

	PROCESO: GESTIÓN DEL BIENESTAR INTEGRAL UNADISTA	CÓDIGO: P-9-4
	PROCEDIMIENTO: BIENESTAR DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA	VERSIÓN: 2-05-10-2023
		PÁGINAS: Página 1 de 7

UNAD © 2023

1) Información General del Procedimiento	
1.1) Unidad Responsable:	GTHUM
1.2) Objetivo:	Gestionar experiencias significativas que contribuyan a la construcción de ambientes armoniosos y felices para trabajar generando así motivación, satisfacción laboral y mejoramiento de la calidad de vida de la Plataforma Humana con el propósito de consolidar la UNAD como el mejor lugar para trabajar.
1.3) Alcance:	Este procedimiento inicia con el Diagnóstico de las necesidades y expectativas de bienestar de la Plataforma Humana Unadista y finaliza con la evaluación del impacto de las experiencias significativas.

2) Definiciones	
2.1) Concepto	2.2) Definición
Bienestar institucional	El bienestar institucional forma parte de la filosofía y cultura organizacional, y se afianza en los multicontextos y ámbitos de actuación donde la universidad, coherente con su naturaleza, afianza la vida universitaria al gestionar espacios, mediaciones y estrategias de vivencia significativa que fomenten el espíritu Unadista solidario dentro de una interacción social, artística, deportiva y cultural, entre otras, al cultivar y fortalecer así los talentos y bienestar que participen.
Líneas de acción bienestar institucional	Determinan el sentido, la dirección y el ámbito de actuación en los multicontextos del Bienestar Institucional, expresadas en programas, proyectos, actividades y servicios, que hagan realidad los principios, las políticas y objetivos del bienestar Institucional para la atención de los diferentes estamentos que integran el Metasistema UNAD (tomado del Estatuto de Bienestar Institucional UNAD).
Ambiente laboral	Ambiente Laboral está relacionado con la percepción de los colaboradores en cuanto a los factores que determinan la calidad de su experiencia en los lugares de trabajo. Dichos factores pueden ser tangibles o intangibles dentro de estos factores podemos mencionar la confianza, la credibilidad, la honestidad, el respeto, el reconocimiento y la participación, de igual manera, la oportunidad de tener un balance óptimo entre la vida personal y laboral, la equidad en el trato, la inclusión, el orgullo entre otros. <i>Great Place To Work</i>
Felicidad Organizacional	La capacidad de una organización para ofrecer y facilitar a sus trabajadores las condiciones y los procesos de trabajo que permitan el despliegue de sus fortalezas individuales y grupales, para conducir el desempeño hacia metas organizacionales sostenibles, construyendo un activo intangible difícilmente

	PROCESO: GESTIÓN DEL BIENESTAR INTEGRAL UNADISTA	CÓDIGO: P-9-4
	PROCEDIMIENTO: BIENESTAR DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA	VERSIÓN: 2-05-10-2023
		PÁGINAS: Página 2 de 7

UNAD © 2023

	imitable Ignacio Fernández libro Felicidad organizacional.
Calidad de vida laboral	La calidad de vida laboral se conoce según el Departamento Administrativo de la función pública como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal, laboral, permitiendo de esta manera mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad.
Satisfacción Laboral	Es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo, la cual incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad etc.
Plataforma Humana	Son los Líderes que ejecutan la gestión y operación del metasisistema UNAD, se clasifican en personal de planta administrativa, docentes y contratistas de apoyo a la gestión.
Evaluación de satisfacción	Esta evaluación busca identificar el grado de satisfacción de los participantes frente a las experiencias significativas.
Evaluación de impacto	Esta evaluación permite realizar la medición de metas y objetivos propuestos en el plan de acción de Bienestar Integral Unadista para la Plataforma Humana.

3) Condiciones Generales

3.1 El plan de bienestar de la plataforma humana se establece a partir de las necesidades y expectativas identificadas por la Gerencia de Talento Humano en la medición de ambiente laboral, caracterización de intereses, medición de riesgo psicosocial y condiciones de salud que se realizan anualmente y se incluirán experiencias adicionales derivadas de la dinámica institucional.

	PROCESO: GESTIÓN DEL BIENESTAR INTEGRAL UNADISTA	CÓDIGO: P-9-4
	PROCEDIMIENTO: BIENESTAR DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA	VERSIÓN: 2-05-10-2023
		PÁGINAS: Página 3 de 7

UNAD © 2023

4) Descripción del Procedimiento

Actividad de Control Operacional

Nº	4.1) Actividad	4.2) Insumos necesarios para la actividad	4.3) Descripción detallada de la actividad	4.4) Registros de Ejecución y de Resultados de la Actividad	4.5) Encargado de la actividad (responsables)
1	Elaborar el Plan de Bienestar de la plataforma Humana Unadista	Plan de desarrollo Institucional Caracterización de la plataforma humana Medición de ambiente Laboral Medición de Riesgo Psicosocial. Condiciones de salud de la plataforma Humana.	Se realiza un análisis de la información disponible en los documentos insumo y se formula el plan de bienestar para la plataforma humana Unadista de acuerdo con lo establecido en la condición general 3.1)	Propuesta de Plan de Bienestar de la Plataforma Humana Unadista.	Líder nacional de bienestar de la plataforma humana Unadista.
2	Revisar y aprobar el plan de bienestar de	Propuesta de Plan de Bienestar de la	El Gerente de Talento humano revisa la propuesta del Plan de Bienestar de la Plataforma Humana	Plan de Bienestar de la Plataforma Humana Unadista aprobado	Gerente Talento Humano

“La impresión de este documento se considera COPIA NO CONTROLADA”

asegúrese de consultar la versión vigente en <https://sig.unad.edu.co>

	PROCESO: GESTIÓN DEL BIENESTAR INTEGRAL UNADISTA	CÓDIGO: P-9-4
	PROCEDIMIENTO: BIENESTAR DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA	VERSIÓN: 2-05-10-2023
		PÁGINAS: Página 4 de 7

UNAD © 2023

	la plataforma humana unadista	Plataforma Humana Unadista.	Unadista y lo aprueba o solicita correcciones.	por el Gerente de Talento Humano.	
3	Diseñar el plan de acción de bienestar de la Plataforma Humana Unadista.	Diagnóstico de las necesidades y expectativas de bienestar de la Plataforma Humana Unadista.	El Diseño del Plan de acción de Bienestar de la Plataforma Humana Unadista, inicia con la proyección de las experiencias significativas que van a dar respuesta a las necesidades ya identificadas en el diagnóstico de bienestar y que se encuentran inmersos en cada una de las líneas de trabajo. Se define un cronograma, el cual permite consolidar el cumplimiento de las acciones en su planeación y ejecución.	Propuesta de Plan de acción de bienestar para la Plataforma Humana Unadista.	Líder nacional de bienestar de la plataforma humana Unadista.
4	Revisar y aprobar el plan de acción de bienestar para la Plataforma Humana Unadista.	Propuesta de Plan de acción de bienestar para la Plataforma Humana Unadista.	El gerente de talento humano revisa el plan de acción de bienestar para la Plataforma Humana Unadista frente al diagnóstico de necesidades y lo aprueba o solicita correcciones.	Plan de acción anual aprobado por el Gerente de Talento Humano	Gerencia de Talento Humano

“La impresión de este documento se considera COPIA NO CONTROLADA”

asegúrese de consultar la versión vigente en <https://sig.unad.edu.co>

5	Publicar el plan de acción de Bienestar de la Plataforma Humana Unadista	Plan de acción anual aprobado por el Gerente de Talento Humano	Una vez aprobado el plan de acción de Bienestar de la Plataforma Humana Unadista, se gestiona su publicación en la página WEB, micrositio de talento humano.	Plan de acción de Bienestar de la plataforma humana Unadista publicado en la página de talento humano.	Líder nacional de bienestar de la plataforma humana Unadista.
---	--	--	--	--	---

asegúrese de consultar la versión vigente en <https://sig.unad.edu.co>

	PROCESO: GESTIÓN DEL BIENESTAR INTEGRAL UNADISTA	CÓDIGO: P-9-4
	PROCEDIMIENTO: BIENESTAR DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA	VERSIÓN: 2-05-10-2023
		PÁGINAS: Página 5 de 7

UNAD © 2023

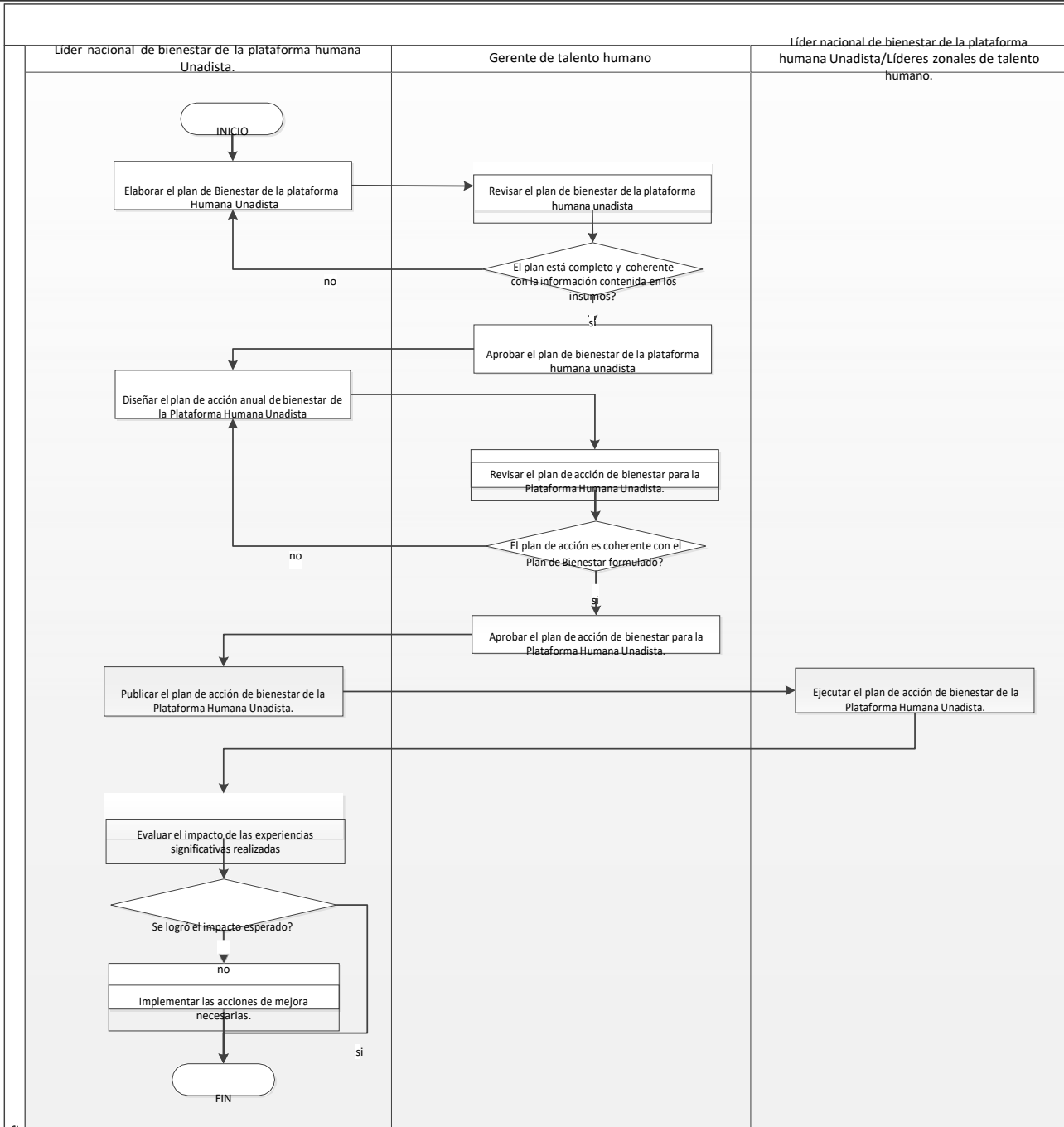
6	Ejecutar el plan de acción de bienestar de la Plataforma Humana Unadista.	Plan de acción anual aprobado por el Gerente de Talento Humano	Se socializa el plan de Bienestar de la plataforma Humana Unadista y el plan de acción con los líderes zonales de talento humano. Se ejecutan las acciones y se reportan las evidencias a la Gerencia de Talento Humano.	Evidencias de las experiencias reportadas a talento humano.	Líder nacional de bienestar de la plataforma humana Unadista. Líderes zonales de talento humano.
7	Evaluar el impacto de las experiencias significativas realizadas, mediante la encuesta de impacto de manera semestral.	Encuesta de impacto para experiencias significativas	Semestralmente se aplica la encuesta de valoración de impacto de las experiencias significativas y se realiza el análisis correspondiente. Se definen las oportunidades de mejora y en caso de ser necesario se formula plan de mejoramiento en el SSAM.	Informe semestral del análisis de la encuesta de impacto para experiencias significativas.	Líder nacional de bienestar de la plataforma humana Unadista.

FIN

	PROCESO: GESTIÓN DEL BIENESTAR INTEGRAL UNADISTA	CÓDIGO: P-9-4
	PROCEDIMIENTO: BIENESTAR DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA	VERSIÓN: 2-05-10-2023
		PÁGINAS: Página 6 de 7

UNAD © 2023

5) Diagrama del Procedimiento



	PROCESO: GESTIÓN DEL BIENESTAR INTEGRAL UNADISTA	CÓDIGO: P-9-4
	PROCEDIMIENTO: BIENESTAR DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA	VERSIÓN: 2-05-10-2023
		PÁGINAS: Página 7 de 7

UNAD © 2023

6) NORMATIVIDAD Y DOCUMENTOS DE REFERENCIA	
6.1) Documento de consulta	6.2 Consulta en
Matriz de Marco Legal y Normatividad Aplicable	Ver enlace

7) Modificaciones/actualizaciones		
7.1) Versión	7.2) Fecha	7.3) Descripción resumida de la modificación/actualización
0	11-06-2021	Primera versión emitida
1	30-09-2021	Se ajustan las actividades 1, 6, y 7 y se incluye la actividad número 4.
2	05-10-2023	Se modifica la redacción del alcance, de la condición general 3.1), de las actividades. Se incluye la actividad 2, se fusionan las actividades 6 y 7 y se retira la actividad 8 por considerar que es transversal a todos los procedimientos.