#### 7.1.5 Integración familiar

Se busca generar espacios que promuevan la integración y la recreación familiar, fortaleciendo los vínculos, relaciones familiares y la cultura institucional, así mismo, brindar apoyo en momentos de situaciones de vulnerabilidad que comprometan la integralidad del colaborador.

#### 7.1.6 Desarrollo profesional y laboral

Pretende impulsar el desarrollo de las habilidades personales y de los propios potenciales para el desarrollo de la labor. En este se encuentran los diferentes programas orientados a la educación formal, la formación continua y el desarrollo de competencias para el trabajo y conocimiento institucional, con el fin de perfeccionar la labor docente y administrativa.

### 7.2 CALIDAD DE VIDA

Contempla programas encaminados al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores al servicio de la institución, mediante estrategias que generen bienestar y motivación, impactando positivamente en el desempeño laboral, el clima organizacional y el afianzamiento de las relaciones interpersonales.

Los programas de este eje son los siguientes:



#### 7.2.1 Beneficio Pro Salud

Este programa busca minimizar el impacto generado al poder adquisitivo de los colaboradores durante los periodos de incapacidad por enfermedad general; consistente en otorgar reconocimiento económico al personal que presta sus servicios a la Institución y que presenten incapacidad médica, el cual corresponde a la diferencia entre el auxilio por incapacidad que reconoce la Entidad Promotora de Salud y el ingreso mensual básico percibido por la persona vinculada a la Institución, de manera que pueda recibir el total de salario básico devengado; el mismo se paga hasta los 180 días continuos o discontinuos de incapacidad asociada a la misma patología. Este beneficio permite minimizar el impacto de la economía familiar del colaborador y contribuye al mejoramiento de la calidad de vida del mismo.

#### 7.2.2 Preparación y adaptación para el retiro laboral

Se fundamenta en realizar actividades para la preparación de los colaboradores próximos a pensionarse, para adaptarse a nuevos estilos de vida, fomentando la creación de un proyecto alternativo, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud, así como, alternativas ocupacionales y de inversión.

#### 7.2.3 Acompañamiento Integral

Está orientado a brindar acompañamiento a los colaboradores en situaciones cuya gravedad afecte el normal desarrollo de sus actividades laborales y personales tales como: Calamidad doméstica, incapacidades, pérdida de un ser querido, entre otros.

#### 7.2.4 Desarrollo y fortalecimiento de competencias

Está orientado a generar un plan de intervención que tiene como objetivo fortalecer y desarrollar las competencias donde se identifican las brechas, de acuerdo con los resultados de la evaluación por competencias, las mediciones de Clima Organizacional y demás requerimientos por necesidades puntuales identificadas en los equipos de trabajo de cada una de las dependencias.

#### 7.2.5 Medición e intervención de Clima Organizacional

Con este programa se busca establecer planes de acción para la intervención del Clima Organizacional de manera transversal y específica, de acuerdo con los resultados obtenidos que permitan mejorar las relaciones interpersonales y la calidad de vida de los colaboradores, apuntando al desarrollo del sentido de pertenencia y lealtad hacia la Institución.

#### 7.2.6 Cultura Organizacional

Pretende afianzar en los colaboradores la apropiación de normas, hábitos, creencias, valores y experiencias que contribuyan a generar un sentido de pertenencia por la Institución y facilitar el logro de los objetivos.



Comprende actividades orientadas al reconocimiento de la labor y resaltar la importancia que representan los colaboradores para la Institución, con el fin de generar motivación y mayor sentido de pertenencia.

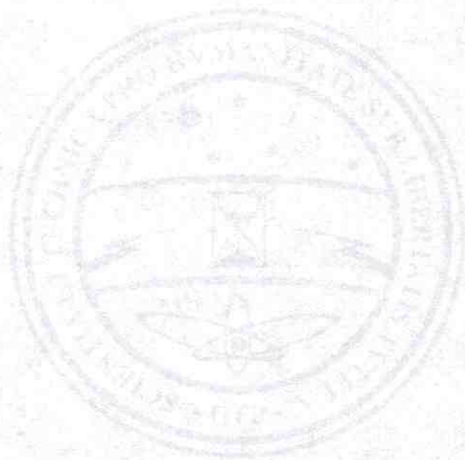
Los programas de este eje son los siguientes:

#### 7.3.1 Exaltaciones y reconocimientos

Son todas aquellas actividades orientadas a resaltar la labor y dedicación de los colaboradores, para elevar el sentido de pertenencia y estimular los espacios de integración.

#### 7.3.2 Conmemoración y reconocimiento de fechas especiales

Promueve la conmemoración de las fechas especiales y de gran relevancia con el fin de generar reconocimiento, distinción e inclusión alrededor de un propósito común, que permita fortalecer la cultura organizacional y los lazos afectivos entre la comunidad universitaria.



Universidad  
Tecnológica  
de Pereira



## 8. FINANCIACIÓN

Los recursos destinados para la implementación y puesta en funcionamiento del Plan de Bienestar Social Laboral, se financia con los recursos apropiados en el presupuesto de la Universidad aprobado por el Consejo Superior Universitario en cada vigencia, el cual puede tener fuentes de financiación de recursos propios y recursos Nación, y serán distribuidos acorde con la reglamentación vigente en la Universidad.

El financiamiento del programa denominado Beneficio Pro - salud del eje temático Calidad de Vida, es exclusivamente con recursos propios provenientes de los rendimientos financieros que genere el fondo para el financiamiento de los programas de bienestar universitario; por lo tanto, se mantendrá en la medida en que se cuente con la fuente de ingresos para contar con los recursos para su sostenimiento.