



**Universidad
de Santander**
UDES

VIGILADA MINEDUCACIÓN | SNIES 2832

Sistema de Gestión de la Calidad VAF
Vicerrectoría Administrativa y Financiera

*PROGRAMA DE BIENESTAR
LABORAL
TAH-PG-002-UDES*

Versión: 01

Página 1 de 11

SC-CER440961

INTRODUCCIÓN

Para la Universidad de Santander UDES es de vital importancia promover los espacios que contribuyan al desarrollo integral de los colaboradores con el fin de potencializar sus habilidades al máximo; así como el mejoramiento de la calidad de vida de cada uno de ellos, para de esta manera puedan disponer de todas sus capacidades en función del cumplimiento de los objetivos institucionales.

En pro de potencializar la calidad de vida de los colaboradores, la institución desplegará actividades en el área laboral y personal, a su vez se brindarán reconocimientos e incentivos para que cada uno de los participantes puedan lograr mantener niveles óptimos de satisfacción laboral como de productividad, cultura, clima organizacional y reduciendo posibles alteraciones físicas, emocionales o sociales de las personas vinculadas a la institución.

El programa de Bienestar Laboral, se encuentra consolidado en tres líneas de acción: **biopsicosocial, financiera y de salario emocional**, estas líneas de acción se configuran como necesidades claves que se deben abordar en la población administrativa como docente, proponiendo actividades que deberán aplicarse durante el año activo teniendo en cuenta si aplica, nuevas necesidades o ajustes que se requieran al diseño de este programa.

1. PROPÓSITO

Establecer un programa de bienestar laboral que ayude o contribuya al desarrollo no solo profesional de los colaboradores sino también personal, familiar y social; a través de diferentes estrategias en los ejes o líneas de acción del ser humano.

2. OBJETIVO.

2.1. General.

Diseñar y ejecutar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, a través de espacios de formación, capacitación, desarrollo, esparcimiento e integración en las líneas de acción **biopsicosocial, financiera y salario emocional**; con el fin de aumentar su productividad, motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

2.2. Específicos.

- ❖ Ejecutar las actividades contenidas en el programa de bienestar laboral, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los colaboradores.



**Universidad
de Santander**
UDES

VIGILADA MINEDUCACIÓN | SNIES 2832

Sistema de Gestión de la Calidad VAF
Vicerrectoría Administrativa y Financiera

*PROGRAMA DE BIENESTAR
LABORAL
TAH-PG-002-UDES*

Versión: 01

Página 2 de 11

SC-CER440961

- ❖ Sensibilizar y ejecutar actividades de hábitos saludables para producir beneficios personales y familiares.
- ❖ Realizar actividades de esparcimiento esenciales para el ser humano que fomenten el desarrollo de los colaboradores desde lo interpersonal, emocional, físico y psicológico.
- ❖ Realizar actividades que permitan mantener, mejorar y/o preservar el clima institucional, el cual es influyente en el desempeño y consolidación de una estructura organizacional agradable.

3. Alcance:

El plan de bienestar laboral está dirigido a todos los colaboradores administrativos y profesores de la Universidad de Santander UDES.

4. Responsable.

El responsable del programa de bienestar laboral es el subproceso de Talento Humano con apoyo de Bienestar Institucional, programas académicos y áreas que se vinculen en la programación, logística y ejecución de cada una de las actividades dentro del programa.

5. MARCO CONCEPTUAL

5.1. Bienestar laboral:

Hace referencia al estado de satisfacción que logra el/la colaborador/a en el ejercicio de sus funciones. Es producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo que repercute en el bienestar personal, familiar y social.

<https://saludlaboralydiscapacidad.org>

5.2. Calidad de vida:

Se define como el bienestar personal derivado de la satisfacción o insatisfacción con áreas que son importantes para el colaborador/a; en términos de satisfacción de necesidades en las esferas física, psicológica, social, de actividades, material y estructural.

<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082012000100006>.



**Universidad
de Santander**
UDES

VIGILADA MINEDUCACIÓN | SNIES 2832

Sistema de Gestión de la Calidad VAF
Vicerrectoría Administrativa y Financiera

*PROGRAMA DE BIENESTAR
LABORAL
TAH-PG-002-UDES*

Versión: 01

Página 3 de 11

SC-CER440961

5.3. Clima laboral:

El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.

<https://bit.ly/3se1Lxg>

5.4. Factor Humano:

El factor humano es el aprovechamiento intelectual, emocional, ético y existencial de las personas dentro de una empresa, pues se constituyen como un elemento esencial por el conjunto de competencias o conocimientos técnicos que poseen los trabajadores para el crecimiento y desarrollo de las organizaciones.

<https://bit.ly/3yY9iE9>

5.5. Factor psicosocial

Hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo, la realización de la tarea con suficiente capacidad para afectar tanto en el bienestar como en la salud (física, psíquica o social) del colaborador y en el desempeño laboral.

file:///D:/Datos/_Downloads/18307-factores_psicosociales.pdf

5.6. Motivación laboral

La motivación laboral es un conjunto de esfuerzos mediante los cuales el ser humano desempeña diversas actividades para alcanzar una meta. Los motivos que encausan a un hombre o mujer a trabajar.

<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html>

5.7. Productividad laboral

La productividad en el trabajo es, esencialmente, el rendimiento laboral, es decir, los recursos que consumimos para generar un resultado; el tiempo relativo que se tarda en completar una tarea, así como el aumento o disminución de este según diversos factores.

<https://www.becas-santander.com/es/blog/productividad-en-el-trabajo.html>.



**Universidad
de Santander**
UDES

VIGILADA MINEDUCACIÓN | SNIES 2832

Sistema de Gestión de la Calidad VAF
Vicerrectoría Administrativa y Financiera

*PROGRAMA DE BIENESTAR
LABORAL
TAH-PG-002-UDES*

Versión: 01

Página 4 de 11

SC-CER440961

5.8. Satisfacción laboral

Se entiende por satisfacción laboral cuando un trabajador se siente motivado, empoderado y comprometido con su trabajo. La satisfacción laboral ocurre cuando un empleado siente que está teniendo estabilidad laboral, crecimiento profesional y un cómodo equilibrio entre familia, trabajo y su interacción social.

<https://www.becas-santander.com/es/blog/productividad-en-el-trabajo.html>.

5.9. Seguridad y salud en el trabajo

Está definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

<https://bit.ly/3gnxCZw>.

5.10. Talento humano

La gestión del talento humano hace referencia no solo al proceso que busca la atracción e incorporación del personal más calificado y valioso, sino que además retiene a los colaboradores dentro de la empresa.

Adicional la gestión del talento humano se centra en destacar y desarrollar a aquellas personas con un alto potencial dentro de su puesto de trabajo.

<https://coreglobalpartners.com.pe/que-es-la-gestion-del-talento-humano/>

5.11. Fases del Programa.

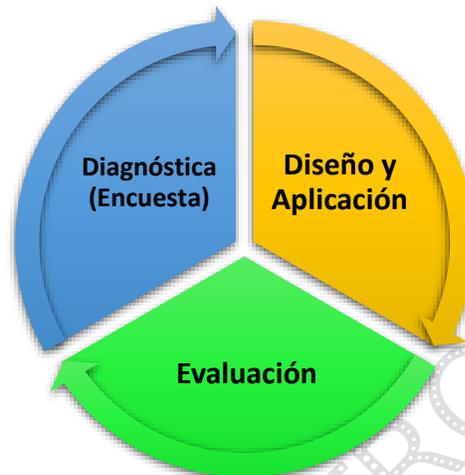
Como se evidencia en la Figura 1, el programa de bienestar laboral se ejecutará a través de tres fases, las cuales serán:

Fase 1: Diagnóstica (DX), la cual se realizará a través de la encuesta de satisfacción laboral; para evaluar las necesidades que se deben intervenir anualmente.

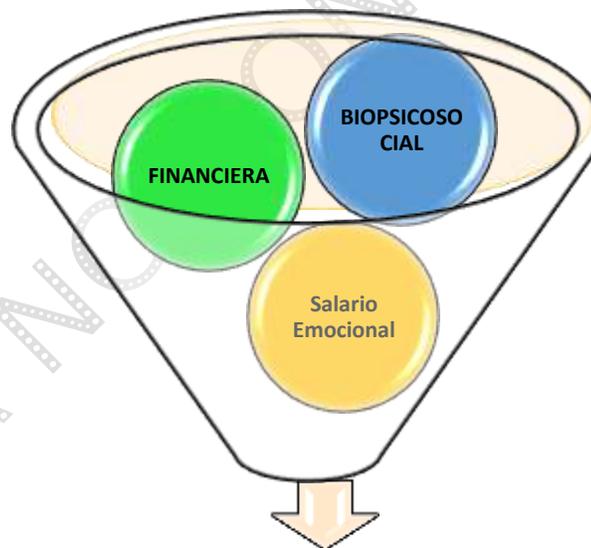
Posterior se realizará la Fase 2: Diseño del plan de acción teniendo en cuenta las necesidades identificadas en la fase 1; así como la ejecución del mismo.

Finalmente, se realizará la Fase 3: Evaluación de cumplimiento y cobertura del programa.

Figura 1. Base del programa de Bienestar.



DESARROLLO CONTENIDO – LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE ACCIÓN



PROGRAMA DE BIENESTAR



**Universidad
de Santander**
UDES

VIGILADA MINEDUCACIÓN | SNIES 2832

Sistema de Gestión de la Calidad VAF
Vicerrectoría Administrativa y Financiera

*PROGRAMA DE BIENESTAR
LABORAL
TAH-PG-002-UDES*

Versión: 01

Página 6 de 11

SC-CER440961

5.12. Biopsicosocial:

Según el médico psiquiatra norteamericano **George Libman Engel** el ser humano es un ente Biopsicosocial, ya que su potencial está determinado por sus características biológicas (físicas), pero a su vez su accionar es influenciado por aspectos psicológicos (como deseos, motivaciones e inhibiciones) y por el entorno social (la presión que ejercen otras personas, los condicionamientos legales, etc.). Estos tres aspectos (bio, psico y social) no pueden escindirse, sino que constituyen un todo o una **unidad biopsicosocial**.

Se habla de **modelo biopsicosocial** con referencia al enfoque que atiende la **salud** de las personas a partir de la integración de los factores biológicos, psicológicos y sociales.

Este modelo entiende que el bienestar del hombre depende de las tres dimensiones: no alcanza con que el individuo esté sano físicamente.

Teniendo en cuenta lo anterior, se busca que los colaboradores de la Universidad de Santander UDES, tengan un equilibrio dentro de cada uno de estos factores con el objetivo de potencializar su bienestar laboral y calidad de vida, por ello se propone las siguientes líneas de intervención para promover dicho bienestar.

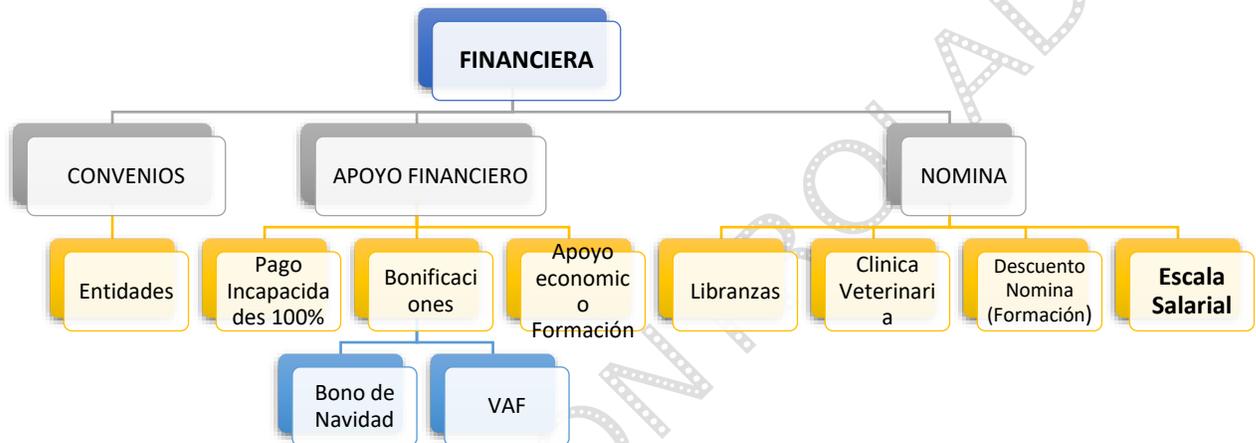
COPIA NO CONTROLADA



5.13. Financiera:

La parte financiera dentro del contexto personal de los colaboradores es una base fundamental para el desarrollo personal, profesional y de la calidad de vida de cada uno de ellos; por esto, desde el programa de bienestar laboral de la Universidad de Santander UDES, planteamos beneficios Financieros que contribuyan positivamente en la economía de los colaboradores, así como en su calidad de vida.

Teniendo en cuenta lo anterior, se plantea la siguiente estructura de trabajo para contribuir a los colaboradores de la institución en el área financiera.



5.14. Salario Emocional:

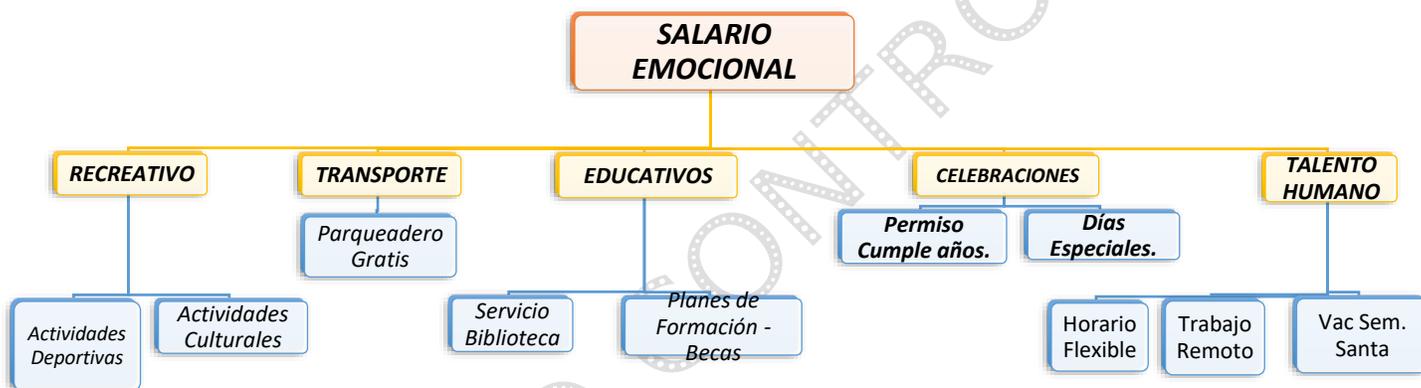
El salario emocional es un concepto asociado a la retribución de un empleado en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del colaborador, mejorando la calidad de vida del mismo y fomentando la conciliación laboral.

Este tipo de retribución puede actuar como “factor motivador” de los colaboradores y así mejorar la opinión que los funcionarios tienen de la empresa; Por lo tanto, no se trata de recibir una mayor cantidad de dinero, sino de recibir prestaciones que el colaborador entiende como beneficios más valiosos que una subida de sueldo.



SC-CER440961

Dentro de la Universidad de Santander UDES, buscando contribuir a la satisfacción laboral se brindan los siguientes beneficios de Salario Emocional: Nivel recreativo – Actividades deportivas y culturales, Transporte, parqueadero gratis, Servicios educativos de biblioteca y planes de Formación, Becas (Colaboradores y familiares), Celebraciones (Días especiales), Talento Humano horario flexible, Trabajo remoto, Vacaciones de Semana Santa.



6. Etapas del programa:

Sesión	Etapas	Actividad	Objetivo	Responsable
1	Diagnóstica	Aplicar la encuesta de satisfacción laboral.	Evaluar la satisfacción laboral de la organización para poder establecer las necesidades de la institución y poder estructurar el programa.	Talento Humano



SC-CER440961

2	Fase inicial	Presentación del programa de bienestar laboral.	Dar a conocer las actividades institucionales que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida.	Talento Humano
3.	Ejecución	Ejecutar las actividades y acciones del programa de Bienestar.	Aumentar la productividad, motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.	Talento Humano
4.	Evaluación	Evaluar el cumplimiento del objetivo del programa de bienestar laboral.	Evaluar el impacto y cobertura de las acciones y actividades ejecutadas en el programa de bienestar laboral.	Talento Humano

6.1. Recursos:

1. **Físicos:** Logísticos, salón de capacitación, lugares de recreación y deporte.
2. **Humano:** Equipo interdisciplinario.
3. **Tecnológicos:** Equipos de cómputo, video beam, sonido, plataformas virtuales.
4. **Financieros:** Asignados por la Vicerrectoría Administrativa y Financiera.



**Universidad
de Santander**
UDES

VIGILADA MINEDUCACIÓN | SNIES 2832

Sistema de Gestión de la Calidad VAF
Vicerrectoría Administrativa y Financiera

*PROGRAMA DE BIENESTAR
LABORAL
TAH-PG-002-UDES*

Versión: 01

Página 11 de 11

SC-CER440961

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN 00	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
FECHA DE APROBACIÓN 30/11/2022	Versión de Prueba
RESPONSABLE Laura Cecilia Contreras Niño Jefe de Talento Humano	
VERSIÓN 01	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
FECHA DE APROBACIÓN 09/11/2023	Se ajustan entradas del control de cambios, según Procedimiento Control de Documentos y Registros. Se actualiza imagen de sello IQNET, conforme al cambio que muestra el manual del uso de la marca de conformidad de la certificación ICONTEC para sistemas de gestión.
RESPONSABLE Laura Cecilia Contreras Niño Jefe de Talento Humano Gelmy Lorena Sánchez Baquero Directora de Gestión Documental	