

Lineamientos de las políticas de bienestar institucional

MAYO 2022

CONTENIDO

1. PRESENTACION.....	3
2. BIENESTAR INSTITUCIONAL PARA LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO.....	4
3. CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL EN LA IUE.....	4
4. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN.....	4
5. ÁREAS DEFINIDAS DE BIENESTAR INSTITUCIONAL.....	5
6. ARTICULACIÓN CON ÁREAS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL.....	5
7. GESTIÓN DE ALIANZAS Y RECURSOS.....	5
8. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y MONITOREO.....	6
9. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE BIENESTAR EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.....	7
9.1 RUTA DE IMPLEMENTACIÓN.....	7

1. Presentación

En Colombia, el concepto asociado al bienestar universitario surgió como una política del Estado de Bienestar, que prestaba unos servicios básicos a los estudiantes universitarios en la universidad pública, razón por la que desde un comienzo se entendió como la prestación de servicios de residencias, comedores, atención médica y deporte. Esto tuvo lugar en el marco de la Ley Orgánica 68 de 1935 mediante la cual se crearon los servicios universitarios y en ese sentido, el origen del bienestar institucional en el país se entendió como una connotación más asistencialista.

En concordancia con la anterior la Ley 30 de 1992 en su artículo 117 expresa 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”. Esta misma Ley, en su artículo 34, crea al Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), organismo de carácter permanente, vinculado al Ministerio de Educación Nacional, con funciones de coordinación, planificación, recomendación y asesoría. Además, le delega, entre otras, determinar las políticas de bienestar universitario.

El CESU según el Acuerdo No. 03 de 1995 , artículo 1, indica que “Los programas de Bienestar Universitario deben cubrir la totalidad de la comunidad que conforma la institución (estudiantes, docentes-investigadores, personal administrativo), teniendo en cuenta la diversidad de condiciones de cada persona en particular : sus funciones, jornada, metodología y tiempo de dedicación, su edad, situación socioeconómica, necesidades, aspiraciones individuales, así como sus intereses, habilidades y aficiones”. Y el acuerdo N° 02 del 2020 y el decreto 1330 del 2019 donde se consagra el bienestar institucional como requisito para la obtención del registro calificado de los programas de educación superior.

Los Lineamientos del Consejo Nacional de Acreditación Institucional (CNA) 2015, factor 10.9, característica 24, indican que “una institución de alta calidad dispone de mecanismos e instrumentos eficientes y suficientes para generar un clima institucional que favorezca el desarrollo humano integral de toda la comunidad institucional en todos los ámbitos donde tiene presencia, generando la suficiente flexibilidad curricular para hacer uso de los recursos. El bienestar institucional implica la existencia de programas de intervención interna y del entorno que disminuyan las situaciones de riesgo psicosocial.”

2. Bienestar institucional para la institución universitaria de Envigado

La institución universitaria establece las políticas de bienestar mediante el acurdo del consejo directivo xx xxxx en concordancia con lo declarado en el proyecto educativo institucional, y tiene como objetivo Promover en la Institución Universitaria programas, proyectos y procesos que complementen la vida académica y administrativa de los grupos de interés y de valor.

En la estructura orgánica de la institución universitaria de Envigado, está concebido que bienestar institucional es un proceso misional el cual se encuentra adscrito a la Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

3. Características del proceso de bienestar institucional en la IUE

En virtud del concepto de bienestar y de los principios de las políticas, la Institución universitaria debe consolidar un modelo de bienestar compuesto de: políticas, procesos y acciones, así como de una cultura del bienestar, que permita la articulación entre todas las áreas y que tenga las siguientes características:

- **Coherente.** Se construye y se implementa de acuerdo con las normativas nacionales, los lineamientos ministeriales y el contexto y es consistente con la misión institucional y el proyecto educativo.
- **Flexible.** Puede adaptarse a las características de la institución, a su contexto y su comunidad educativa, así como a los cambios internos de la misma y externos del contexto.
- **Sostenible.** Asegura sus condiciones para permanecer en el tiempo.

4. Caracterización de la población

A partir del concepto de bienestar propuesto en estos lineamientos, la Institución Universitaria de Envigado define mediante el documento de caracterización de grupos de interés y de valor emitido en el 2020 los siguientes grupos de interés y de valor: estudiantes, docentes, administrativos y graduados.

La institución puede decidir la incidencia de los grupos de interés y de valor de acuerdo con sus intereses y posibilidades.

5. Áreas definidas de bienestar institucional

las áreas definidas en bienestar institucional están enmarcadas en las políticas de establecidas desde el proyecto educativo institucional y son las siguientes:

- Área de promoción y prevención
- Área de fomento artístico y cultural
- Área de deporte y recreación
- Área de desarrollo humano

En este sentido, las políticas desarrollan una orientación a la comunidad académica sobre los componentes que generen un mejoramiento de sus condiciones.

6. Articulación con áreas de gestión institucional

Este componente está asociado a la articulación de las políticas y estrategias de bienestar con las distintas áreas de gestión definidas dentro de la institución. Los enfoques sistémicos de las políticas implican que sean abordadas de manera integral, transversal y colaborativa por las diferentes instancias, de manera que todas las acciones apunten en lo estratégico a las dimensiones del bienestar que se incluyen en la conceptualización para así alcanzar mayor eficacia, eficiencia y mejora continua.

Lograr este propósito implica tener claridad de las metas en términos de bienestar por grupo y analizar cómo desde distintas áreas se contribuye a su consecución. También potenciar los recursos existentes (humanos, financieros o de infraestructura), articular dentro de la estructura organizacional las funciones y responsabilidades relacionadas con el bienestar e incorporar los procedimientos y procesos asociados al bienestar dentro del modelo de gestión de la calidad.

7. Gestión de alianzas y recursos

Este componente está asociado a la identificación, consecución y gestión de acuerdos con otros actores (privados, públicos, naturales y jurídicos) para la implementación de las estrategias de bienestar en aquellos casos en los que se deben complementar los recursos financieros, de infraestructura y humanos, propios, con otros externos para dar cumplimiento a los objetivos del bienestar.

Por otra parte, es posible que para desarrollar estrategias sea preciso gestionar recursos adicionales a los propios mediante alianzas con instituciones, empresas o

personas, que permitan cubrir las demandas asociadas, que pueden ser en especie, en apoyos de profesionales, en préstamo de instalaciones, en acciones realizadas conjuntamente para generar economías de escala. También es viable incluir mecanismos de financiación mediante la convocatoria a la misma comunidad educativa en su ejercicio de responsabilidad social para llegar a beneficiarios no tradicionales del bienestar en la institución.

8. Evaluación, seguimiento y monitoreo

Este componente está asociado a la recolección de datos y a la generación de información que permita evidenciar los resultados y medir los cambios de las distintas acciones de bienestar con el fin de identificar vacíos y dificultades para establecer medidas de mejora. La medición de los resultados debe considerarse desde el diseño de la estrategia y aplicarse durante su implementación, ya que genera los insumos para evaluar y elaborar planes de mejora.

Los indicadores definidos para las políticas de bienestar son los siguientes:

- **Tasa De Deserción**

Índice: Estar por debajo de la tasa de deserción anual establecida por el Estado.

- **Servicios Prestados**

Índice: Resultados de la percepción de los grupos de interés y de valor con valores iguales o superiores al periodo anterior

- **Evaluación clima organizacional**

Resultado de clima organizacional reportado por la oficina de Talento Humano bianual igual o superior al periodo.

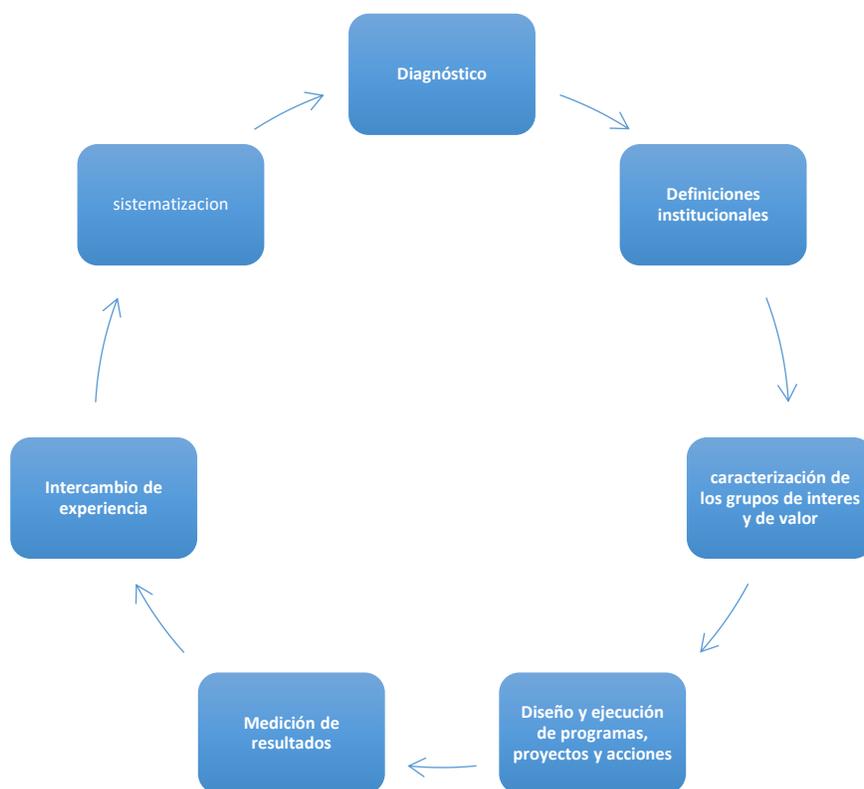
Con el fin de generar la información requerida para medir los resultados, es preciso que la institución revise sus distintos sistemas de información (permanencia, evaluación de clima institucional y seguimiento de los servicios prestados), con el

fin de tener datos actualiza-dos y centralizados, para que se utilice de forma articulada.

9. Implementación de la política de bienestar en las instituciones de educación superior

9.1 Ruta de implementación

Para efectos de que las instituciones de educación superior definan una política de bienestar, a partir de los componentes antes expuestos.



- a) **Diagnóstico:** la institución evalúa su actual política y estrategia de bienestar, su definición, enfoque, estrategias, articulación, sistematización y resultados; identifica los puntos que se deben fortalecer, así como los que deben ser potenciados para asegurar su continuidad e identificar prioridades.

- b) **Definiciones institucionales:** la institución revisa o elabora una definición propia del bienestar de acuerdo con su misión y filosofía institucionales, así como con sus características propias, para posteriormente incorporarlo a su Proyecto Educativo Institucional.
- c) **Caracterización de la población:** la institución establece los grupos de actores que va a considerar en su estrategia y emprende un proceso de reconocimiento de sus características para que las estrategias que se van a definir sean pertinentes. En este paso se identifican las principales necesidades que requieren una intervención estratégica, con especial énfasis en aquellos grupos que requieren atención prioritaria y diferencial.
- d) **Diseño y ejecución de programas,** proyectos y acciones: a partir de la conceptualización de bienestar y su inclusión en el marco estratégico institucional, del reconocimiento de las particularidades de los diferentes grupos de población, la institución estructura los programas, proyectos y acciones organizadas en un plan de implementación con metas y plazos.
- e) **Medición de resultados:** con el fin de verificar la pertinencia y efectividad de las acciones implementadas y de mejorarlas y ajustarlas si fuera necesario, desde el inicio del proceso la institución define metas, indicadores, fuentes y formas de recolección de información, estrategias de análisis y generación de reportes e informes, que sirvan para la evaluación y mejora permanente.
- f) **Intercambio de experiencias:** la institución sistematiza de forma continua sus indicadores de gestión, y verifica el impacto de sus grupos de interés.
- g) **Sistematización:** la institución sistematiza de forma continua su estrategia, recoge aprendizajes, registra dificultades y analiza factores que puedan mejorarse. También promueve la investigación en torno al bienestar institucional.

FIRMA:

Sergio Zuluaga Villegas
Jefe bienestar institucional