



UNIVERSIDAD
La Gran Colombia

POLÍTICA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL

2021

Marco Tulio Calderón Peñalosa
RECTOR

Jorge Alberto Quintero Pinilla
RECTOR DELEGATARIO SECCIONAL ARMENIA

Héctor Hugo Tabares Ramírez
SECRETARIO GENERAL

Mario Camilo Torres Suárez
VICERRECTOR DE DESARROLLO ACADÉMICO

Víctor Manuel Pérez Argüelles
VICERRECTOR DE INNOVACIÓN Y EMPRESARISMO

Carlos Mauricio Cárdenas Méndez
VICERRECTOR DE GESTIÓN FINANCIERA

Bibiana Vélez Medina
VICERRECTORA ACADÉMICA SECCIONAL ARMENIA

Conrado de Jesús Álvarez Chogó
DIRECTOR DE ASEGURAMIENTO DE CALIDAD

Martha Lucía Bahamón Jara
ASESORA EXTERNA

Andrés Monsalve
DIRECTOR DE BIENESTAR UNIVERSTARIO

Carolina Barros Pulido
DIRECTORA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL SECCIONAL ARMENIA

Astrid Johana Salgado Beltrán
Alonso Malpica Capacho
Deixa Moreno Castro
Iván Enrique Rodríguez Ávila
Ricardo Enrique Visbal Sierra
Sandra Milena Pulido Cuervo
Sandra Janett Contreras Cárdenas
CORRECCIÓN DE ESTILO

Contenido

1. PRESENTACIÓN GENERAL DE LA POLÍTICA	5
2. ANTECEDENTES INSTITUCIONALES	5
2.1 ANTECEDENTES INSTITUCIONALES. LÍNEA DE TIEMPO	8
3. REFERENTES	8
3.1 DETERMINACIÓN DE REFERENTES NACIONALES	8
3.2 DETERMINACIÓN DE REFERENTES INTERNACIONALES	9
4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	10
4.1 CONCEPTUALIZACIÓN	10
5. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA	11
5.1 NACIONAL	11
6. FUNDAMENTOS INSTITUCIONALES	12
6.1 PRINCIPIOS	13
6.2 VALORES	13
6.3 OBJETIVO GENERAL	14
6.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
7. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN	14
7.1 LÍNEA DE ACCIÓN EN SALUD	15
7.2 LÍNEA DE ACCIÓN EN DESARROLLO HUMANO Y PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	17
7.3 LÍNEA DE ACCIÓN EN VALORES CULTURALES, ARTÍSTICOS Y LÚDICOS	18
7.4 LÍNEA DE ACCIÓN EN RECREACIÓN Y DEPORTE	20
7.5 LÍNEA DE ACCIÓN EN APOYO SOCIOECONÓMICO	20
7.6 LÍNEA DE ACCIÓN EN INCLUSIÓN, PERMANENCIA Y GRADUACIÓN	21

7.7 LÍNEA DE ACCIÓN EN FORMACIÓN ÉTICO HUMANÍSTICO	22
7.8 LÍNEA DE ACCIÓN EN RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL	23
7.9 LÍNEA DE ACCIÓN EN CLIMA ORGANIZACIONAL Y PROYECTO DE VIDA	24
8. ACTORES DE LA POLÍTICA	24
8.1 ACTORES DE LA COMUNIDAD ACADÉMICA	24
8.2 ACTORES DEL MODELO DE BIENESTAR DE LA UNIVERSIDAD	26
9. COMITÉ DE BIENESTAR UNIVERSITARIO	28
9.1 OBJETIVO	28
9.2 INTEGRANTES	28
9.3 FUNCIONES	29
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	29
10.1 PLANTEAMIENTO DE INDICADORES	30
BIBLIOGRAFÍA	34

1. Presentación general de la Política

La Universidad La Gran Colombia tiene como uno de sus propósitos fundamentales procurar el bienestar, la calidad de vida y la formación integral de todos los miembros de la comunidad académica. Es así como la institución ha dispuesto dentro de su estructura orgánica una serie de unidades que desarrollan programas, proyectos, servicios y actividades para el logro de este objetivo.

Teniendo en cuenta esta premisa, es fundamental para la Universidad La Gran Colombia disponer de la Política de Bienestar Institucional, la cual es el resultado de un trabajo colectivo al interior de la institución, en donde contiene la definición de lo qué es el bienestar, así como los antecedentes institucionales y referentes nacionales e internacionales. De igual manera, en ella se describen las líneas estratégicas para su implementación, así como, los actores y los mecanismos de seguimiento y evaluación de la misma.

Es importante resaltar que esta Política aplicará para todos los miembros de la comunidad académica (estudiantes de pregrado, posgrado, egresados, profesores, directivos, personal administrativo y las familias), como también las diferentes modalidades de formación (presencial y virtual) de la institución.

2. Antecedentes institucionales

El Bienestar Institucional de la Universidad La Gran Colombia nace de la necesidad que tiene la institución de brindar una formación integral y bienestar a la comunidad académica, donde se fomenta el desarrollo humano, físico, mental, socio afectivo y espiritual, por medio de actividades académicas e interacción con los miembros de la comunidad.

El concepto de Bienestar Estudiantil aparece por primera vez en la legislación colombiana con la Ley 63 de 1935, durante el gobierno de Alfonso López Pumarejo, que reorganiza la Universidad Nacional y ordena la creación de una Ciudad Universitaria (González et ál., 2002).

Durante el siglo XX, las instituciones de educación superior vivieron una transformación no solo en su estructura académica, sino también en investigación y en la interacción con la vida nacional, obteniendo mayor protagonismo y un aumento en el ingreso de estudiantes a la universidad, lo cual llevó a las IES a repensarse para dar respuesta a estos desafíos.

A partir de 1958, cuando apenas se cimentaba la educación nocturna en el país, un grupo de estudiantes de la Facultad de Derecho, deseosos de ocupar su tiempo libre en actividades alejadas de los vicios, se reunió para conformar equipos en diferentes actividades, tanto deportivas como culturales, tratando de equilibrar esa academia rígida de entonces. Así, el fundador Julio César García no dudó en apoyar, mediante el otorgamiento de becas, a los integrantes de esa iniciativa para que pudieran culminar sus estudios.

Es a partir de ahí que Bienestar Universitario empieza a constituirse como un tema primordial en la mesa de discusión, pues denota interés para las instituciones y con ello se crea la Asociación Colombiana de Universidades ASCUN, fundada el 6 de diciembre de 1957 en Bogotá. Esta organización creó espacios para reflexionar sobre las diversas áreas de la vida universitaria, entre ellos los relacionados con el bienestar y la vida estudiantil.

El Decreto 80 del 22 de enero de 1980, define los principios y las normas que regulan la educación post-secundaria o superior. En el Capítulo III, Artículo 162, se contemplan los programas de bienestar social como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, mental, espiritual y social de estudiantes, docentes, directivos y demás personas vinculadas a las instituciones de educación superior. Así, con el fin de garantizar el bienestar universitario, las instituciones en la medida de sus capacidades económicas dedicarán como mínimo el dos por ciento (2%) de sus ingresos corrientes a dicho propósito.

Durante esta década juega un papel importante el concepto humanístico, por lo cual, el bienestar toma un auge significativo y se estructura desde el desarrollo físico, psíquico, espiritual y social de todas las personas que conforman la comunidad académica, por lo que el rol asistencialista va quedando atrás, aflorando el enfoque de la formación integral.

En este contexto, la Universidad La Gran Colombia, como entidad privada, es pionera en la promoción de servicios para el desarrollo holístico de la comunidad académica a través de disciplinas y selecciones en diferentes modalidades deportivas que tuvieron la oportunidad de participar con equipos de la Universidad Nacional de Colombia y la Universidad de Antioquia, a nivel regional, nacional e internacional. Estas actividades fueron lideradas por el doctor Miguel Ángel Álvarez en su época de estudiante de la Facultad Derecho, quien en 1960 fue nombrado jefe de Bienestar Estudiantil, sucediendo al doctor Julio Galeano.

La Ley 30 del 28 de diciembre de 1992 concentró elementos de la Constitución Política e incorporó los conceptos de las potencialidades del ser humano, el desarrollo de la personalidad y estableció el bienestar universitario en las IES. Según la Ley, las IES “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” (Ley 30 de 1992, cap. 3, art. 117). Con ello, la Ley 30 aportó tres elementos valiosos para la construcción de concepto de Bienestar:

- Posibilidad de participación de todos los estamentos en las acciones que promueve Bienestar.
- El sentido comunitario donde se establecen relaciones basadas en el respeto y el interés común.
- La necesidad de contar con escenarios y espacios para el desarrollo de las actividades deportivas y recreativas, así como de garantizar los recursos del presupuesto de cada IES para el desarrollo de las actividades del Bienestar.

Desde el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU) en 1995 y el Consejo de Rectores de la Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN) en 2003, se dan lineamientos sobre lo que se entiende por bienestar de una comunidad académica y, a la vez, se dan pautas sobre las acciones que se deben desarrollar en las instituciones de educación superior para su logro.

En el año 2005 se instituyó el concepto de Bienestar Institucional en la Universidad, a través del Acuerdo No. 011 de junio del mismo año, mediante el cual se expidió la estructura orgánica del Departamento que actualmente cuenta con modificaciones en pro del mejoramiento continuo.

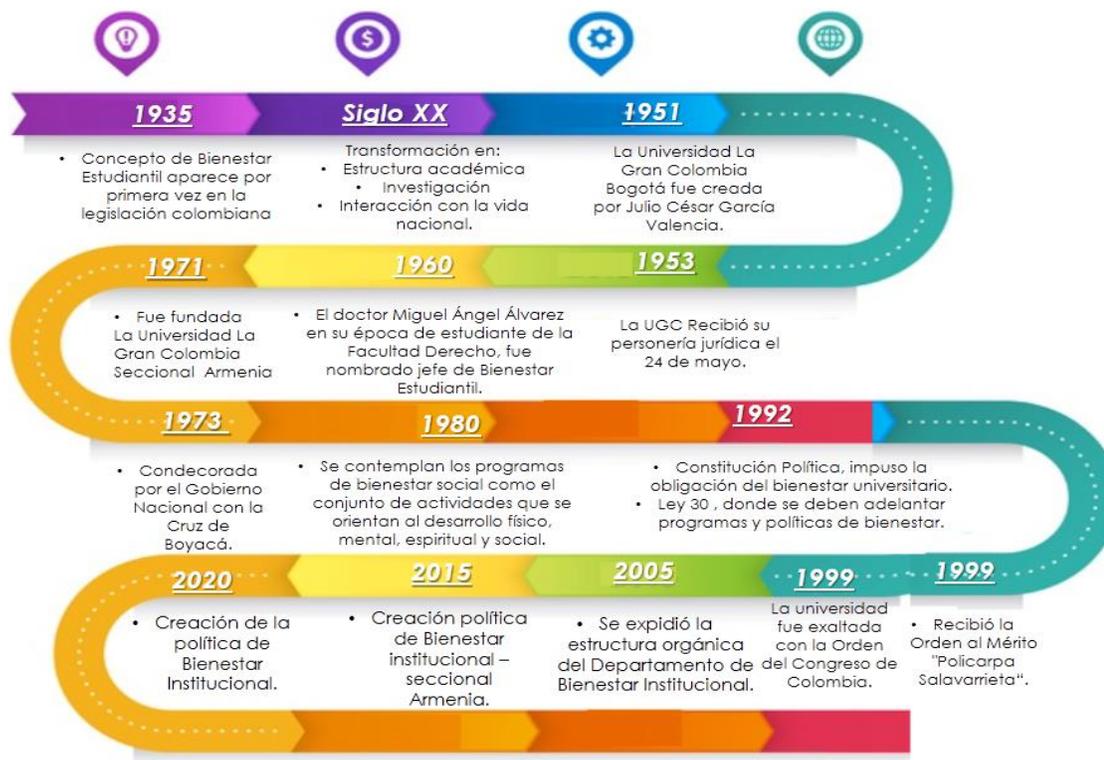
De acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la Universidad, el Bienestar Institucional está concebido no sólo como componente del proyecto educativo institucional que contribuye al cumplimiento de su misión, sino como un ambiente de trabajo de la comunidad académica que, a su vez, está ligado con la forma cómo la institución se interactúa con la persona, el medio social y lo académico curricular. En este sentido, el Bienestar Institucional se convierte en un mecanismo de mediación pedagógica que hace posible formar integralmente desde su dimensión humana y ciudadana al estudiante, docente y demás estamentos comprometidos.

La Universidad La Gran Colombia cuenta con una estructura sistémica del Bienestar Institucional desde su misión, la cual se concibe como mecanismo de mediación pedagógica para la formación integral de la comunidad académica, tanto en la modalidad presencial como en la virtual, fortaleciendo de esta manera, las acciones encaminadas a lograr una comunidad académica cohesionada en sus diferentes dimensiones: académica, social, ambiental, comunitaria y espiritual.

Lo anterior fortalece la postura que asume la Universidad La Gran Colombia sobre Bienestar que se ve reflejado en los Estatutos, en el Proyecto Educativo Institucional, en la Misión y Visión de la Universidad. En concordancia, la institución reconoce al ser humano en toda su integralidad, lo cual le permite contribuir al desarrollo humano de todos los miembros de la comunidad, propiciando interacciones en diversos campos que han de estimular las capacidades grupales y personales, mediante el apoyo de programas contextualizados, participativos y pluralistas.

2.1 Antecedentes institucionales. Línea de tiempo

Figura 1. Línea de tiempo de la creación de Bienestar Institucional



Fuente: elaboración propia.

3. Referentes

La Universidad La Gran Colombia en el desarrollo de su política de Bienestar Institucional ha realizado una búsqueda de las diferentes definiciones de lo que significa el bienestar de una comunidad académica en IES nacionales e internacionales, como resultado de lo anterior se trae a consideración:

3.1 Determinación de referentes nacionales

Se realizó una exploración y análisis de las diferentes políticas de Bienestar del sector educativo, tomando en consideración la Pontificia Universidad Javeriana, Universidad de Antioquia, Universidad de Medellín, Universidad El Bosque, Universidad del Rosario, Universidad del Valle, EAFIT, ICESI, Universidad Santo Tomás, Fundación Universitaria Los Libertadores y la Universidad Nacional, encontrando en común los siguientes aspectos:

- El Bienestar Universitario propende por la formación integral y el desarrollo humano de la comunidad académica.

- Dentro de las principales áreas que abarca el Bienestar Universitario se encuentran: procesos de salud, de recreación y cultura, deportes y actividad física, espiritualidad, convivencia.
- En algunas instituciones se hace un énfasis especial en la búsqueda de la construcción de comunidad, en la convivencia armónica y el respeto por el medio ambiente.
- Se encuentra una coherencia de las políticas analizadas con los principios expuestos por el Ministerio de Educación Nacional: universalidad, equidad, transversalidad, pertinencia y corresponsabilidad.
- En todas las políticas se hace referencia a los principales actores de esta y la comunidad beneficiada con ellas.
- Dentro de las políticas revisadas no se hace referencia al tema de permanencia estudiantil.

3.2 Determinación de referentes internacionales

Para el desarrollo del estudio comparativo internacional, La Universidad La Gran Colombia se enfocó en evaluar los diferentes escenarios declarados por la Unesco y la OCDE. La UNESCO¹ hace referencia a la calidad en la educación como un derecho humano basado en dos enfoques:

- El del estudiante que determina el reconocimiento formal e informal del entorno de aprendizaje, que le brinda apoyo y seguridad en el ciclo formativo.
- El sistema de aprendizaje con una estructura normativa, los recursos disponibles que permitan la evaluación, el análisis de los resultados y así lograr la mejora e impacto en el entorno educativo.

En la OCDE² promueven que sus miembros asociados gestionen sistemas educativos, que desarrollen personas con competencias y valores que respondan a las necesidades a nivel personal y profesional y, adicionalmente, suplan las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y, a su vez, los profesores cuenten con la formación disciplinar, complementaria y cuenten con la experiencia que generen valor agregado en el aprendizaje.

Basados en la normatividad se da una mirada a diferentes universidades internacionales, tales como: Universidad Nacional de Lanús en Argentina, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso en Chile y la UNAM de México, se pueden identificar los siguientes aspectos relevantes:

¹ Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Un Enfoque de la Educación para Todos basado en los derechos humanos: marco para hacer realidad el derecho de los niños a la educación y los derechos en la educación, 2008.

² Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, Educación y competencia, OCDE, 2019.

- Atención a problemáticas sociales de los estudiantes y de la comunidad académica.
- Políticas de prevención y asistencia de problemas sociales.
- Apoyo al aprendizaje y a la integración de los actores de la comunidad académica a la vida universitaria.
- Inclusión, género e interculturalidad.
- Apoyo a la calidad de la permanencia y el desempeño académico.
- Es importante destacar que en algunas instituciones se promueven investigaciones sobre las situaciones socioeconómicas y familiares de la población estudiantil.
- Se promueve la formación artística, cultural y deportiva.

Es importante resaltar que no es común ver en las universidades de otros países el componente de Bienestar explícito dentro de sus políticas y en su organización.

4. Fundamentación teórica

4.1 Conceptualización

La Universidad La Gran Colombia en el desarrollo de su política de Bienestar Institucional ha realizado una búsqueda de las diferentes definiciones de lo que significa el Bienestar de una comunidad académica. Como resultado de lo anterior se trae a consideración la postura del Consejo Nacional de Educación Superior [CESU] en el Acuerdo 03 de 1995, en su artículo 1º que afirma:

El bienestar universitario apunta al desarrollo humano de cada uno de los miembros de la comunidad, al mejoramiento de la calidad de vida de cada persona, del grupo institucional como un todo y, por lo tanto, de la Educación Superior en Colombia; que el bienestar universitario, además de referirse al «estar bien» de la persona, debe ser concebido como un aporte al proceso educativo mediante acciones intencionalmente formativas que permitan el desarrollo de las diferentes dimensiones (cultural, social, moral, intelectual, psicoafectivo y físico) del ser humano; que en un adecuado ambiente, propiciado por la institución.

Así mismo en Colombia, el concepto asociado al bienestar universitario surge (Ministerio de Educación Nacional, 2016) según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2009) “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” (como se cita en Ministerio de Educación Nacional, 2016, p. 19).

De igual forma el Consejo de Rectores de la Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN) en el Acuerdo 05 de 2003³ consigna los principios del Bienestar Universitario:

³ Consejo Nacional de Rectores de ASCUN, Acuerdo 5 de 2003.

El principio rector del Bienestar Universitario es el desarrollo humano. El Bienestar Universitario comprende las condiciones que realizan, contribuyen y apoyan los procesos de satisfacción de las necesidades que surgen del reconocimiento de los intereses, deseos, carencias y posibilidades de desarrollo de la comunidad en el contexto de la vida universitaria. De este modo, el desarrollo humano es el proceso de realce de las capacidades humanas, en el cual cada persona puede elegir y aumentar las opciones de vida, pero a su vez, puede vivir una vida de respeto al otro.

El desarrollo humano incluye la realización de las múltiples capacidades en todas las dimensiones del ser, como individuo y como sociedad, se entiende en consecuencia como un desarrollo integral. Cuando hablamos de desarrollo estamos suponiendo que existe una posibilidad de cambio y de mejoría, no solo en las condiciones de vida, sino también en el ser mismo al que nos estamos refiriendo, en este caso el ser humano. La Formación Integral es pues, tarea de toda institución de educación superior (ASCUN, 2003).

El concepto de Bienestar para la Universidad La Gran Colombia es amplio y multidimensional, supone un abordaje integral y sistémico que, para su cumplimiento, de este modo, requiere un compromiso institucional donde confluye el esfuerzo de todos y cada uno de sus miembros. A partir de este esfuerzo se logra la construcción de nuevos espacios en la vida universitaria, promoviendo la pertinencia y el compromiso de los estudiantes, egresados, docentes, directivos y administrativos, también, su relación con su entorno social y familiar en la construcción de su proyecto de vida.

En ese sentido, el Bienestar Institucional en la Universidad La Gran Colombia es sistémico e integral, ya que no depende de una única unidad institucional, sino que corresponde al esfuerzo articulado de cada uno de los organismos que participan y que integran dicho modelo.

5. Fundamentación jurídica

5.1 Nacional

- Constitución Política de Colombia. Artículos 68 y 69 de la Autonomía Universitaria.
- Ley 30 de 1992. «Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior».
- La Ley 115 de 1994. «Por la cual se expide la Ley General de Educación».
- Ley 749 de 2002. «Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica, y se dictan otras disposiciones, hace énfasis en lo que respecta a los ciclos propedéuticos de formación, establece la posibilidad de transferencia de los estudiantes y de articulación con la media técnica».
- Ley 1474 de 2011. «Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública».

- Ley 1188 de 2008. «Por el cual se regula el Registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones».
- Ley 1581 de 2012. «Que regula el Régimen General de Protección de Datos».
- Decreto 1075 de 2015. «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación».
- Ley Estatutaria 1618 de 2013. «Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad».
- Decreto 1330 de 2019. «Por lo cual se subroga el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 —Único Reglamentario del Sector Educación».
- Resolución 015224 de 2020. «Por la cual se establecen los parámetros de autoevaluación, verificación y evaluación de las condiciones de calidad de carácter institucional reglamentadas en el Decreto 1075 de 2015, modificado por el Decreto 1330 de 2019, para la obtención y renovación del registro calificado».
- Acuerdo 02 de 2017 del Consejo Nacional de Educación Superior CESU. «Por Medio del cual se establece la política pública para el mejoramiento del gobierno en las Instituciones de Educación superior».
- Acuerdo 03 de 1995 – CESU. «Se establecieron las políticas de bienestar universitario como aporte al proceso educativo mediante acciones formativas que permitan el desarrollo de las diferentes dimensiones del ser humano. Este Acuerdo fue modificado por el Acuerdo 03 del CESU del 2013 donde se añadió una nueva función: prevención vial».
- Acuerdo 02 de 2020 – CESU, que tiene por objeto «actualizar el modelo de acreditación de alta calidad para programas académicos e instituciones y promover la alta calidad como atributo necesario de la educación superior (...)».

6. Fundamentos institucionales

La Universidad La Gran Colombia establece el deber de la institución de atender todos los frentes de la cultura y de la formación humana, su propósito de la formación integral y permanente de sus miembros y el perfeccionamiento de los profesionales para el logro de una civilización más humana y más cristiana. Tanto en la misión como en la visión de la institución, la Universidad La Gran Colombia apuesta por la formación integral de los profesionales desde una perspectiva socio humanística, fundamentada en los valores, la búsqueda de la verdad y las competencias ciudadanas.

6.1 Principios

La Política de Bienestar se acoge a todos los principios institucionales que centran la actuación de la comunidad académica en ser cristianos, bolivarianos, hispánicos, solidarios y se articula con los demás elementos de los principios:

La formación integral

Contribuye al fortalecimiento de las distintas dimensiones de persona que conforman la comunidad académica, sin distingos sociales, políticos, de raza, de sexo o de religión, con el fin de alcanzar más verdad y bien para la sociedad; también comprende el desarrollo de una adecuada cosmovisión para la interpretación de las realidades del entorno social, el aporte positivo y pertinente a dichas realidades y el afianzamiento en valores ciudadanos, la preservación de la dignidad humana, el cuidado de la vida y de la naturaleza en todas sus manifestaciones.

La calidad de vida

Se fundamenta en la conciencia del valor supremo de la vida y encierra varios significados -la persona como fin y no como medio- exigiendo un respeto incondicional y -la persona como sujeto de valoración moral-; para alcanzar dicho propósito se necesita vivir en armonía y equilibrio entre el ser y la comunidad de una manera colectiva, para así lograr una vida digna sustentada en valores, ética y moral.

El fortalecimiento de la comunidad

Se define como la promoción de una comunidad que aprende, enseña, investiga y aplica el conocimiento. Requiere por tanto de condiciones que hagan esto posible y que la realización de todas estas actividades contribuya al desarrollo integral de las personas que conforman las IES y de las comunidades a las que se proyecta.

6.2 Valores

Honestidad

Desde el Bienestar Institucional se orienta un comportamiento ético, transparente, razonable, justo, alineado con la normativa, directrices y prácticas de la prestación de servicios a toda la comunidad Grancolombiana.

Compromiso

El personal de Bienestar Institucional actúa con voluntad y convicción para alcanzar sus objetivos de brindar a la comunidad Grancolombiana las condiciones institucionales que faciliten la convivencia, la formación integral y la práctica permanente de los principios y valores que orientan el quehacer de la Universidad.

Solidaridad

Desde Bienestar se orienta a generar y promover espacios de unidad, colaboración y empatía, donde todos los actores se expresen en un sentir colectivo para un bien - estar y desarrollo humano. De igual forma, se orientan acciones con el fin de mejorar las condiciones para la población más vulnerable.

Bienestar Institucional promueve un actuar consciente y oportuno acorde a las necesidades de la comunidad grancolombiana y en este sentido, se orienta a desarrollar estrategias que resguarden la salud integral, el desarrollo humano, la recreación, el deporte y la cultura, la inclusión, la permanencia, la formación ética y espiritual, la responsabilidad social y el clima organizacional.

6.3 Objetivo general

Promover la generación de condiciones universitarias que garanticen el bienestar de la comunidad grancolombiana (estudiantes, docentes, directivos, administrativos, egresados y grupo familiar), a través de la implementación, sistematización y la mejora continua de los planes, programas y estrategias en procura del desarrollo humano, la formación integral, la calidad de vida y la construcción de sociedad.

6.4 Objetivos específicos

- Diseñar, implementar y sistematizar los lineamientos y estrategias que aporten a las condiciones de bienestar de la comunidad académica.
- Propiciar y evaluar escenarios de desarrollo de las dimensiones humanas, mediante actividades recreativas, deportivas, culturales, lúdicas, estéticas, artísticas y espirituales para la comunidad académica.
- Generar actividades que permitan a los miembros de la comunidad académica reconocer y valorar la importancia de mantener unas condiciones óptimas de salud, a nivel personal como laboral.
- Desarrollar estrategias orientadas a la permanencia estudiantil con el fin de prevenir la deserción y lograr una graduación en los tiempos establecidos.
- Promover la identidad institucional a través de la formación integral desde la perspectiva sociohumanística, fundamentada en los valores y en las competencias ciudadanas.
- Impulsar el impacto ambiental y la responsabilidad social de la comunidad grancolombiana para avanzar en la pertinencia e impacto social, mediante la gestión de propuestas disciplinarias e interdisciplinarias, acordes con las necesidades del contexto.

7. Estrategias de implementación

Con el fin de dar cumplimiento a los requerimientos que establece la Ley 30 de 1992 del Ministerio de Educación Nacional y el Acuerdo 02 de 2020 (actualización Modelo de Acreditación en Alta Calidad), acerca de la necesidad que desde las instituciones se desarrollen programas dirigidos al bienestar de la comunidad académica, la Universidad La Gran Colombia ha determinado las siguientes líneas estratégicas, descritas en la figura 2, para la implementación de la política de Bienestar Institucional.

Figura 2. Líneas estratégicas



Fuente Bienestar Universitario UGC

7.1 Línea de acción en Salud

El programa de salud tiene como finalidad contribuir a la calidad de vida de la comunidad académica (estudiantes, docentes, administrativos, egresados) de la institución, a través de la prestación de los servicios de salud, programas y actividades enfocados en el bienestar físico, mental y social. De igual forma, a través de este programa se promueven hábitos y estilos de vida saludable, y se previenen enfermedades, situaciones críticas y factores de riesgo de la comunidad.

De esta forma, la Dirección de Bienestar Universitario mantiene su compromiso institucional y misional de contribuir al bienestar de la comunidad Grancolombiana, a través de sus diferentes servicios en salud (medicina general, psicología, enfermería), programas y aliados estratégicos (IPS, Instituciones, fundaciones, profesionales, especialistas del área, entre otros), refuerzan y complementan la atención directa (consulta), las acciones preventivas, promocionales en los diferentes temas relacionados con la salud física, mental, la calidad de vida y la gestión del riesgo de acuerdo a las necesidades, proyecciones o contingencias, en articulación con diferentes procesos organizacionales.

Para el logro de la promoción de la salud, y fomentar el autocuidado la universidad cuenta con los siguientes servicios:

Servicio médico

Brinda alternativas para superar inconvenientes de salud, sin olvidar que es de vital importancia la consulta de seguimiento con la EPS.

- Consulta y asesoría de medicina general.
- Certificaciones.
- Transcripción de incapacidades.

Servicio de enfermería

Con este servicio se enfatiza en la promoción de hábitos y estilos de vida saludable, realizando campañas de promoción y prevención de enfermedades y la detección temprana de factores de riesgo que puedan afectar la calidad de vida de los integrantes de la comunidad académica.

- Atención oportuna en primeros auxilios.
- Control de presión arterial, peso y temperatura.
- Curaciones.
- Inyectología.
- Charlas de promoción y prevención.
- Jornadas de salud.
- Semana de la salud.

Servicio de psicología

Este servicio ofrece un espacio de apoyo y orientación a nivel académico, personal, familiar y social, con el fin de contribuir a la calidad de vida y salud mental de la comunidad académica.

- Consulta individual, de pareja y familiar.
- Atención inmediata en crisis.
- Talleres de formación integral.
- Campañas de promoción y prevención.

Acciones

- La promoción de la salud integral, a través de acciones formativas como capacitaciones, talleres, brigadas, campañas, entre otras, en temas que contribuyan a la conservación y cuidado de la salud.
- La prevención de patologías o riesgos que atenten contra la salud integral a través acciones educativas (brigadas, charlas, talleres), que van dirigidas a la comunidad académica, brindando la información y sensibilización en temas pertinentes de riesgo a la salud, fortaleciendo a su vez la cultura del autocuidado y la prevención.

- La atención por consulta a la comunidad académica, donde se pretende implementar acciones que conduzcan a restablecer el equilibrio o el control del síntoma a nivel físico y/o mental, que se encuentre dentro de las competencias profesionales y los recursos disponibles en la unidad.
- Establecimiento de alianzas, convenios estratégicos con instituciones, fundaciones, entidades y profesionales, entre otros, que contribuyan al fortalecimiento de los programas y servicios en salud de la comunidad grancolombiana.
- Articulación y apoyo a las Facultades, el Departamento de Gestión del Talento Humano y demás procesos organizacionales (académicos y administrativos), con el fin de optimizar los servicios e impactar de manera efectiva las necesidades de la comunidad, en aras de la calidad de vida académica y laboral.

7.2 Línea de acción en Desarrollo Humano y Prevención del Riesgo Psicosocial

En esta línea se promueven acciones y programas que facilitan la realización de los proyectos de vida en el ámbito personal, académico y laboral de la comunidad grancolombiana. Se fomenta el sentido de pertenencia y se fortalecen las relaciones humanas, la adaptabilidad y el desempeño de las personas en comunidad, mediante la promoción y desarrollo de habilidades y aptitudes que mejoren los aspectos personales, académicos y laborales con actividades culturales, artísticas, espirituales, ambientales, sociales y económicas. Es importante aclarar que este programa en algunos aspectos relevantes se trabaja en forma articulada y concertada con el Departamento de Gestión del Talento.

Así mismo, el departamento de Bienestar y en coordinación con diferentes dependencias de la universidad establecen acciones de intervención a problemáticas personales o sociales que atenten a la sana convivencia institucional (violencia, consumo de sustancias psicoactivas, conductas inadecuadas, desadaptación, entre otras). En este sentido, se establecen unas rutas de atención y seguimiento, en la búsqueda de mecanismos resolutivos, en una dinámica sistémica, ética, colaborativa y oportuna, en aras de consolidar una cultura de prevención, corresponsabilidad y convivencia.

Fortalecimiento de la capacidad de aprendizaje

La Universidad La Gran Colombia promoverá acciones de seguimiento permanente sobre las dificultades que encuentran los estudiantes en el proceso de aprendizaje, dirigidos a apoyar el esfuerzo de aprender a aprender, mediante actividades como: tutorías, talleres sobre comprensión de lectura, técnicas de expresión oral y redacción, búsqueda y selección de información, ordenamiento de ideas y argumentación, ejercicios de concentración, de relajación, metodología de trabajo en grupo, entre otros.

Integración de la comunidad

Para propiciar el conocimiento y el desarrollo de relaciones con otros miembros de la comunidad e inclusive la generación de lazos de amistad entre los diferentes miembros de la comunidad grancolombiana (estudiantes, docentes, directivos, administrativos,

egresados). Para llevarlos a cabo, se fomentan actividades como las jornadas de inducción, jornadas de integración, campeonatos o eventos deportivos, eventos culturales o académicos, proyectos de trabajo interdisciplinario hacia dentro y fuera de la institución, entre otros, los cuales están abiertos a toda la comunidad Grancolombiana. En todos ellos, Bienestar juega un rol de animador y facilitador de las relaciones, buscando siempre la formación de la comunidad.

Relación con la familia

La familia incide en el proceso fundamental de la formación integral del estudiante. Por ello, la institución tiene en cuenta a las familias de los miembros de la comunidad académica y apoya los proyectos tendientes a fortalecer la formación y el bienestar de toda la familia grancolombiana, incluyendo a los docentes, los funcionarios y las directivas para alcanzar el éxito de los procesos de formación.

Rutas de atención

Son las rutas que se establecen para el abordaje y el acompañamiento desde las diferentes dependencias a los estudiantes que presenten factores de riesgo en convivencia y que pueden presentar conductas violentas, intimidantes y desafiantes, asociadas a las sustancias psicoactivas.

Acciones

- Cursos de créditos electivos en liderazgo, competencias ciudadanas y habilidades en expresión oral.
- Talleres sobre mejoramiento en el aprendizaje relacionados con dificultades académicas, lo cual incluye apoyo y el seguimiento a estudiantes que repiten un curso por segunda vez.
- Taller de formación integral para estudiantes de I y II semestre.
- Cursos sobre metodología de estudio.
- Orientación en técnicas de estudio.
- Celebración de fechas y conmemoraciones especiales dirigidas a la comunidad grancolombiana.
- Charlas y talleres sobre autoestima, crecimiento personal, relación interpersonal, valoración a la familia, y temas afines dirigidos por el servicio de psicología de la Universidad.
- Programas de cultura ciudadana.

7.3 Línea de acción en Valores Culturales, Artísticos y Lúdicos

Esta línea brinda un mejor uso del tiempo libre, fomentando la actividad cultural de la comunidad Grancolombiana y la participación en espacios y eventos que permiten la integración, interacción y manifestación de sus miembros, a través de la apreciación y valoración de las diferentes expresiones artísticas y culturales, motivando el conocimiento, aprecio y desarrollo del patrimonio cultural, que afianza el conocimiento de la comunidad académica.

De esta forma, se contribuye a través de la formación artística y cultural de nuestros estudiantes y de toda nuestra comunidad grancolombiana, al proceso de formación académica y humana, estimulando la participación mediante actividades formativas de esta índole. En este sentido, a través de las electivas libres integrales se logra generar impacto en toda la familia grancolombiana. Además, se cuenta con la práctica libre de las diferentes disciplinas como medio de esparcimiento para fomentar habilidades culturales y artísticas de la comunidad académica.

Esta línea promueve a todos los grupos representativos culturales para participar en los diferentes festivales, encuentros, locales, regionales, nacionales e internacionales, contribuyendo al proceso de formación integral de la comunidad grancolombiana.

Acciones

- Electivas libres integrales, tales como: artes plásticas, balada y bolero, danza ritmo latino, danza folclórica, dibujo artístico, ensamble musical, flamenco y son, fotografía, guitarra, grupo llanero, grupo andino, orquesta, música tropical, rock y pop, teatro, tuna, técnica vocal, entre otras.
- Conformación de grupos representativos.
- Participación de los grupos representativos a nivel institucional, invitaciones externas: Universitarias, regionales, nacionales e internacionales (ASCUN).
- Festivales y encuentros ASCUN.
- Creación de la estudiantina o coral universitaria.
- Realización de tertulias literarias para fomentar y promocionar la cultura de la comunidad grancolombiana.
- Realización del concurso de música – Festival de la Voz Grancolombiana.
- Celebración de fechas especiales y conmemorativas para la comunidad grancolombiana.
- Celebración de convenios interinstitucionales para dar un mayor valor agregado a la comunidad grancolombiana en eventos culturales y artísticos.
- Seminarios y talleres de capacitación dictados en forma mensual en la práctica de algún arte, oficio u profesión dirigidos a toda la comunidad académica.
- Realización de la semana cultural.
- Participación semana académica, semana de la salud.
- Muestras e intercambios culturales dentro de la Universidad a través de las diferentes embajadas como de Estados Unidos, Francia, Japón, Suiza, entre otras.
- Talleres de formación e inclusión social.

- Seminarios y talleres en convenio con asociaciones gremiales: Cámara de Comercio, Fenalco, entre otras, que permitan capacitación a la comunidad grancolombiana en diferentes aspectos.
- Jornadas académicas para funcionarios y docentes.

7.4 Línea de acción en Recreación y Deporte

Dentro de esta línea se vienen desarrollando una serie de actividades para la promoción y el desarrollo de las dimensiones físicas, estéticas y sociales de los participantes mediante servicios y eventos que propenden por el adecuado uso del tiempo libre, el mejoramiento de la calidad de vida y la interacción entre la academia y la realización de actividad física y, de este modo, propiciando el desarrollo de la comunicación e interacción entre las personas y de las aptitudes deportivas, así como la formación en actitudes como la disciplina, la lealtad, la solidaridad, la autoestima, el autodominio.

Es así como a través de las electivas libres integrales se aportan elementos formativos relevantes en su formación profesional durante el desarrollo curricular, en especial, de manera transversal en las diferentes modalidades de formación. Además, se cuenta con la práctica libre de las diferentes disciplinas como medio de esparcimiento para fomentar un estilo de vida saludable a través del deporte.

Esta línea proyecta a todas sus selecciones deportivas para participar en los diferentes torneos locales, regionales, nacionales e internacionales, contribuyendo al bienestar físico y mental de la comunidad grancolombiana.

Acciones

- Electiva libres integrales: ajedrez, atletismo, baloncesto, *fitness*, fútbol, fútbol sala, gimnasio, tenis de mesa, tenis de campo, voleibol, *taekwondo*, *Pilates*, voleibol arena, natación, defensa personal, entrenamiento funcional, *ultimate*.
- Conformación de selecciones deportivas.
- Torneos internos y externos a nivel institucional, universitarias, regionales, nacionales e internacionales.
- Actividades deportivas en el marco de la semana grancolombiana, académica y de la salud.
- Adecuación de espacios en las sedes de la Universidad, que permitan optimizar el tiempo libre de los estudiantes (juegos de sala).
- Jornadas deportivas para funcionarios y docentes.

7.5 Línea de acción en Apoyo Socioeconómico

La Universidad La Gran Colombia entiende la importancia de la atención estudiantil y por esto ha desarrollado unas líneas de apoyo a estudiantes en diferentes aspectos, uno de estos tiene que ver con el factor económico, debido a que este ítem es uno de los que más deserción causa en los estudiantes universitarios. Para mitigar esta problemática se ha implementado un apoyo, el cual responde a los parámetros

establecidos en la Política de Inclusión y es coherente a los lineamientos nacionales expresados en el Art. 16 del acuerdo 003 de 1995 del CESU.

El apoyo socioeconómico a la comunidad vulnerable es de vital importancia dentro de la Universidad, ya que a través de este programa se otorgan subsidios, los cuales consisten en apoyo financiero en alimentación y transporte dirigidos a los estudiantes de pregrado que presenten dificultades económicas y, por ello, se vea amenazada su permanencia dentro de la institución.

Con este proyecto, la Universidad a través de la Unidad de Bienestar Universitario y la Dirección Administrativa y Financiera da una asistencia económica que pueda, en gran parte, garantizar a los estudiantes con dificultades financieras la culminación de sus estudios superiores. Con ello se contribuye a generar mayor permanencia en la Universidad, lo que dará como resultado la disminución del índice de deserción.

Becas o auxilios universitarios

El actual reglamento de becas es el Acuerdo No 008 de 2018 del 11 de diciembre de 2018, define el sistema de becas o auxilios educativos para los estudiantes de la Universidad La Gran Colombia. Por lo tanto, y dando cumplimiento al acuerdo que cada periodo académico, se aprueba a través del Comité de Becas, y de este modo, se otorgan auxilios para: funcionarios, hijos de funcionarios o familiares del fundador y becas para estudiantes por rendimiento académico, así como a estudiantes que hacen parte de los grupos representativos y de las selecciones deportivas. Además, becas para estudiantes destacados en la Pastoral de la Universidad.

Acciones

- Análisis de los casos de estudiantes que requieren apoyo económico, a través de estudio individual de la situación y necesidad de cada postulante, para ser beneficiario del subsidio (transporte, alimentación, entre otros).
- Definición de número de cupos por semestre para el goce de los apoyos.
- Asignación de auxilios socioeconómicos de acuerdo, al cumplimiento y verificación de los requisitos, previa autorización de la Vicerrectoría de Gestión Financiera.
- Coordinación de la entrega de los apoyos correspondientes.
- Generar estrategias o mecanismos alternos de gestión de recursos (donaciones, convenios, becas, aportes, descuentos), dependiendo de la necesidad del momento.

7.6 Línea de acción en Inclusión, Permanencia y Graduación

A través de esta línea se busca fomentar espacios de sensibilización para la comunidad, desde la promoción, inclusión, acogida, adaptación, seguimiento a la vida universitaria e inserción laboral y generar un acompañamiento integral personalizado permanente, diseñando los protocolos de ingreso y adaptación al entorno académico y garantizando el acceso, la permanencia y la graduación de los estudiantes provenientes de distintos grupos poblacionales.

Se desarrollan acciones transversales e interdisciplinarias de toda la Institución articuladas entre sí y encaminadas a prevenir como mitigar, a través de los diferentes servicios estratégicos que brinda a la comunidad, las causas por las cuales un estudiante UGC abandona su programa académico y la Institución.

De esta manera se fomenta la permanencia estudiantil mediante el desarrollo de acciones que propenden por una atención oportuna y dinámica a los estudiantes en riesgo de deserción.

Para ello, es fundamental realizar un acompañamiento permanente a los estudiantes, iniciando con la caracterización estudiantil desde su ingreso a la Universidad, así como a través de las alertas tempranas que permiten identificar a los estudiantes en riesgo de deserción, por medio de variables como: asistencia, calificaciones, edad, procedencia, estrato social, entre otros.

Adicionalmente, a través de la información en el SPADIES (Sistema para la Prevención de la Deserción de la Educación Superior) integrada a la plataforma SNIES (Sistema Nacional para la Educación Superior), se realiza análisis y seguimiento a la misma, y de esta manera se crean estrategias que permitan la trazabilidad de las acciones en pro de la permanencia.

Por otro lado, a través de esta línea de acción, se promoverá el diálogo estratégico entre las universidades para compartir las experiencias y los recursos que fomenten la permanencia estudiantil.

Acciones

- Sensibilizar a toda la comunidad académica frente a la permanencia estudiantil.
- Generar redes de apoyo para estudiantes foráneos, que atraviesan problemas o situaciones adversas frente a los demás.
- Fortalecer el acompañamiento académico desde las Facultades, como una estrategia fundamental para minimizar la deserción estudiantil.
- Gestionar posibilidades institucionales para lograr el éxito académico de los estudiantes y su pronta vinculación al mundo laboral.
- Promover la generación y gestión de recursos a través de convenios que propongan rutas sólidas para la permanencia estudiantil.
- Generar alternativas académicas de acompañamiento estudiantil, orientadas al fortalecimiento de las competencias básicas en matemática y lecto-escritura.
- Vincular y comprometer a los padres de familia como aliados claves en el propósito de la permanencia estudiantil.

7.7 Línea de acción en Formación Ético Humanístico

La formación ética hace parte de la formación integral del estudiante de la institución, y esta se logra mediante el núcleo de formación socio-humanístico, el cual incluye

créditos orientados al crecimiento de las ideas, valores y comportamientos ciudadanos a partir de nuestra misión institucional de proyección académica, social y ética y el principio orientador de posicionar el perfil del ciudadano grancolombiano como un ser ético e integral.

La Formación del núcleo socio-humanístico o cátedra ético-liberadora promueve, ejercita y fortalece las competencias éticas y socio afectivas de los estudiantes para el mejoramiento de la calidad con aprendizajes éticos significativos y aplicables en el campo económico, social, político, empresarial y cultural para el desarrollo autónomo de la nación.

De esta forma se contribuye a la formación de las presentes generaciones en los valores ciudadanos que puedan alimentar la construcción de una nueva sociedad (ciudadano grancolombiano), orientada por valores de una democracia participativa: autonomía, justicia, solidaridad, diálogo y tolerancia, valores éstos que conforman esa ética civil mínima necesaria para la construcción de una sociedad en la cual podamos convivir en paz y armonía.

De igual forma, la formación integral de la comunidad grancolombiana se orienta hacia la construcción de la paz, la vida en comunidad y la conciencia por el cuidado del medio ambiente, fomentando el respeto y la tolerancia hacia los demás, como componente esencial del bienestar humano.

Acciones

- Núcleo de Formación socio-humanístico o cátedra ético-libertadora.
- Desarrollo de programas de cultura ciudadana.
- Orientación espiritual y charlas a estudiantes, personal administrativo y docentes que proyecten sus convicciones y expectativas relacionadas con temas de trascendencia en el campo espiritual y moral.
- Escuelas de liderazgo.
- Pastoral Universitaria.

7.8 Línea de acción en Responsabilidad Social y Ambiental

La Universidad, consciente de la importancia de generar y propiciar en la comunidad académica el sentido de la responsabilidad social hacia las poblaciones más vulnerables y necesitadas, así como el respeto hacia el medio ambiente, promueve la formación solidaria y ambiental de los estudiantes con el objetivo de motivar en ellos el compromiso hacia la sociedad, especialmente aquella población más necesitada. También propicia el respeto hacia la naturaleza y sus ecosistemas, promoviendo la importancia de generar desarrollo sostenible para mantener el equilibrio entre la tecnología y la naturaleza.

Acciones

- Desarrollo de campañas y actividades encaminadas a generar conciencia ambiental.

- Creación de programas sociales para la población vulnerable desarrollados por los estudiantes con la supervisión de las respectivas decanaturas y el apoyo de la Unidad de Proyección Social.
- Promover proyectos y prácticas con énfasis en responsabilidad social y ambiental con la participación de la comunidad académica.

7.9 Línea de acción en Clima Organizacional y Proyecto de Vida

A través de esta línea estratégica, la Universidad adelanta acciones encaminadas a mejorar el ambiente físico para el trabajo, mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros de la institución y la calidad de vida de todos sus integrantes y su grupo familiar, brindándole oportunidades de desarrollo y progreso personal.

En este sentido, tanto desde el Departamento de Talento Humano como desde Bienestar Universitario, las Facultades y la comunidad Grancolombiana en general, se contribuye al desarrollo humano y al bienestar general del estudiante, personal docente y administrativo de la institución.

Dentro de esta línea estratégica, también se desarrollan actividades tendientes a la gestión del riesgo, dando cumplimiento al Decreto 1443 de 2014, con la estructuración de la política de seguridad y salud en el trabajo de la institución, por medio de la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, mejorando las competencias del personal mediante la permanente capacitación, comunicación y actualización de todas las partes interesadas, garantizando la protección y promoción de los trabajadores, fomentando la cultura del autocuidado. Todo lo anterior con el fin de mejorar la calidad en el servicio y, sobre todo, generar ambientes sanos y seguros que proporcionen bienestar tanto físico como mental y social a todos los trabajadores de la Universidad.

Acciones

- Estimular y promover la formación continua de docentes, administrativos y directivos.
- Generar estrategias para incrementar y mejorar en los colaboradores la motivación, la estabilidad laboral, el sentido de pertenencia, las relaciones interpersonales y la capacidad de liderazgo.
- Desarrollar programas para promover la seguridad en el entorno y minimizar los riesgos laborales.

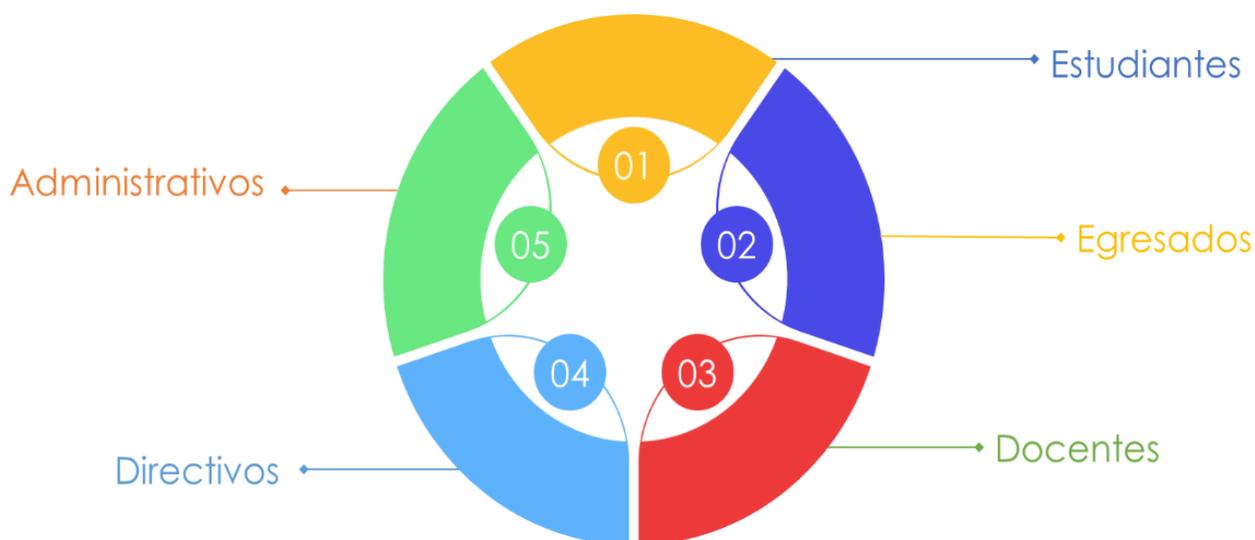
8. Actores de la Política

8.1 Actores de la comunidad académica

Permiten contribuir de manera transversal en un trabajo mancomunado con los demás espacios institucionales para lograr el bienestar de la comunidad grancolombiana. De lo anterior se desprende pensar el bienestar como un modelo que no depende de una única

Unidad Institucional, sino que corresponde al esfuerzo articulado de cada uno de los organismos que participan y que lo integran.

Figura 3 Actores de la Comunidad Académica



Fuente: elaboración propia.

Estudiantes

El Reglamento Estudiantil de La Universidad La Gran Colombia define al estudiante como la persona que, cumpliendo con los requisitos de admisión, se matricula para cursar un programa de pregrado, posgrado o un curso de extensión en la Universidad (Acuerdo 012, art. 31, 2020).

Egresados

Persona natural que ha cursado y aprobado satisfactoriamente la totalidad del plan de estudios reglamentado para un programa o carrera, pero que aún no ha recibido el título académico (Ministerio de Educación Nacional, 2021).

Docentes

Transmisores de la verdad, no como un concepto, sino como un ingrediente existencial y sello personal, valor fundante del SER y misión de aquella. Debe realizar procesos de enseñanza, compartiendo sus conocimientos, planificando, ejecutando y evaluando el proceso de aprendizaje de estudiante. Debe tener habilidades de análisis de información, comunicación efectiva, inteligencia social, persuasión, planeación y seguimiento de gestión.

Directivos

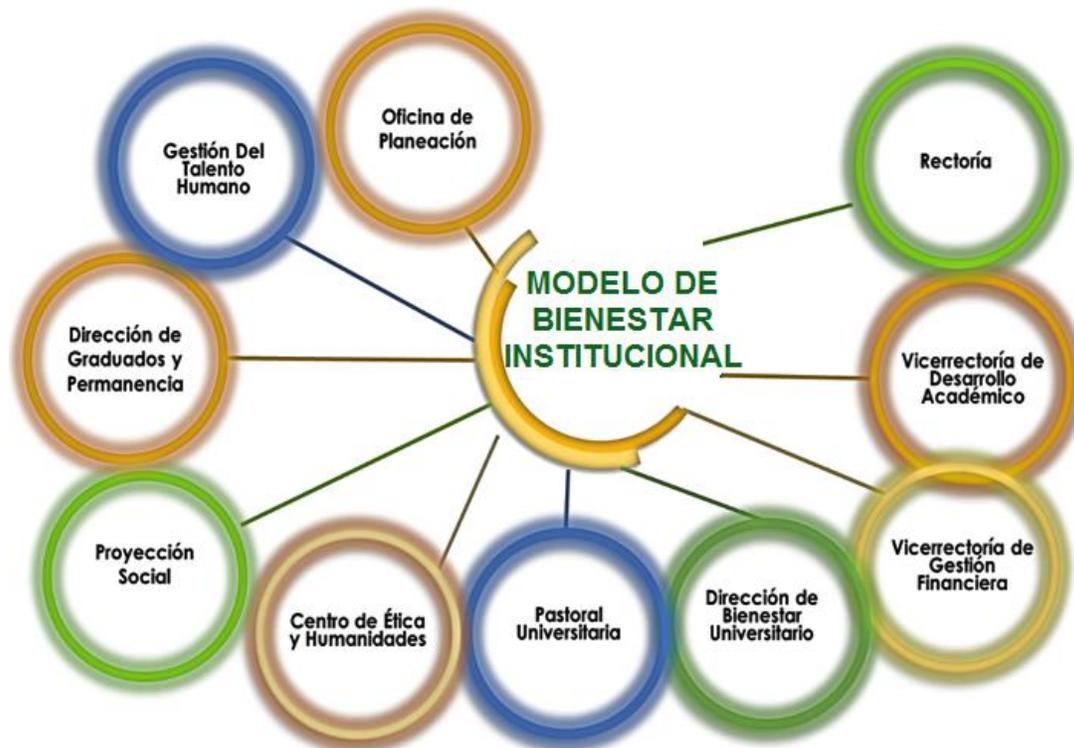
Es la persona encargada “formalmente” de la unidad organizacional. Esta autoridad formal le confiere un estatus especial dentro de la estructura de la empresa ante funciones interpersonales, informativos y decisorios.

Administrativos

Empleado o funcionario de una empresa privada u organismo público que trabaja en tareas de administración o gestión y trabaja en una oficina.

8.2 Actores del Modelo de Bienestar de la Universidad

Figura 4. Modelo de Bienestar Institucional



Fuente Bienestar Universitario UGC

La figura 4 muestra la vinculación de diversos actores en el Modelo. A continuación, se describirán las funciones de cada uno de ellos en el Modelo de Bienestar en la Universidad La Gran Colombia:

La **Rectoría** traza y dirige las políticas y las acciones de la institución para el logro del desarrollo académico, administrativo, económico y financiero de la institución. Dirige y coordina la gestión académica y administrativa de la Universidad.

A través de la **Vicerrectoría de Desarrollo Académico** se formulan, proponen y trazan las políticas y programas que permiten el desarrollo y fortalecimiento de la comunidad académica y coordina la interacción entre los organismos de esta área.

La **Vicerrectoría de Gestión Financiera** vela por disponer de manera oportuna y con calidad los recursos físicos, financieros y administrativos que se requieran para el logro del Bienestar general de la comunidad Grancolombiana.

La **Dirección de Bienestar Universitario** apunta al desarrollo humano, al mejoramiento de la calidad de vida de cada persona y del grupo institucional como un todo. De esta manera, propenden por la formación integral de todos los miembros de la

comunidad académica, para lo cual desarrolla programas deportivos, culturales, lúdicos, artísticos, espirituales, médicos, psicológicos, de desarrollo humano y de apoyo socioeconómico.

Por medio de las electivas libres integrales, tanto deportivas y culturales, en la modalidad virtual como presencial, así como la práctica libre de las mismas y las diversas selecciones y grupos culturales, se ofrece a la familia Grancolombiana bienestar físico, mental y social al promover hábitos de vida saludable, el desarrollo de valores como la solidaridad, el respeto, la tolerancia e impulsando el crecimiento personal, la autoestima y también herramientas para la resolución de los conflictos.

La Dirección de Graduados y Permanencia, a través de su Coordinación, diseña y coordina acciones transversales e interdisciplinarias, encaminadas a prevenir y mitigar las causas por las cuales un estudiante UGC abandona su programa académico y la Institución.

De esta manera, realiza acciones específicas que buscan fomentar espacios de sensibilización, acompañamiento integral personalizado, permanente para toda la comunidad, diseñando protocolos de ingreso y adaptación al entorno académico entre otros aspectos, garantizando de este modo, la promoción, la inclusión, la acogida, la adaptación, el seguimiento a la vida universitaria, la inserción laboral, el acceso, la permanencia y la graduación de aspirantes y estudiantes provenientes de distintos grupos poblacionales.

Un rasgo importante de la Universidad La Gran Colombia es la de contar con un direccionamiento católico desde su fundación, lo cual se ejecuta desde el **Centro de Pastoral Universitaria**, donde se brinda un servicio de apoyo y formación en un liderazgo auténtico a los estudiantes Grancolombianos para llevar con integridad el desarrollo de su profesión, creando así un ambiente propicio de sana amistad, de una sincera fraternidad, donde al calor de la fe, la esperanza, la caridad, la verdad y el amor, fundamenta la base de la construcción de toda sociedad, desarrollando las potencialidades espirituales y sociales de la comunidad académica.

El Centro de Pensamiento la Esperanza “Don Pedro Laín Entralgo” de la Universidad La Gran Colombia contribuye en la formación integral de los estudiantes, fortaleciendo en ellos la educación ético liberadora propia del marco filosófico y doctrinal de la institución como un eje transversal en el proceso de formación del estudiante Grancolombiano. A través del Centro de Pensamiento se propicia la generación de actitudes profesionales éticas para el logro de un excelente proyecto de vida, centrado en el perfil profesional y resaltando los valores humanos: la idoneidad, la responsabilidad, la autenticidad, la pertenencia y el compromiso de los estudiantes actuales y profesionales egresados para que asuman en su tránsito por la universidad la razón, el valor y el verdadero sentido de la existencia humana y de la formación profesional.

La Proyección Social de la Universidad La Gran Colombia, contribuye a los procesos de formación integral y construcción de comunidad académica, mediante el diseño y puesta en marcha de planes, programas y proyectos, dirigidos a buscar la articulación, integración e interacción de la Universidad con el contexto, las dinámicas sociales,

culturales, económicas y políticas basadas en la búsqueda del bien común, el ejercicio de la solidaridad, proyectando la dinámica interna universitaria hacia el entorno, la empresa, el sector productivo y, muy especialmente, hacia las comunidades más vulnerables para el mejoramiento y el logro de calidad de vida.

En el Departamento de **Gestión del Talento Humano** se promueven estrategias encaminadas a brindar a los administrativos y docentes, condiciones de trabajo y espacios sanos y seguros, que fomenten la promoción de la salud y previenen el desarrollo de la enfermedad a partir de lineamientos normativos vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo. Adicionalmente, apoyados en un mejoramiento continuo se establecen todas aquellas actividades orientadas al autocuidado como pilar fundamental de su propio ser, el de su familia y de su comunidad. Partiendo de esa premisa fundamental, el Departamento de Talento Humano gestiona planes de trabajo acordes a evaluaciones diagnósticas iniciales del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, acompañados de seguimientos continuos y eficaces que permitan identificar acciones para mejorar y mantener la salud y la seguridad de la comunidad docente y la de los trabajadores.

La institución ha dado importantes avances no solo en el cumplimiento de los requisitos de obligatorio cumplimiento, sino también, en la inclusión de requisitos opcionales que permitan aportar significativamente a la puesta en marcha de acciones para aumentar y mantener dichas condiciones laborales, las cuales, permiten que a partir del establecimiento de una política clara que contiene aspectos de seguridad y salud en el trabajo, sirva como eje principal y transversal que abarque todos los procesos institucionales de la Universidad.

La **Oficina de Planeación**, desde su alcance, asesora en el diseño de políticas, planes y programas que requiera la institución, así como realizar seguimiento periódico y evaluación a los planes trazados. De esta manera, se facilitará para el comité de Bienestar universitario contar con su propio plan de acción y realizar seguimiento periódico al cumplimiento de las actividades planteadas.

9. Comité de Bienestar Universitario

9.1 Objetivo

El Comité de Bienestar Universitario, garantiza el desarrollo y administración de las actividades culturales, recreativas, deportivas y servicios de asistencia que contribuyan a impartir una educación con calidad y permitan una formación integral de toda la comunidad académica, desarrollando el potencial del talento humano como persona.

9.2 Integrantes

- Rector(a) o delegado(a)
- Secretario(a) General
- Vicerrector(a) de Desarrollo Académico
- Vicerrector(a) de Gestión Financiera

- Vicerrector(a) de Innovación y Empresarismo
- Director(a) del Departamento de Bienestar Universitario
- Director(a) de Gestión del Talento Humano
- Director(a) de Docencia o representante de docentes
- Director(a) Centro de Pastoral
- Centro de Pensamiento La Esperanza “Don Pedro Laín Entralgo”
- Director(a) de Extensión
- Director(a) de Planeación
- Director(a) de la Oficina de Relaciones Internacionales e Interinstitucionales
- Director(a) de Graduados y Permanencia
- Representante de los estudiantes

Nota: Según la temática a tratar en el comité, se invitará a un delegado de las diferentes sedes o cualquier miembro de la comunidad académica que se requiera.

9.3 Funciones

- Preparar y tramitar para su aprobación, el reglamento interno que establezca las normas para el funcionamiento del Comité de Bienestar Institucional.
- Elaborar el plan anual de actividades del Comité de Bienestar Institucional con su respectivo cronograma, hacer un seguimiento al plan y establecer los correctivos necesarios.
- Proponer las políticas, estrategias, líneas de acción y programas mediante los cuales se desarrolle el bienestar institucional.
- Proponer a la Rectoría la distribución del presupuesto asignado al Bienestar Institucional para los programas, proyectos y actividades mediante los cuales se presta este servicio a la comunidad.
- Asesorar a la Dirección de Servicios Universitarios en el desarrollo y aplicación presupuestal de Bienestar Institucional.
- Definir estrategias de evaluación, seguimiento y control del plan operativo anual de Bienestar Institucional.
- Realizar evaluaciones periódicas sobre el desarrollo del Bienestar en el orden institucional, por facultad y por programas académicos e introducir los ajustes necesarios para el logro de las metas y objetivos.

10. Seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación a la política de bienestar institucional se realiza a través de mediciones periódicas de los planes y actividades para determinar el cumplimiento y

el impacto de los programas y servicios, con base en las estrategias de implementación de cada una de las líneas de acción. De esta manera, será el comité de bienestar institucional la instancia en la cual se realizará este seguimiento y evaluación.

10.1 Planteamiento de indicadores

En cuanto a los indicadores de la Política, se acogen los parámetros de evaluación estructurados en los lineamientos para aseguramiento de la calidad del MEN.

Tabla 1. Indicadores de la Política.

Denominación	Nombre del indicador	Estrategia	Línea de acción	Responsable del indicador
Información verificable sobre la participación de los miembros de la comunidad en la planeación y puesta en marcha de los programas de Bienestar.	Cobertura de la comunidad académica en la participación de Bienestar Universitario.	Conjunto de acciones y actividades de los servicios de Bienestar Universitario orientadas a genera la participación de la comunidad grancolombiana.	<ul style="list-style-type: none"> • Salud Integral • Desarrollo Humano y Prevención del Riesgo Psicosocial • Valores Culturales, Artísticos y Lúdicos • Promoción, Recreación y Deporte • Inclusión, Permanencia y Graduación 	<p>Bienestar Universitario</p> <p>Gestión del Talento Humano</p>
Existencia de mecanismos para evaluar los servicios de Bienestar por parte de la comunidad académica.	Nivel de percepción y satisfacción de la comunidad grancolombiana con respecto a los servicios de Bienestar Universitario.	Encuesta de percepción y satisfacción.	<ul style="list-style-type: none"> • Salud Integral • Desarrollo Humano y Prevención del Riesgo Psicosocial • Valores Culturales, Artísticos y Lúdicos • Promoción, Recreación y Deporte • Inclusión, Permanencia y Graduación 	Bienestar Universitario
Existencia de programas orientados a la prevención de la deserción y a la promoción de la graduación de los estudiantes.	Tasa de deserción anual	Programa de permanencia: Actividades y acciones encaminadas a la deserción estudiantil.	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión, Permanencia y Graduación 	Permanencia y Graduación

Denominación	Nombre del indicador	Estrategia	Línea de acción	Responsable del indicador
Existencia de programas orientados a la prevención de la deserción y a la promoción de la graduación de los estudiantes.	Tasa de graduación acumulada.	-Programa de permanencia: - Actividades y acciones encaminadas a la graduación estudiantil.	• Inclusión, Permanencia y Graduación	Permanencia y Graduación
Incentivos otorgados a la comunidad Grancolombiana.	Porcentaje de estudiantes beneficiados por becas o auxilios educativos.	-Actividades y acciones encaminadas a la permanencia y graduación estudiantil.	• Desarrollo Humano y Prevención del Riesgo Psicosocial • Becas o auxilios universitarios	Bienestar Universitario Vicerrectoría Administrativa y Financiera Permanencia y Graduación
Existencia de mecanismos de gestión de peticiones, quejas y reclamos formales de la comunidad académica.	Porcentaje de respuestas en la gestión de PQRS.	-Respuesta oportuna en la gestión a los PQRS.	• • Salud Integral • Desarrollo Humano y Prevención del Riesgo Psicosocial • Valores Culturales, Artísticos y Lúdicos • Promoción, Recreación y Deporte • Inclusión, Permanencia y Graduación	Bienestar Universitario Gestión del Talento Humano Permanencia y Graduación
Existencia de un modelo de Bienestar.	Existencia del modelo de Bienestar Institucional.	- Construcción y permanente actualización colectiva del modelo.	• Salud Integral • Desarrollo Humano y Prevención del Riesgo Psicosocial • Valores Culturales, Artísticos y Lúdico	Bienestar Universitario

Denominación	Nombre del indicador	Estrategia	Línea de acción	Responsable del indicador
			<ul style="list-style-type: none"> • Promoción, Recreación y Deporte • Inclusión, Permanencia y Graduación 	
Información verificable frente a la proyección de actividades y recursos humanos, físicos y financieros requeridos para la prevención de la deserción y la promoción de la graduación de los estudiantes.	Nivel de cumplimiento del plan de acción de permanencia y graduación.	Actividades y acciones encaminadas a la permanencia y graduación estudiantil.	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión, Permanencia y Graduación 	Permanencia y Graduación

Fuente Bienestar Universitario UGC

Bibliografía

- Congreso nacional de la República de Colombia. (1992, 28 de diciembre). Ley 30. *Por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior*. Diario Oficial 40700. https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86437_Archivo_pdf.pdf
- Consejo Académico de la Universidad La Gran Colombia. (2020, 19 de febrero). Acuerdo 005/20. <https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/estudiantes/panel/Reglamento-Estudiantil.pdf>
- Consejo Nacional de Acreditación. (2013). *Lineamientos para la Acreditación de Programas Académicos de Pregrado*. Ministerio de Educación Nacional. CNA. https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-342684_recurso_1.pdf
- Consejo Nacional de Educación Superior. (1995, 21 de marzo). Acuerdo 03/95. <http://sancionatorios.mineducacion.gov.co/files/acuerdo031995.pdf>
- Consejo Nacional de Educación Superior. (2014, 16 de diciembre). Acuerdo 03/14 (Colombia). https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-347952_recurso_1.pdf
- Consejo Nacional de Rectores de la asociación Colombiana de Universidades. (2003, 22 de octubre). Acuerdo 05/03. <https://www.uco.edu.co/MARCO%20LEGAL%20ORIGINAL/ACUERDO%2005%202003.pdf>
- Ministerio de Educación Nacional. (2016). *Lineamientos de Política de Bienestar para Instituciones de Educación Superior*. República de Colombia, Ministerio de Educación Nacional. https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-360314_recurso.pdf
- Ministerio de Educación Nacional. (2019, 25 de julio). Decreto 1330/19, julio 25, 2019. *Por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 -Único Reglamentario del Sector Educación (Colombia)*. https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-387348_archivo_pdf.pdf
- Ministerio de Educación Nacional. (2021). *Glosario*. https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-propertyvalue-55247.html?_noredirect=1