

**POLITICA DEL SISTEMA DE BIENESTAR  
INSTITUCIONAL 2021  
ARMONIZACIÓN**

INVESTIGACIÓN PILOTO PERTINENTE, INNOVADORA,  
TRANSFORMADORA Y SOSTENIBLE

---



### **Dirección**

Elsa Alvarado  
Germán Bernal  
Marcela Held  
Marcela Bermúdez

### **Colaboradores**

Luz Helena Romero  
Sandra Guzmán  
Jimena Casadiegos  
Orlando Barrera  
Gabriel Jaramillo  
Oscar Bermúdez  
Cristhian Torres



# I. MARCO GENERAL.

## i. Contextualización

El devenir histórico de Bienestar Institucional nace con el origen mismo de la Universidad Piloto de Colombia, en la primera década que abarca desde 1962 hasta 1973, teniendo en cuenta la determinación de los Fundadores quienes eligen un cambio en la búsqueda de un favorable bienestar universitario haciendo frente al inconformismo de un grupo de estudiantes ante un sistema de educación superior que no satisfacía las expectativas de una academia pertinente.

En esta década de surgimiento, el Bienestar fue concebido como un complemento de la formación universitaria, asociado a una concepción de una nueva comunidad universitaria, de construcción colectiva y participativa, con notable sentido de pertenencia y solidaridad. Bienestar surge entonces como un componente esencial, que sobrepasa la idea de una dependencia aislada, para convertirse en el desarrollo de un espíritu de participación de todos, que incluyó cuatro servicios a los estudiantes: Orientación, Salud, Empleo y fomento del Deporte.

En la década de 1974 a 1984, a partir de la ampliación del número de facultades en la universidad, se crea oficialmente el Departamento de Bienestar Universitario, según consta en el acta No. 005-78 de marzo 31 de 1978.

La Facultad de Arquitectura, siendo pionera en la universidad, asume el Bienestar en cabeza del Decano, permitiendo la creación y expresión de diferentes grupos artísticos y culturales, en donde cobra relevancia el teatro, las artes plásticas, el periódico y demás actividades propias de la formación humanística, como apoyo a la gestión académica y en correspondencia con las intenciones de la educación en esa época.


Durante este periodo, dos hitos relevantes animan a formalizar y a adecuar el departamento de Bienestar: La reforma educativa de 1971, que sugiere la inclusión de docentes y administrativos como grupos poblacionales de atención para el bienestar; y la reforma en la educación superior que tuvo lugar en 1980, la cual resalta la importancia del ser humano como centro de la vida universitaria, influyendo notablemente en el concepto de bienestar universitario y creando el marco legal para insertarlo en la estructura administrativa de la Educación Superior.

Es así como en la Universidad Piloto de Colombia se da prioridad al área de salud asistida, con medicina, odontología y psicología, complementándose con pólizas de seguro de accidentes, y se amplía el área de cultura, en donde se agregan grupos músico vocales, se amplían actividades en el programa de deportes, se inaugura el auditorio de la Sede Administrativa y, para todos los efectos, se da cobertura a estudiantes, administrativos y docentes.

En la tercera década, entre 1985 y 1995, se dieron cambios importantes en la concepción del Bienestar a nivel nacional. Lo primero que hay que mencionar es la aprobación de la Ley General de Educación (Ley 30 de 1992) en donde se determina “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”. Con esta ley, también se enfatiza la relación del bienestar con las funciones sustantivas de docencia, investigación y proyección social, y se promueve la consideración de la normatividad expedida por el CESU, teniendo como fundamento la Constitución Política de 1991.

Entre tanto, la Seccional del Alto Magdalena de la Universidad Piloto de Colombia nace el 6 de febrero de 1986, por resolución del ICFES No. 025, siendo pionera en la educación superior de la región, materializando a la vez el nacimiento de la Coordinación de Bienestar Institucional de la UPC, enmarcada en la Ley 30 de 1992.

La cuarta década, que comprende los años de 1996 – 2006, se caracterizó por consolidar la oferta de programas y servicios de Bienestar Institucional asociados a la dinámica de lo que sería el Plan Estratégico Institucional, demarcando una tendencia



de articulación institucional hacia los años venideros. Así mismo, se amplía el Bienestar con los servicios del área de Promoción y Desarrollo Humano, como una de las áreas que trabaja el desarrollo psico-afectivo de la comunidad universitaria. Por su parte, en la Seccional del Alto Magdalena de la Universidad Piloto de Colombia, para esta década se afianzan las actividades del área de salud y promoción y desarrollo.

En tiempos recientes, durante la década 2007 - 2017, Bienestar Institucional se incorpora al desarrollo de las Cátedras Electivas institucionales en los planes de estudio de diferentes programas, formando parte de la oferta académica de la universidad a través del sistema de créditos académicos. Así mismo, mediante el Acuerdo de Consiliatura No. 223 - 2013, se crea el Programa de Orientación Universitaria (POU) como parte de la oferta de servicios del Departamento de Bienestar. De igual manera, dando respuesta a una necesidad institucional, mediante la resolución de la Consiliatura No.231- 2012 se aprueba un Coordinador de Bienestar para Postgrados y otros cargos.

Es así como en la última década y atendiendo a las tendencias y dimensiones del bienestar en las Instituciones de Educación Superior, que buscan un bienestar institucional para los integrantes de la comunidad educativa, el Comité asesor de Bienestar, órgano que ha venido orientando las acciones del Departamento de Bienestar, recomienda articular las diferentes unidades académicas y/o administrativas que brindan bienestar a los miembros de nuestra comunidad universitaria. Se plantea así la articulación de éstas unidades operativas en un sistema que alberga, por un lado, los actores del bienestar y, a su vez, los beneficiarios de estos procesos.

Desde esta perspectiva, se configura el Sistema de Bienestar Institucional, considerado abierto, flexible, cambiante, que se adapta a las necesidades de los beneficiarios, los cuales, para nuestro caso, se constituyen en los Actores del Sistema: estudiantes, docentes, administrativos y egresados de nuestra universidad. Al mismo tiempo, este sistema define estrategias de bienestar de acuerdo a las poblaciones a la que están dirigidas las Unidades operantes: la Coordinación de Recursos Humanos, que establece programas de bienestar laboral para personal docente y administrativo, junto con la Dirección de Desarrollo Docente, que vincula a los docentes en programas de formación y promoción del desarrollo humano; la Oficina de Egresados, que a través de convenios, alianzas , etc. establece vínculos con nuestros egresados generando bienestar; y el departamento de Bienestar, que diseña e implementa acciones tendientes al bienestar de toda la comunidad universitaria.

Como ente regulador de éste sistema continuaría operando el Comité Asesor de Bienestar, el cual, bajo la armonización de esta política, se reconoce como el Comité



Asesor del Sistema de Bienestar Institucional.

## **ii. Referentes conceptuales, jurídicos e institucionales**

### **Referentes conceptuales:**


La Universidad es considerada un espacio de socialización que como tal propicia y favorece la generación de valores que deben estar orientados al crecimiento de la persona y de la comunidad a la cual pertenece.

En el marco de una democracia participativa y el derecho al libre desarrollo de la personalidad, la búsqueda institucional debe estar dirigida al fomento y práctica cotidiana de la responsabilidad, la solidaridad, la tolerancia, la participación y la autonomía, valores necesarios para lograr una mejor sociedad.

En una Institución de Educación Superior cada uno de los miembros de la comunidad (estudiantes, docentes, administrativos y egresados) debe reconocerse como un “formador en formación” que cada día se comprometa más con su desarrollo personal y que afirme su pertenencia a la institución. De esta forma, las interacciones que se generan van formando una red permanente que le da identidad a la Institución.

En este contexto, el Sistema de Bienestar Institucional 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.

El Sistema de Bienestar Institucional, además de referirse al “estar bien” de las personas, debe ser concebido como un aporte al proceso educativo, mediante acciones intencionalmente formativas que permitan el desarrollo de las diferentes dimensiones del ser humano (cultural, social, laboral, moral, cognitiva, psico-afectiva, física y relacional), a través del desarrollo de los planes de acción de las unidades que integran el Sistema de Bienestar Institucional: la Coordinación de Recursos Humanos, la Dirección de Desarrollo Docente, la Oficina de Egresados y el Departamento de Bienestar. Esta intencionalidad formativa, que la Universidad Piloto de Colombia concibe como Formación Integral, se alcanza en términos de bienestar a través de la articulación y coordinación de los distintos planes y acciones de estas dependencias, gracias al Comité Asesor del Sistema de Bienestar Institucional encargado de orientar dicha articulación buscando el fortalecimiento mutuo y la armonización con las estrategias planteadas en el Plan Estratégico Institucional.



Desde esta perspectiva democrática y crítica, que asume el diálogo de saberes desde la polivalencia como encuentro de diversas miradas sobre el conocimiento y la cultura, el Sistema de Bienestar Institucional se orienta a comprometer la participación activa de todos los miembros de la comunidad universitaria, respetando la diversidad cultural y favoreciendo en cada persona la conformación de una conciencia crítica que la conduzca al ejercicio responsable de su libertad. Solo así se podrá superar la tradicional concepción paternalista y asistencial del bienestar, asumiéndolo, en cambio, en una perspectiva de desarrollo sostenible que redunde en la construcción de solidaridad y autonomía para la promoción y generación de una convivencia pacífica y creativa en beneficio del individuo y la sociedad. De este modo, se busca comprometer la voluntad de cada uno de los miembros que integran la comunidad universitaria para buscar y mantener el bienestar colectivo e impulsar y mantener su propio “bien estar”.

### **Referentes jurídicos:**

El Estado colombiano dispone diversidad de normativas que reglamentan y condicionan el funcionamiento del bienestar universitario, estableciendo criterios, mandatos y recomendaciones para garantizarlo con calidad, integralidad y pertinencia. Dentro de los principales referentes que hacen parte de este marco normativo se encuentran:

- Ley 30 de 1992 “Por la cual se reglamenta el servicio público de Educación Superior”. Título Quinto: Del Régimen Estudiantil. Capítulo III: Del Bienestar Universitario. Artículo 117. “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”.
- Acuerdo 03 de 1995 del Consejo Nacional de Educación Superior - CESU “Por el cual se establecen las políticas de Bienestar Universitario”, en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 117 de la Ley 30 de 1992, en donde se establece que los programas de bienestar deben cubrir la totalidad de la comunidad universitaria, atendiendo a las condiciones diferenciales de cada actor particular (estudiantes, docentes, administrativos); establecer canales de participación efectiva donde los actores se puedan expresar y formular propuestas y alternativas de interés para el bienestar institucional; establecer canales de comunicación que viabilicen el diálogo entre actores y dependencias; asegurar la adecuada coordinación entre las distintas dependencias con responsabilidades de bienestar; adelantar acciones preventivas y correctivas frente a distintas situaciones que puedan afectar el bienestar institucional; atender a la comunidad universitaria con respecto a las áreas de salud, cultura, desarrollo humano, promoción socioeconómica, recreación y deportes; desarrollar procesos de investigación; entre otros aspectos relacionados con el manejo presupuestal, para la promoción de la equidad y el desarrollo.

- Decreto 1295<sup>1</sup> de 2010 y Decreto 1330<sup>2</sup> de 2019, para la reglamentación del Registro Calificado de las universidades y sus programas académicos, que solicitan medidas de verificación de bienestar universitario, iniciando por la estructuración de un modelo y una política de bienestar, que complementen y fortalezcan la vida académica y administrativa; de acuerdo con la misión e identidad institucional; así como el emprendimiento de actividades y mecanismos de intermediación laboral y seguimiento a la actividad profesional de los egresados; medidas para la prevención de la deserción y para la promoción de la graduación de los estudiantes; ajuste a los niveles y modalidades educativas (presencial, virtual, a distancias, etc.); y la existencia de mecanismos de implementación y divulgación de los procesos de bienestar; así como la disposición y organización de los recursos necesarios para su funcionamiento.
- Lineamientos de Acreditación Institucional<sup>3</sup> del Consejo Nacional de Acreditación (CNA); Lineamientos de Política de Bienestar para Instituciones de Educación Superior<sup>4</sup>; entre otros referentes normativos; reglamentan y reafirman orientaciones para garantizar el bienestar universitario, como condición de acreditación de calidad, tanto de los programas académicos como a nivel universitario. Así mismo, se estiman recomendaciones y se participa en actividades sobre bienestar del Consejo Nacional de Educación Superior CESU y de la Asociación Colombiana de Universidades ASCUN y su Red de Bienestar Universitario.

Teniendo en cuenta que este marco normativo además de considerar medidas para el bienestar de toda la comunidad universitaria estima medidas diferenciales para el bienestar de los distintos actores del sistema (estudiantes, docentes, administrativos y egresados), el Sistema de Bienestar Institucional de la Universidad Piloto de Colombia acude y hace seguimiento a los referentes normativos (vigentes y en curso) que permiten garantizar el bienestar de cada actor, mediante la gestión articulada de sus distintas dependencias: Departamento de Bienestar, Recursos Humanos, Desarrollo Docente, Egresados.<sup>5</sup>

## Referentes institucionales:

La Universidad Piloto de Colombia, más allá de las exigencias normativas del Estado, consciente de la responsabilidad que como institución tiene con los miembros que forman la comunidad universitaria, establece los principios rectores que

1 Decreto 1295 de 2010, Artículo 6, Numerales 6.5 y 6.6.

2 Decreto 1330 de 2019, Artículo 2.5.3.2.3.1.1. y Artículo 2.5.3.2.3.1.6

3 CNA – Lineamientos de Acreditación Institucional

4 Ministerio de Educación Nacional Lineamientos de Política de Bienestar para IES . 2016

5 De este modo, se aportan respuestas asociadas, por ejemplo, al seguimiento a los egresados y promoción de su inserción laboral, mediante los mecanismos establecidos por el Observatorio Laboral de Educación del Ministerio de Educación Nacional, así como en respuesta al Decreto 1072 de 2015 en lo concerniente al Servicio Público de Empleo; la Resolución 3999 de 2015 para la gestión y colocación de empleo; la Ley 50 de 1990, que contempla al Código Sustantivo del Trabajo.



guiarán la institución a través del proyecto Educativo Institucional. Sin embargo, existen orientaciones institucionales en cada una de los campos de acción, que se enuncian a continuación:

- Concerniente a Bienestar Institucional el Proyecto Educativo Institucional, presenta las consideraciones que la Universidad Piloto constituye en el marco orientador de las acciones necesarias para llevar a cabo la intencionalidad formativa de la institución, en ese sentido presenta la Política de Bienestar como línea de acción en el desarrollo de sus funciones sustantivas.
- Acuerdo de Consiliatura No. 01 – 2005 por el cual se reforma el Acuerdo del Sistema de Bienestar de la Universidad Piloto de Colombia, en sus artículos 1, 8, 9, 10 y 12 y del 13 al 32.
- La Resolución de Consiliatura No. 124 del 2003 expide las modificaciones a la estructura de la Universidad. El Departamento de Bienestar Institucional está estructurado así: Dirección de Bienestar, área de Programa de Orientación Universitaria, Área de Salud, Área de Cultura, Área de Deportes y Área de Promoción y Desarrollo. Creado congruentemente con la misión institucional y comprometida con el desarrollo de la formación integral.
- Resolución de Consiliatura No.231- 2012, se aprueba un Coordinador de Bienestar para Postgrados y otros cargos.
- Acuerdo de Consiliatura No. 223 - 2013 se crea el Programa de Orientación Universitaria, como otra de las áreas de servicios del Departamento de Bienestar Institucional. Este Sistema deberá garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades productivas en la Universidad.
- Resolución de Consiliatura No. 134 del 2019 por el cual se autoriza la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo adscrito a la Dirección de Salud del Departamento de Bienestar
- Ahora con relación a los egresados y con el ánimo de potenciar las relaciones y comunicación con los egresados y fortalecer el programa de seguimiento a los mismos, las directivas de la Universidad Piloto de Colombia, crearon en 2005, la Oficina de Seguimiento al Egresado, mediante el Acuerdo de Consiliatura No. 038-2005. Según este acuerdo, la Oficina de Seguimiento al Egresado, es una dependencia adscrita a Bienestar Institucional. Posteriormente, mediante nuevo Acuerdo de Consiliatura, se hace la modificación correspondiente, quedando esta Oficina adscrita a Rectoría.
- De conformidad con el Acta de No. 016-13 del 18 de octubre de 2013 y Resolución de Consiliatura No. 184-13 la Honorable Consiliatura, con fundamento en el artículo 27-1 de los Estatutos de la Universidad, con lo dispuesto en la Sección 2 – Servicio Público de Empleo – del Decreto 1072 de 2015, y en el artículo 95 de la Ley 50 de 1990 y la Resolución 3999 de 2015. Expide el presente Reglamento de la Bolsa de Empleo de la Universidad Piloto de Colombia, el cual se ajusta a los términos legales generales y a las condiciones particulares exigidas.

Del mismo modo la Oficina de Desarrollo Docente ejecuta las normativas, políticas y lineamientos de desarrollo profesoral

- La Dirección de Desarrollo Docente de La Universidad, creada por la Resolución de Consiliatura No. 216 de 2007, bajo la denominación de Dirección de Registro y Documentación Docente, adscrita a la Dirección Administrativa; posteriormente, por medio de la Resolución de Consiliatura No. 206 de 2010, cambia la denominación de la dependencia a la **Dirección de consultorías y docencia**, creando a su paso la Coordinación de docencia.
- En el año 2011, a través de la Resolución de Consiliatura 082 de 2011, la dependencia es denominada Dirección de Desarrollo Docente
- La Dirección se encarga del diseño, revisión y actualización permanente de políticas para la planta profesoral, aseguramiento de la aplicación transparente del estatuto profesoral en cuanto a escalafón docente, aplicación de políticas y programas de desarrollo profesoral y de reconocimiento al ejercicio docente, aseguramiento de una planta de profesores con altos niveles de cualificación, que lideren los procesos académicos y permitan la constitución de comunidades académicas consolidadas y promoción de la interacción académica de los profesores.

De la misma manera la Dirección Administrativa a través de la coordinación de Recursos Humanos implementa programas para el bienestar del personal administrativo.

- *Mediante acta de No. 007-2002 del Comité de Recursos Humanos del 14 de junio de 2002 se crea el cargo de Coordinador de Capacitación, Bienestar y Desarrollo. Posteriormente en el Acta de Consiliatura No. 012-2007 del 27 de marzo de 2007, se crea el cargo de Coordinación de Recursos Humanos, área adscrita a la Dirección Administrativa. Dentro de sus funciones está la de dirigir y coordinar los programas de bienestar y desarrollo del personal, mediante capacitaciones que coadyuven a un mejor clima organizacional, así como coordinar programas y actividades que apunten al bienestar y desarrollo de los colaboradores de la Universidad.*


### iii. Principios y valores

- **Universalidad:** La comunidad universitaria podrá acceder, sin discriminación, a los programas y servicios del Sistema de Bienestar Institucional, según la normatividad de la Institución.

- **Reciprocidad:** La política y los programas del Sistema de Bienestar Institucional se proyectarán de manera que contribuyan al mejoramiento de las actividades desarrolladas en la docencia, la investigación y la proyección social y, a su vez, éstas funciones sustantivas retroalimentarán al Sistema de Bienestar Institucional.
- **Transversalidad:** El Sistema de Bienestar Institucional se reconocerá como un asunto estratégico para el cumplimiento de los objetivos misionales de la Universidad Piloto de Colombia que se articula e incorpora en los distintos planes, procesos y prácticas institucionales.
- **Pertinencia:** Las acciones del Sistema de Bienestar Institucional se orientarán a las particularidades institucionales, al Ethos institucional, su contexto universitario y a las necesidades e intereses de los actores poblacionales que conforman la comunidad educativa con miras a su desarrollo educativo y humano.
- **Corresponsabilidad:** El Sistema de Bienestar Institucional es una construcción colectiva y por tanto involucrará la responsabilidad rigurosa y oportuna de todos los actores de la comunidad educativa y de las Unidades de Apoyo que conforman el Sistema.
- **Equidad:** La política del Sistema de Bienestar Institucional buscará el bienestar de toda la comunidad educativa con particular atención a aquellos que son vulnerables o presentan condiciones particulares que no han permitido el goce efectivo de sus derechos, como víctimas del conflicto armado, grupos étnicos, población con discapacidad y población fronteriza.
- **Integridad y confiabilidad de la información:** La Universidad Piloto de Colombia, a través del Sistema de Bienestar Institucional, asumirá la integridad y confiabilidad de la información relacionada con los procesos a cargo de las Unidades de Apoyo integrantes del Sistema, considerando las variables de evaluación y seguimiento pertinentes para responder a la misión y al plan estratégico institucional.

#### **iv. Orientaciones de Evaluación y Sistematización**

Consciente del proceso de mejoramiento continuo de la Universidad Piloto de Colombia, el Sistema de Bienestar Institucional, a través de las Unidades de Apoyo que lo integran, contará con mecanismos de autoevaluación y sistematización de procesos, guiado por el interés de dar cuenta de su avance frente a los objetivos trazados desde



su política y frente a la implementación de sus programas y proyectos. Un mecanismo básico de seguimiento de la operacionalización del sistema es la actualización periódica del Anexo 1 de la política del Sistema de Bienestar Institucional, con el reporte de los proyectos implementados anualmente.<sup>6</sup>

Por otro lado, para el despliegue estratégico del Sistema de Bienestar Institucional, el sistema contará con mecanismos o estrategias para monitorear y socializar información pertinente para valorar el avance frente a lineamientos, procesos o variables del Plan Estratégico Institucional, asociados a las responsabilidades del Sistema de Bienestar Institucional.

Las metodologías o procedimientos de evaluación de los programas y proyectos del Sistema de Bienestar Institucional alimentarán el proceso de auto-evaluación de la política del sistema con el fin de dar cuenta del cumplimiento de los objetivos misionales, así como identificar formas y procesos de mejoramiento.

Estos procesos estarán dispuestos en los canales de divulgación que la Universidad determine para tal fin y, en cualquier caso, el Comité Asesor del Sistema de Bienestar Institucional determinará los mecanismos que permitan armonizar los procesos de registro, sistematización, almacenamiento y socialización oportuna de la información que se requiere para los efectos mencionados.

<sup>6</sup> El Anexo 1 de la política del Sistema de Bienestar Institucional da cuenta básica de los proyectos implementados anualmente. El Comité Asesor del Sistema de Bienestar Institucional puede mejorar el diseño de este anexo conforme a los criterios que estime pertinentes para complementar la visualización básica del seguimiento a la implementación de la política del sistema.



## 2. PROPÓSITOS Y OBJETIVOS

El Sistema de Bienestar Institucional se concibe como un proceso en construcción permanente, en donde a partir de los saberes de las cuatro dependencias que lo conforman: Bienestar Institucional – Oficina de Egresados – Oficina de Desarrollo Docente y la Dirección Administrativa, se diseñan, implementan y evalúan los programas de bienestar de la comunidad universitaria Piloto teniendo en cuenta la integración del Plan Estratégico Institucional.

Su objetivo se centra en la identificación de las necesidades fundamentales de la comunidad y en el diseño de satisfactores que tengan en cuenta la equidad, el respeto y la singularidad y reconozcan en los individuos que la conforman el estímulo a su creatividad, su libertad y su expresividad.

Fomentar programas que apunten a la Construcción de comunidad mediante acciones que refuercen la identidad y el sentido de pertenencia institucional

Planea programas que potencien la formación humana y fomenten las competencias relaciones y afectivas

Generar programas que reflejen entornos saludables y favorezcan la salud física, mental y social de los miembros de la comunidad universitaria



Promover proyectos que estimulen el desarrollo de competencias que mejoren el proceso de adaptación no solo a la vida universitaria sino a la vida laboral.

Generar información pertinente para el seguimiento y evaluación del sistema que ayude a la decisión acertada del funcionamiento de la política.



### **3. SISTEMA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL, ACTORES Y CAMPOS DE ACCIÓN.**

El Sistema de Bienestar Institucional se concibe como un sistema abierto, dinámico y flexible, impulsado por el Departamento de Bienestar, la Dirección de Desarrollo Docente, la Oficina de Egresados y la Dirección Administrativa - Coordinación de Recursos Humanos, hacia la interacción y promoción del bienestar de los cuatro actores estratégicos beneficiarios del sistema determinados como la Comunidad Educativa desde el Proyecto Educativo Institucional de la UPC: Estudiantes, Docentes, Administrativos y Egresados.

#### **i. Actores del Sistema**

El Sistema de Bienestar Institucional se rige por un enfoque poblacional que responde a cada uno de los actores del sistema (Estudiantes, Docentes, Administrativos y Egresados) reconociéndolos como poblaciones con necesidades y satisfactores distintos, unidos a su vez por una relación sistémica al ser parte de la comunidad universitaria. Cada uno de estos actores o poblaciones se definen de la siguiente manera:

**Estudiantes:** Son corresponsables en el proceso de formación como sujetos de derechos y obligaciones, protagonistas del proceso formativo y con autonomía frente a su desarrollo personal y profesional. La calidad de estudiante se adquiere mediante el acto voluntario de matrícula en un programa académico ofrecido por la Universidad

Piloto de Colombia. Las clases o categorías de estudiantes (regular, visitante, asistente) son establecidas en el reglamento estudiantil.

**Docentes:** Es Docente de la Universidad Piloto de Colombia la persona que con tal carácter ha sido vinculada a la institución según las normas previstas en el Estatuto Docente para desarrollar actividades que correspondan a las funciones sustantivas de la educación superior y la gestión administrativa, conforme a la estructura de la labor docente propuesta institucionalmente. Los Docentes de la Universidad Piloto de Colombia se diferencian en distintas clasificaciones (según sean de Carrera Académica, de Planta, de Hora Cátedra, Temporales, Visitantes, de Tiempo Completo, Medio Tiempo u Hora Cátedra) conforme al estatuto docente.

**Administrativos:** Son los directivos y colaboradores que lideran, orientan, gestionan, apoyan y dan soporte a los procesos académicos, administrativos y de servicios, para el cumplimiento de los objetivos misionales, en busca de la excelencia y la solución oportuna de las necesidades de los demás actores y beneficiarios de su labor. Se encuentran vinculados a la institución según las normas contractuales y de prestación de servicios prevista conforme a la estructura de la labor acordada institucionalmente.

**Egresado graduado:** Se considera egresado graduado al estudiante regular que ha cursado y aprobado en su totalidad los créditos del plan de estudios de un programa académico; cumplido los requisitos de grado establecidos; y recibido el título correspondiente que otorga la Universidad. El egresado graduado cumple con el requisito de terminación del plan de estudios y ha realizado proceso de graduación por parte de la Universidad.

## **ii. Campos de Acción del Sistema de Bienestar Institucional:**

Para la operacionalización del Sistema de Bienestar Institucional las unidades o dependencias que lo integran (Departamento de Bienestar, la Dirección de Desarrollo Docente, la Oficina de Egresados y la Dirección Administrativa - Coordinación de Recursos Humanos) desarrollan diferentes programas y proyectos, que responden a planes de acción periódicos, que aportan al Plan Estratégico Institucional, mediante el abordaje de cuatro Campos de Acción que permiten cohesionar los esfuerzos y acciones de las dependencias hacia el propósito y los objetivos del sistema:





### **Construcción de Comunidad:**

Impulsa programas y proyectos orientados al surgimiento y la sostenibilidad de procesos dinámicos de interacción que propician el sentido de pertenencia a la Institución y una cultura de convivencia e integración entre sus miembros.

### **Formación Integral:**

Desarrolla programas y proyectos que impulsan la formación humana y el desarrollo de competencias de índole afectivo y relacional. En este campo se diseñan proyectos que tienen que ver con el desarrollo del ser y sus valores éticos.

### **Calidad de Vida:**

Los programas y proyectos derivados de este campo favorecerán la salud de la Comunidad Universitaria Piloto, entendida ésta como un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente como la ausencia de afecciones o enfermedades. También se consideran proyectos que trabajen la construcción de entornos saludables.

### **Desarrollo Humano:**

Impulsa programas y proyectos que cualifican el desempeño de los actores del sistema en cada uno de sus roles. Animam el desarrollo de competencias para mejorar el desempeño y la adaptación a la vida universitaria y al mundo del trabajo. Estas acciones están siempre orientadas a la ampliación de oportunidades, a la superación y el desarrollo del ser humano.

## **iii. Programas y proyectos del sistema**

Desde la política del Sistema de Bienestar Institucional se orientan los esfuerzos que emprenden las Unidades o dependencias que lo componen para dar cumplimiento a los objetivos de la política a través del abordaje de los cuatro Campos de Acción a los que se dirige el sistema (Construcción de Comunidad, Formación Integral, Calidad de Vida y Desarrollo Humano).

El abordaje de estos Campos de Acción es realizado por las Unidades mediante programas y proyectos<sup>7</sup> periódicos que impactan directamente el bienestar de los Actores que integran la comunidad universitaria (Estudiantes, Docentes, Administrativos, Egresados).

7 Ver Anexo 1. Proyectos del Sistema de Bienestar Institucional (año por año).

Los proyectos se desarrollan conforme a la planeación establecida por el Sistema de Bienestar Institucional, en congruencia con el Plan Estratégico Institucional y vinculando mecanismos diferenciales para la participación de los actores del sistema.

Los proyectos implementados son reportados anualmente mediante la actualización periódica del Anexo 1 de la política del Sistema de Bienestar Institucional.<sup>8</sup>



## iv. Comité Asesor del Sistema de Bienestar Institucional

El Comité Asesor del Sistema de Bienestar Institucional está conformado por el Presidente, Rector, Director Administrativo, Director de Bienestar (preside), Coordinación de Bienestar de SAM, Dirección de Salud, Director de la Oficina de Egresados y Director de Desarrollo Docente.

Sus funciones son ser asesores del Sistema de Bienestar Institucional en los objetivos y programas que desarrolle a la luz de lo formulado en el Plan Estratégico Institucional.

Velar por el cumplimiento de la misión, principios y objetivos del Sistema de Bienestar Institucional.

<sup>8</sup> El Anexo 1 de la política del Sistema de Bienestar Institucional da cuenta básica de los proyectos implementados anualmente. El Comité Asesor del Sistema de Bienestar Institucional puede mejorar el diseño de este anexo conforme a los criterios que estime pertinentes para complementar la visualización básica del seguimiento a la implementación de la política del sistema.



Proponer política y estrategias de desarrollo de la Política del Sistema de Bienestar Institucional.

Dar dirección y apoyo a los programas del Sistema de Bienestar Institucional.

Y, por último, proponer cambios y/o modificaciones que se deriven de la implementación de los programas de la Política del Sistema de Bienestar Institucional

El Comité Asesor contará con mecanismos de autoevaluación y sistematización de procesos, guiado por el interés de dar cuenta de su avance frente a los objetivos trazados desde la política y frente a la implementación de sus programas y proyectos.

Frecuencia de reuniones: El Comité del Sistema de Bienestar Institucional se reunirá ordinariamente una vez por semestre. Podrán invitar a otras instancias de acuerdo a las necesidades y a los temas que se aborden.

Genera actas firmadas por quienes lo conforman.

