



2020

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

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, ya que tienen como objetivo el reconocimiento de la gestión y la contribución al a mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, intensificando una cultura de sentido de pertenencia y motivación.

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.

El plan de Bienestar Social Laboral adoptado mediante el acuerdo 13 del 8 de mayo de 2019 por el Consejo Superior se estructura en diferentes programas enmarcado en los siguientes ejes: Protección y Servicios Sociales, Calidad de Vida y Estímulos e incentivos como se muestra en la siguiente ilustración.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

- * *Cultura, Recreación y Deportes*
- * *Seguridad y Salud en el trabajo*
- * *Desarrollo Personal*
- * *Promoción de alianzas para el bienestar*
- * *Integración familiar*
- * *Desarrollo profesional y Laboral*

CALIDAD DE VIDA

- * *Beneficio Pro Salud*
- * *Preparación y adaptación para el retiro laboral*
- * *Acompañamiento Integral*
- * *Desarrollo y fortalecimiento de competencias*
- * *Medición e Intervención Clima Organizacional*
- * *Cultura Organizacional*

ESTÍMULOS E INCENTIVOS

- * *Exaltaciones y reconocimientos*
- * *Conmemoración y reconocimiento de fechas especiales*

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.

Calidad de Vida: Contempla programas encaminados al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores al servicio de la institución, mediante estrategias que generan bienestar y motivación, impactando positivamente el empeño labora, el clima organizacional y el afianzamiento de las relaciones interpersonales.

Estímulos e Incentivos: 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.

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

1. 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.
2. Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y del clima organizacional de la Institución.
3. 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.
4. Generar estrategias que motiven a los colaboradores a lograr un desempeño eficiente y que permitan afianzar las relaciones interpersonales e integración entre estos.

3 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 está 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.

4 RESPONSABLES

Gestión de 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, encaminada a fortalecer la calidad de vida de los colaboradores al servicio de la Institución.

5 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar 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.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENES TAR LABORAL

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2020 UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA						
EJE	OBJETIVO	PROGRAMA	PROPÓSITO	ACTIVIDADES	TIEMPO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	Implementar 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.	Cultura recreación y deportes	<p>CUTURA: Desarrollo equilibrado a través de la cultura de habilidades, destrezas y competencias en las que, además de la dimensión del ser humano se incluya lo ético, lo moral, lo político, lo estético y todo el componente de subjetividad y expresividad que forma parte de la integralidad humana para la calidad de vida y el bienestar</p>	Conformación de Semillero y grupo base de danzas para administrativos y docentes	Febrero - Diciembre	Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario
			<p>RECREACIÓN Y DEPORTES:</p> <p>Deporte recreativo: Generar prácticas lúdicas y actividades deportivas de manera libre y espontánea mediante el buen uso del tiempo libre y la realización de programas de actividad física</p> <p>Deporte competitivo: Propiciar la conformación de grupos que representan la institución, generando espacios para la sana convivencia, fortalecimiento del desarrollo integral y motivación que contribuyan a la calidad de vida y bienestar.</p>	<p>Gimnasio. Natación. Tenis de mesa. Tenis de campo. Baloncesto. Voleibol. Ajedrez. Futbol. Futbol sala. Atletismo.</p> <p>Aprovechamiento y buen uso de los escenarios deportivos. Clases grupales musicalizadas. Actividad física dirigida y saludable.</p>	Febrero - Diciembre	Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2020 UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

EJE	OBJETIVO	PROGRAMA	PROPÓSITO	ACTIVIDADES	TIEMPO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
			<p>Club de la salud: Promover en la comunidad universitaria la adopción de condiciones y estilos de vida saludables mediante el desarrollo de programas y actividades educomunicativas, de movilización social y personales hacia un bienestar para una vida saludable.</p>			
		seguridad y salud en el trabajo	Implementar un plan estructurado de entornos laborales saludables	seguimiento a deportistas que hacen parte de los equipos y representan la universidad valoraciones de ingreso al gimnasio y piscina y por remisión médico laboral valoraciones por remisión medico laboral Jornadas de promoción y prevención en Riesgo Psicosocial, Riesgo cardiovascular, Evaluaciones médicas ocupacionales y su caracterización Asesorías psicosociales Acompañamiento plan de capacitaciones de riesgo psicosocial Pausas Activas Capacitaciones	Febrero - Diciembre	Gestión del Talento Humano-SST
		Desarrollo personal, profesional y laboral	Atender las diferentes solicitudes para Formación Académica, Institucional o Posgraduada de los funcionarios.	Formación Académica y Posgraduada: las solicitudes son de acuerdo a los requerimientos de cada dependencia.	Febrero - Diciembre	Vicerrectoría Administrativa y Financiera Y Vicerrectoría Académica

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2020 UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

EJE	OBJETIVO	PROGRAMA	PROPÓSITO	ACTIVIDADES	TIEMPO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
			<p>La Formación Institucional tiene como fin, que los funcionarios puedan actualizar y fortalecer las competencias humanas y laborales de acuerdo con las necesidades sociales y culturales del medio.</p> <p>Las solicitudes para Formación Académica y Posgraduada, se rigen por unos parámetros: https://www.utp.edu.co/vicerrectoria/administrativa/capacitacion-administrativa.html</p>	Formación Institucional: realizar convocatorias para: Cursos de Extensión con Artes Visuales**, Cursos con Unvirtual, Cursos de Inglés con el ILEX, Taller de Lectura Rápida, Taller Imagen Corporativa y Curso de Fotografía de Naturaleza	Febrero - Diciembre	Vicerrectoría Administrativa y Financiera
				Pedagogías Activas	Febrero - Diciembre	Vicerrectoría Académica
				Diplomado en Docencia UTP	Febrero - Diciembre	
				Didácticas Específicas	Febrero - Diciembre	
				Cursos Pedagogías, Curriculum y Evaluación	Febrero - Diciembre	
				Formación en Segunda Lengua	Febrero - Diciembre	
				Dirección Académica	Febrero - Diciembre	
				Talleres de formación permanente (Ser, Voz, Oral ,Escrita)	Febrero - Diciembre	
				Apoys Económicos para ponentes en eventos	Febrero - Diciembre	
				Programa de inmersión	Junio - Agosto	Vicerrectoría Administrativa y Financiera Y Vicerrectoría Académica
		Promoción y alianzas para el bienestar	<p>Gestionar recursos y alianzas para fortalecer las estrategias encaminadas al reconocimiento, motivación, exaltación, responsabilidad social mejorando la calidad de vida y la sensación de bienestar en la institución.</p> <p>Propiciar espacios para el encuentro, integración y diferentes ofertas de alimentación que den respuesta a las necesidades de la comunidad universitaria a través</p>	Acercamiento y alianza con entidades públicas y privadas.	Febrero - Diciembre	Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario
				Alianzas con ARL, EPS, Fondos de Pensiones, Comfamiliar	Febrero - Diciembre	Gestión de Talento Humano

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2020 UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

EJE	OBJETIVO	PROGRAMA	PROPÓSITO	ACTIVIDADES	TIEMPO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
			de la administración de las cafeterías y restaurantes de la Universidad.			
		Integración Familiar		Convenios con las cafeterías y restaurantes UTP	Febrero - Diciembre	Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario Gestión de Talento Humano
			Generar espacios para la integración familiar como parte del bienestar del Talento humano de la Universidad.	Atención y acompañamiento PAI	Febrero - Diciembre	Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario Gestión de Talento Humano
				Celebrar Día de la luz y Día de los niños	Diciembre	Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario - Gestión de Servicios Institucionales
			Proporcionar espacios para el acompañamiento a los hijos de docentes y administrativos que estudien en la Universidad a través del Programa de Acompañamiento Integral PAI como parte del acompañamiento integral y el fortalecimiento familiar de los colaboradores administrativos y docentes de la Universidad.	Celebración de Eucaristías	Enero - Diciembre	Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2020 UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

EJE	OBJETIVO	PROGRAMA	PROPÓSITO	ACTIVIDADES	TIEMPO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
CALIDAD DE VIDA	Establecer 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	Beneficio Pro-Salud	Otorgar reconocimiento económico al personal que presta sus servicios a la Institución que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida	Otorgar beneficio a los empleados Planta y Transitorio de un 33.33 x incapacidad hasta 180 días	Enero - Diciembre	Gestión de Talento Humano
		Preparación y adaptación para el retiro	Acompañar a los colaboradores próximos a pensionarse, para aceptar el cambio	Capacitación enfocada en alternativas posteriores al retiro laboral	Enero a Diciembre	Gestión de Talento Humano
		Acompañamiento integral	Acompañar a los colaboradores emocionalmente en situaciones de vulnerabilidad	acompañamiento en situaciones de vulnerabilidad acorde al protocolo (Llamadas telefónicas, acompañamiento en duelo)	Enero - Diciembre	Gestión de Talento Humano
				Tarjeta de acompañamiento por luto	Enero - Diciembre	Gestión de Talento Humano
				Coaching Individual	Febrero - Diciembre	Gestión de Talento Humano
		Cultura organizacional	Conocimiento y apropiación de los valores y símbolos institucionales por parte de los colaboradores	Apropiación de valores y símbolos Institucionales (toma de dependencias- envío de tips)	Junio - Diciembre	Gestión de Talento Humano
ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Ejecutar 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	Exaltaciones y reconocimientos	Realizar actividades orientadas a resaltar la labor y dedicación de los colaboradores	Participación en proyectos especiales (acuerdo 21)	Enero - Diciembre	Gestión de Talento Humano
				Acto de Imposición de Escudos	Noviembre	
				Distinciones o reconocimientos (retiro, Participación en servicios a la sociedad)	Enero - Diciembre	
		Conmemoración y reconocimiento de fechas especiales	Promover la conmemoración de fechas especiales que permita fortalecer la cultura y los lazos afectivos entre la comunidad universitaria	Tarjeta de Cumpleaños virtual	Enero - Diciembre	
				Tarjetas por Profesión	Enero - Diciembre	
				Día de la secretaria	Abril	
				Día del Maestro	Mayo	

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2020 UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

EJE	OBJETIVO	PROGRAMA	PROPÓSITO	ACTIVIDADES	TIEMPO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
	mayor sentido de pertenencia			Día de la Mujer	Marzo	Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario
				Nacimiento de hijo (Tarjeta y - Souvenir)	Enero - diciembre	
				Día de la Madre y Padre	Mayo - junio	
				Día del Administrativo	Junio	
				Bienvenida la navidad	Diciembre	
				Día del jubilado	Agosto	