RESOLUCIÓN N° (002835 DEL 16 DE AGOSTO DE 2023)

"Por medio de la cual se aprueba el Programa de Bienestar Laboral de la Universidad del Atlántico "Yo También Soy Uniatlántico""

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DEL ATLÁNTICO
En uso de sus facultades legales y estatutarias y

CONSIDERANDO

Que se evidencia la existencia de marcos normativos que subrayan la relevancia del bienestar social en las instituciones públicas, los cuales se detallan a continuación:

- Decreto 1083 de 2015: *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".*
- Decreto 1499 de 2017: *"Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".*
- *Ley 909 de 2004: "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".*
- 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: *"Las áreas de intervención, para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral".*
- Decreto 1572 de 1998: *"Reglamenta el Decreto 1567 de 1998".*
- El Programa Nacional de Bienestar: *"Servidores Saludables, Entidades Sostenibles"* Dirección de Empleo Público, 2020-2022.
- Decreto 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo por medio del cual se conforma y regula el funcionamiento de los comités de convivencia laboral.

Que se constatan marcos normativos que enfatizan la primordial importancia del bienestar en el contexto de las Instituciones de Educación Superior, tales como:

- Ley 30 de 1992. Artículo 117: Las instituciones de Educación Superior deben adelantar programas de Bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo.
- Acuerdo 03 de marzo 21 de 1995, por el cual se establecen las políticas de Bienestar Universitario, emanado por el Consejo Nacional de Educación Superior CESU.

En la Universidad del Atlántico se encuentra regulada las políticas Bienestar a través del Acuerdo superior No.000009 de 2010 "Por medio del cual se adopta el Estatuto de Bienestar", en el artículo 3: define que la misión de Bienestar Universitario es "facilitar a la comunidad universitaria el desarrollo integral en todas sus dimensiones éticas, intelectuales, culturales, físico, espiritual, emocional, ambiental y social específicas del talento humano al servicio de las entidades estatales".

RESOLUCIÓN N° (002835 DEL 16 DE AGOSTO DE 2023)

"Por medio de la cual se aprueba el Programa de Bienestar Laboral de la Universidad del Atlántico "Yo También Soy Uniatlántico""

Que en la Universidad del Atlántico se reconoce el capital humano como el activo más importante, entendiendo que con los aportes de cada uno de los colaboradores se logra el crecimiento sostenible de la institución, se evidencia la importancia de agrupar herramientas, estrategias, acciones y recursos que contribuyan con la realización, felicidad, aumento del sentido de pertenencia y bienestar del servidor público.

En virtud de lo anteriormente expuesto, el rector de la Universidad del Atlántico

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar el Programa de Bienestar Laboral para los servidores públicos de la Universidad de Atlántico, el cual se encuentra establecido como anexo al presente documento y hace parte integral de este acto administrativo, de conformidad con los términos y condiciones aquí señalados.

ARTICULO SEGUNDO. OBJETIVO PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL: El objetivo del Programa de Bienestar Laboral es favorecer y propiciar un ambiente laboral armónico para los servidores de la Universidad de Atlántico, con el fin de contribuir al mejoramiento de su calidad de vida personal, familiar, social y laboral, a través del desarrollo de acciones que fomenten el desarrollo integral, con el propósito de que el desempeño de sus funciones se vea reflejado en el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

ARTÍCULO TERCERO: PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES: Teniendo en cuenta distintas fuentes de información que permitieron identificar las necesidades en materia de bienestar de la población trabajadora de la Universidad del Atlántico, la Vicerrectoría de Bienestar Universitario y el Departamento de Gestión de Talento Humano, conjuntamente determinaron las actividades a ejecutar, las cuales quedaron condensadas en el Plan de Bienestar Laboral.

ARTÍCULO CUARTO: **EJECUCIÓN**: La ejecución del Programa de Bienestar Laboral se desarrollará teniendo en cuenta la planificación realizada y los responsables asignados.

ARTÍCULO QUINTO: **FINANCIACIÓN:** Los gastos derivados de la ejecución del Programa de Bienestar Laboral, están respaldados por los Presupuestos de Ingresos y Egresos o Acuerdo de Apropiaciones para la vigencia fiscal correspondiente.

ARTÍCULO SEXTO: VIGENCIA: El Programa de Bienestar Laboral estará vigente desde su Publicación hasta que se genere una actualización o derogación del mismo.

Dado en Puerto Colombia, a los dieciséis (16) días del mes de Agosto de 2023.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

DANILO RAFAEL HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ
Rector

Proyectó: Jeimy Munzón Ortiz – Técnico Administrativo.
Revisó: Salomón Elías Mejía Sánchez – Jefe Dpto. Talento Humano
Vo. Bo. Oficina de Asesoría Jurídica

RESOLUCIÓN N°

"Por medio de la cual se aprueba el Programa de Bienestar Laboral de la Universidad del Atlántico "Yo También Soy Uniatlántico""

ANEXO 1. PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

Yo también soy Uniatlántico

Dr. Danilo Hernández Rodríguez
Rector.

Dr. Álvaro González Aguilar
Vicerrector de Bienestar Universitario.

Dra. Maryluz Stevenson Del Vecchio
Vicerrectora Administrativa y Financiera.

Dra. Lidia Romero Santiago
Jefe de Departamento de Desarrollo Humano Integral.

Dr. Salomón Mejía Sánchez
Jefe de Departamento de Gestión de Talento Humano.

Elaborado por:
Erika Ortega Afanador
Estudiante en Práctica del Programa de Ingeniería Industrial en el Departamento de Gestión de Talento Humano.

Revisado y ajustado por:

Equipo de Vicerrectoría de Bienestar Universitario.

Equipo de Gestión del Talento Humano.

UNIVERSIDAD DEL ATLÁNTICO
Nit. 890102257-3

1. Introducción

A lo largo de la historia se ha venido cambiando el papel que juega el trabajador dentro de cualquier organización. "Hoy entendemos la importancia del bienestar de los empleados en cada entidad, son ellos el activo más importante que posee una organización" (Ministerio de Educación Nacional, 2009, p. 1). Toda institución tiene la responsabilidad de velar por sus recursos, en especial por el recurso humano. El servidor público es quien hace a la entidad, con el desempeño de sus funciones.

El ***Bienestar Laboral*** de quienes laboran en entidades oficiales deberá entenderse, ante todo, como la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida de los mismos, que a su vez contribuye al bienestar social del ciudadano en general. Asimismo, las entidades públicas responden a necesidades y contextos específicos y complejos; por ello, "es necesario que estén preparadas para afrontar los entornos y adaptarse de manera eficiente y eficaz con el fin de cumplir con las exigencias de un mundo cambiante" (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021, p. 3).

En este contexto era necesario diseñar el Programa de Bienestar Laboral ***Yo también soy Uniatlántico,*** acorde con el plan de acción y un trabajo conjunto con las diferentes dependencias de la institución que afectan las dimensiones del Desarrollo Humano, un programa en dónde se planee, proyecte, dirija y se realice seguimiento y evaluación de todas las actividades propias del programa de bienestar que impliquen mejorar el bien vivir de toda la comunidad, especialmente de sus trabajadores, los docentes y administrativos de la Universidad del Atlántico.

Hacía el año 2018, la joven Erika Afanador Ortega, para ese entonces estudiante del Programa de Ingeniería Industrial, ingresó al Departamento de Gestión de Talento Humano como estudiante en práctica entregando como producto final para optar a su título profesional el presente documento en su versión inicial, el cual fue revisado y ajustado en varias mesas de trabajo conjuntamente por la Vicerrectoría de Bienestar y el Departamento de Gestión de Talento Humano dando como resultado el Programa de Bienestar Laboral de la Universidad del Atlántico *"Yo también soy Uniatlantico"*.

2. Antecedentes

Algunos antecedentes normativos y elementos a tener en cuenta en la construcción delPrograma de Bienestar Laboral de la Universidad del Atlántico son:

- Ley 30 de 1992, art 117: Las instituciones de Educación Superior deben adelantar programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo.

- Decreto 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015. El artículo 22 del Decreto 1567 de 1998 establece que las "áreas de intervención, para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del áreade protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral"

- Acuerdo 03 de marzo 21 de 1995, por el cual se establecen las políticasde Bienestar Universitario, emanado por el Consejo Nacional de Educación Superior CESU

- Acuerdo superior No.000009 de 2010 que adopta el estatuto de Bienestar Universitario, en el artículo 3 define que la misión de Bienestar Universitario es "facilitar a la comunidad universitaria el desarrollo integral en todas sus dimensiones éticas, intelectuales, culturales, físico, espiritual, emocional, ambiental y social específicas del talento humano al servicio de las entidades estatales".

- El Programa Nacional de Bienestar: "Servidores Saludables, EntidadesSostenibles" Dirección de Empleo Público, 2020

3. Marco Conceptual

3.1. La calidad de vida laboral (CVL) o calidad de vida en el trabajo(CVT)

La necesidad de construir un Programa de Bienestar Laboral trae consigo la revisión de posturas teóricas que nos acerquen a entender cuáles son los diversos factores humanos relacionados con el ambiente laboral que pueden influir en el Desarrollo Humano y en el rendimiento de los trabajadores.

Uno de los constructos que, si bien es difícil de definir y operacionalizar por su complejidad, es uno de los que nos brinda una riqueza de dimensiones que son relevantes para un trabajador o colaborador altamente motivado y satisfecho. El concepto de *calidad de vida laboral (CVL) o calidad de vida en eltrabajo (CVT)*:

> (…) se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es negativa, en términos generales, impacta enel óptimo funcionar de la empresa. (Baitul, 2012, citado en Cruz, 2018, p. 60)

Las dimensiones que componen a la calidad de vida en el trabajo pueden ser clasificadas en dos grandes grupos; aquellos que se refieren al entorno en el que se realizan las actividades de trabajo(condiciones objetivas) y aquellas que tienen que ver con la experiencia psicológica de los trabajadores. (Granados, 2011, p. 2018)

La CVL es un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral se configura de manera objetiva y subjetiva (Granados, 2011). Entre las condiciones objetivas del CVL se encuentra:

- Medio ambiente físico (riesgos laborales, accidentes, espacios detrabajo).
- Medioambiente tecnológico.
- Medioambiente contractual (Salario, estabilidad…).
- Medioambiente productivo (Sobrecarga laboral, promoción y ascensos, formación).

Asimismo, se encuentra las condiciones subjetivas con una carga importante de la experiencia psicológica con el trabajo:

- Esfera privada y mundo laboral (Hijos, enfermedad familiar…).
  - Individuo y actividad profesional (satisfacción con el trabajo…).
  - Organización y función directiva (Relación con compañeros detrabajo…).

4. Objetivos

OBJETIVO GENERAL

Favorecer y propiciar un ambiente laboral armónico para los servidores de la Universidad de Atlántico, con el fin del mejoramiento de su calidad de vida personal, familiar, social y laboral, a través del desarrollo de acciones que fomenten el desarrollo integral, buscando que se vea reflejado en el desempeño de sus funciones y en el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales a través del Plan Anual de Bienestar Laboral

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promocióny la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en losaspectos educativo, saludable, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

- Apoyar las condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan al desarrollo de actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales, deportivas y recreacionales de los servidores de la Institución.

- Formar y capacitar a Docentes y Administrativos de carrera con estudios orientados en la mejora del servicio brindado por la Universidad con las funciones que realizan y su crecimiento personal y profesional.

- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.

- Determinar y analizar el estado de la satisfacción laboral de los trabajados para encontrar aspectos que puedan entorpecer laobtención de los resultados planeados, generando espacios y dando respuesta a los requerimientos encontrados en los sondeos de interés y las charlas participativas.

- Sensibilizar a la población pensional y próximos a pensionarse sobre lapreparación al cambio de estilo de vida, la adaptación a ese cambio; fomentando la creación de un proyecto de vida, ocupación del tiempolibre, promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

- Realizar reconocimientos materiales o inmateriales de las buenas labores de los colaboradores y sus logros y constante retroalimentación sobre su trabajo en la organización.

5. Contenido Del Programa de Bienestar Laboral

El desarrollo del Programa de Bienestar Laboral comprende dos grandes ***áreas***: Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida. Cada una de estas áreas tiene a su vez unos ***sub-componentes*** que son robustecidos a través de ***Estrategias y/o Actividades***, que buscan impactar positivamente en la calidad de vida laboral del Docente y/o administrativo de la Universidad del Atlántico.

PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

- Salud y Seguridad Social
- Educación formal y no formal
- Incentivos

CALIDAD DE VIDA

- Clima laboral
- Adaptación al cambio (Pre-pensionados, Maternidad ..)
- Recreación y deporte
- Arte y Cultura

5.1. Plan De Bienestar Laboral

El Plan de Bienestar Laboral pretende materializar a través de estrategias y actividades el Programa de Bienestar laboral Yo También Soy Uniatlántico, con el fin de satisfacer las necesidades concebidas en forma integral de los servidores públicos y todos los colaboradores, y así mejorar lacalidad de vida laboral. Esta labor debe realizarse en los niveles personal,familiar y social, desde una perspectiva interdisciplinaria de tal forma que se identifiquen los factores que afectan su bienestar y desempeño laboral.

A continuación, se adjunta el Plan de Bienestar laboral de la Universidaddel Atlántico:

Plan De Bienestar Laboral

Yo también soy Uniatlántico

ÁREA O COMPONENTE	SUB COMPONENTE	ACTIVIDADES / ESTRATEGIAS	PERÍODO	RESPONSABLES
PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	Salud y Seguridad Social	Promoción de la Salud Mental Positiva.	Semestral	Sección Salud Vicerrectoría de Bienestar.
		Prevención del sedentarismo.	Anual	Sección Salud Vicerrectoría de Bienestar.
		Ferias de viviendas.	Semestral	Departamento Talento Humano.
		Semana de la salud en temas de prevención, educación y promoción de la salud del trabajadory su familia (PLAN DE CAPACITACIÓN SST).	De acuerdo con el Plan de Capacitación. SS-T	Departamento Talento Humano.
		Capacitaciones de brigadas de emergencia ysimulacros de evacuación.	De acuerdo con el Plan de Capacitación. SS-T	Departamento Talento Humano (Equipo de SST).
		Pausas activas.	De acuerdo con el Plan de Capacitación. SS-T	Departamento Talento Humano (Equipo de SST).
		Conferencias sobre el alcohol, el tabaquismo, drogas y otras sustancias psicoactivas que afecten el desempeño del trabajador.	Anual	Sección Salud Vicerrectoría de Bienestar.
		Capacitaciones sobre enfermedades de fácil Contagio.	Anual	Sección Salud Vicerrectoría de Bienestar.

		Divulgación sobre los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en su lugar de trabajo.	Semestral	Departamento Talento Humano (Equipo de SST).
		Seguimiento a la población docente y administrativa con enfermedades y/o padecimientos recurrentes.	Semestral	Departamento Talento Humano, Sección Docente y administrativa Vicerrectoría de Bienestar.
		Asesoría psicosocial a docentes y administrativos.	Durante elaño	Sección Docentes y Administrativos Departamento de Desarrollo humano Integral.
		Asesoría y acompañamiento psicosocial a docentes y administrativos por casos fortuitos.	Durante elaño	Sección Docentes y Administrativos Departamento de Desarrollo humano Integral.
	Educación formal y no formal	Capacitaciones orientadas a mejorar las condiciones de los empleados con las funcionesque realiza.	Anual	Departamento Talento Humano.
		Convenios con entidades educativas para lapromoción de la educación formal de los Empleados.	Anual	Departamento Talento Humano.
		Información sobre créditos educativos.	Durante el año	Departamento Talento Humano.
		Divulgación de becas ofrecidas por entidadesnacionales e internacionales	Durante elaño	ORII, Vicerrectoría de Docencia, Vicerrectoría de Investigación.
	Incentivos	Medio día compensatorio por Cumpleaños	Durante elaño	Departamento Talento Humano.
		Reconocimiento público por resultados de evaluación docente.	Anual	Vicerrectoría de Docencia, Vicerrectoría Bienestar.

		Reconocimiento a colaboradores retirados poraccesо a pensión.	Anual	Departamento Talento Humano y Vicerrectoría de Docencia.
CALIDAD DE VIDA	**Clima laboral**	Adecuación de espacios de trabajos armoniosos(sillas cómodas, buena ventilación, buena iluminación, limpio y ordenado)	De acuerdo con Plan de inversiones	Planeación, Servicios Generales funcionario /jefe dependencia.
		Espacios adecuados para alimentación (Cafeteríao Restaurante para docentes y administrativos)	De acuerdo con Plan de inversiones	Planeación, Vicerrectoría Bienestar Universitario.
		Actividades lúdico/formativas para la resolución de conflictos y resiliencia en entornos laborales.	Anual	Sección Docentes y Administrativos Departamento de Desarrollo humano Integral.
		Comunicación asertiva en el contexto laboral por medio de actividades lúdicas y de integración.	Anual	Sección Docentes y Administrativos Departamento de Desarrollo humano Integral.
		Talleres de formación Integral donde se apliquen los principios y valores de la Institución en temas de relaciones interpersonales.	Anual	Sección Docentes y Administrativos Departamento de Desarrollo humano Integral.
		Medición del clima organizacional	Bianual	Departamento Talento Humano.
		Análisis y resultados de la encuesta del clima laboral	Bianual	Departamento Talento Humano.

		Celebración de fechas especiales (Día del maestro, Fin de año…)	Anual de acuerdo con disponibilidad presupuestal	Vicerrectoría de Bienestar, Vicerrectoría de Docencia, Vicerrectoría de Investigaciones, Vicerrectoría Administrativa, Financiera y de Talento Humano.
		Celebración del día de la familia Uniatlántico	Anual de acuerdo con disponibilidad presupuestal	Sección Docentes y Administrativo Vicerrectoría de Bienestar.
	Adaptación al cambio	Jornadas de asesorías para acceder a una pensión (fondo privado y Col pensiones)	Semestral	Departamento Talento Humano.
		Información sobre las historias laborales y pagos pensionales	Semestral	Departamento Talento Humano.
		Ferias de pensiones y entidades pensionales	Anual	Departamento Talento Humano.
		Talleres de actitud frente al cambio	Anual	Sección Docentes y Administrativo Vicerrectoría de Bienestar.
		Conferencias o talleres sobre los cambios en lasexualidad en personas adultas	Anual	Sección Salud Vicerrectoría de Bienestar.
	Estrategia de retiro sano	Promoción de estilos de vida saludable para la población adulta uniatlanticence	Anual	Sección Salud Vicerrectoría de Bienestar.
		Uso creativo y asertivo del tiempo de ocio	Anual	Sección Deportes Vicerrectoría de Bienestar.
		Desarrollo de capacidades emprendedoras	Anual	Sección Docentes y Administrativo Vicerrectoría de Bienestar.

		Encuentro personal próximo para pensionarse	Anual	Sección Docentes y Administrativo Vicerrectoría de Bienestar, Departamento de Gestión de Talento Humano.
		Día de la mujer	Anual	Sección Docentes y Administrativo Vicerrectoría de Bienestar.
		Cultura al ahorro	Anual	Sección Docentes y Administrativo Vicerrectoría de Bienestar, Departamento de Talento Humano.
		Charlas sobre lactancia materna exclusiva	Durante todoel año	Sección Salud Vicerrectoría de Bienestar.
	Recreación y deporte	Actividades variadas sobre el deporte. Bienestarfísico	Anual	Sección Deportes Vicerrectoría de Bienestar.
		Campeonatos internos entre dependencias de las diferentes disciplinas (tenis de mesa, ajedrez, baloncesto, voleibol, futbol y otros).	Anual	Sección Deportes y Sección Docentes y Administrativos, Vicerrectoría de Bienestar, Vicerrectoría Administrativa y Financiera.
		Talleres recreativos a la familia de nuestros colaboradores	Anual	Sección Docentes y Administrativo Vicerrectoría de Bienestar.
		Reacondicionamiento físico	Anual	Sección Deportes Vicerrectoría de Bienestar.
		Juegos Nacionales Sindicales (Sintraunicol-Sintradeua).	Anual	Sección Deportes y Sección Docentes y Administrativos Vicerrectoría de Bienestar.
		Clases de natación para el manejo y liberación del estrés laboral.	Anual	Sección Deportes y Sección Docentes y Administrativos Vicerrectoría de Bienestar.

		Vacaciones recreativas a los hijos de los docentes y administrativos.	Anual	Sección Docentes y Administrativos Vicerrectoría de Bienestar.
	Arte y cultura	Presentaciones artísticas (música, poesía, danza,teatro).	Anual	Sección Cultura Vicerrectoría de Bienestar.
		Clases de yoga.	Anual	Sección Cultura Vicerrectoría de Bienestar.
		Coro para hijos de docentes y administrativos.	Anual	Sección Docentes y Administrativos y Sección Cultura Vicerrectoría de Bienestar.
		Talleres de actividades culturales (danza, música, canto, teatro, poesía, pintura).	Anual	Sección Cultura Vicerrectoría de Bienestar.
		Integración de fin de año para hijos de Docentes y administrativos.	Anual	Sección Docentes y Administrativos y Sección Cultura Vicerrectoría de Bienestar.

6. Referencias

Congreso de la República de Colombia. (1992, diciembre 28). Ley 30 de 1992. *Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.* http://www.legal.unal.edu.co/rlunal/home/doc.jsp?d_i=34632

Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*, (45), 58-81.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (21 de julio de 2021). *Función Pública Impulsa el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022*. Función Pública. https://www.funcionpublica.gov.co/web/carta-administrativa/-/funcion-publica-impulsa-programa-nacional-de-bienestar-2020-2022

Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI*, *14*(2), 271-276. http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf

Ministerio de Educación Nacional. (2009). *Guía para el diseño. Programa de bienestar laboral sector docencia*. MEN. https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf

Presidencia de la República de Colombia. (1988, 5 de agosto). Decreto 1567. *Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246

Presidencia de la República de Colombia. (2015, 26 de mayo). Decreto 1083. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.* https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866