

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA ESUMER
ACUERDO DEL CONSEJO DIRECTIVO
No. 07 del 4 de noviembre de 2021

Por el cual se adopta la Política de Bienestar Institucional

El Consejo Directivo de la Fundación Universitaria Esumer, en uso de sus atribuciones estatutarias y, en especial las conferidas en los literales c) y d) del artículo 34, y

CONSIDERANDO

Que el principio de autonomía universitaria consagrado en el artículo 69 de la Constitución Política, de conformidad con el artículo 28 de la Ley 30 de 1992, reconoce a las instituciones de educación superior el derecho a darse y modificar sus propios estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear y organizar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su función social y su misión institucional.

Que la ley 30 de 1992, establece en su artículo 117, que las Instituciones de Educación Superior deben adelantar programas de bienestar, entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo.

Que la Ley 30 de 1992, establece la necesidad de contar con unas políticas que articulen la formación integral y el bienestar institucional como eje transversal de toda la comunidad institucional, precisando el presupuesto que deben destinar las instituciones para atender adecuadamente el bienestar universitario.

Que el Decreto 1075 de 2015 Único reglamentario del Sector Educación, establece que el bienestar es una de las condiciones determinantes para la gestión del registro calificado de los programas académicos, como herramienta para apoyar el desarrollo humano, la

formación integral y la prevención de la deserción; así como otras dimensiones de la institución como el bienestar laboral.

Que el decreto 1330 de 2019 complementa el alcance del Bienestar Institucional, para determinar las condiciones institucionales y de programa; dándole un papel central en el fortalecimiento de los procesos académicos y administrativos basados en el desarrollo integral, así mismo, entroniza la importancia de favorecer las condiciones de permanencia y graduación de los estudiantes.

Que el Acuerdo 02 de 2020 del Consejo Nacional de Educación Superior CESU, actualiza el modelo de acreditación en alta calidad, estableciendo en las condiciones institucionales el Factor 9 Bienestar Institucional; erigiendo para las instituciones el deber de disponer de mecanismos e instrumentos para asegurar el desarrollo humano, y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas y la institución, con un adecuado uso de los recursos y asegurando la intervención institucional de acuerdo a las características de su población académica.

En virtud de lo expuesto, el Consejo Directivo de la Institución Universitaria Esumer:

ACUERDA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Definición. El Bienestar Institucional en la Fundación Universitaria Esumer, es asumido desde una perspectiva integral, promoviendo actividades para el desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social de estudiantes, egresados, docentes y administrativos y su área de influencia, en los que se privilegia el Desarrollo Humano, la Formación Integral, la Calidad de vida y la Construcción de la Comunidad, mediante la planificación y potencialización de programas, actividades y servicios.

Artículo 2. Principios Orientadores. Esumer adopta como marco conceptual el concepto de Bienestar del Comité Nacional de ASCUN y lineamientos del Ministerio de Educación Nacional, el cual lo enmarca bajo los siguientes principios:

- a) **Universalidad.** Los lineamientos de bienestar aplican a Esumer como institución universitaria de educación superior y su naturaleza jurídica de fundación sin ánimo de lucro, para garantizar el bienestar para toda la comunidad educativa.

- b) **Equidad.** Los lineamientos buscan el bienestar de 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.
- c) **Transversalidad.** Los lineamientos parten del reconocimiento del bienestar como un asunto estratégico para el cumplimiento de los objetivos misionales que se articula e incorpora en los distintos procesos y prácticas institucionales.
- d) **Pertinencia.** Las estrategias de bienestar deben estar orientadas a las particularidades de la institución, teniendo en cuenta las necesidades e intereses de los diferentes estamentos
- e) **Corresponsabilidad.** El bienestar es una construcción colectiva y por tanto es responsabilidad de todos los actores de la institución.

Artículo 3. Elementos de bienestar en la Institución. Son elementos de bienestar institucional los siguientes:

- a) **Desarrollo Humano:** El desarrollo humano pretende satisfacer las necesidades humanas, más allá de lo económico, considerando también una forma de vida del ser y una forma de integrarse el individuo a la comunidad, fortaleciendo las capacidades del ser humano para su bien-estar y bien-vivir.
- b) **Formación Integral:** La formación integral es un enfoque o forma de educación, donde se considera a la persona del estudiante como una totalidad, abordando todas las dimensiones del ser humano para desarrollar capacidades en el estudiante y que así logre el equilibrio entre la formación de capacidades y el uso que se les da, de tal manera que no solo adquieran conocimientos sino competencias para entender, adaptarse e impactar su entorno.
- c) **Calidad de Vida:** La calidad de vida hace referencia a los espacios y actividades para que el individuo y la comunidad, se desenvuelvan en un ambiente de armonía, equidad, respeto, responsabilidad social y convivencia.
- d) **Construcción de comunidad:** Esumer como institución de educación superior, es una comunidad educativa, que propenderá por fortalecer el sentido y los valores propios de la comunidad entre sus estamentos y su proyección a la sociedad.

Artículo 4. Ejecución de la Política: Desde el enfoque integral del Bienestar Institucional, la estrategia del área correspondiente se articulará con otras dependencias al programa como: Vicerrectorías, Decanaturas, área financiera y Comunicaciones y Mercadeo.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE LA POLITICA DE BIENESTAR

Artículo 5. Objetivo de la política. El objetivo de la política bienestar es fomentar y orientar programas para fortalecer el equilibrio entre el individuo y su entorno socio-cultural en los ámbitos ético, social, psicológico, físico, deportivo, artístico, cultural y ambiental de la comunidad de Esumer, en desarrollo del plan estratégico y prospectivo, el Proyecto Educativo Institucional y los lineamientos que emanan del Ministerio de Educación Nacional.

Artículo 6. Objetivos específicos: Son objetivos específicos de la política de bienestar los siguientes:

- a) Propiciar espacios físicos para prestar los servicios de bienestar que contribuyan a los programas de prevención y promoción en salud.
- b) Fomentar la salud mental y física de los miembros de la comunidad académica, facilitando el conocimiento de sí mismo y el reconocimiento de los demás, para el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo integral de los miembros de la misma.
- c) Contribuir el desarrollo de expresiones culturales y artísticas en las personas que conforman la comunidad educativa.
- d) Mejorar el cuidado de la naturaleza y medio ambiente al interior de la institución.
- e) Promover la participación de los miembros de la institución en la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SSGT.
- f) Impulsar el programa de intermediación e inserción laboral de la comunidad educativa.
- g) Desarrollar estrategias para el acompañamiento institucional para promover la permanencia de los estudiantes mediante el acompañamiento permanente en los aspectos académicos, psicosociales, convivencia y financieros para asegurar la culminación éxito de su proyecto educativo.
- h) Fortalecer las alianzas interinstitucionales con el sector privado y público para la gestión de programas, proyectos y actividades de bienestar institucional.
- i) Orientar programas para potenciar la inclusión, diversidad e interculturalidad a través de espacios de discusión y conocimiento.

CAPÍTULO III

BIENESTAR DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA INSTITUCIÓN

Artículo 7. Bienestar en la Gestión del Talento Humano: Bienestar institucional se integra a la gestión del talento humano en los siguientes procesos:

- En la selección y vinculación
- En el desarrollo personal y retención
- En la evaluación de personal
- En la desvinculación

Artículo 8. Selección y vinculación. Bienestar institucional hará parte del proceso de selección y vinculación en los términos establecidos en el Reglamento Interno de trabajo y en el Estatuto Docente.

Artículo 9. Desarrollo personal y retención. La institución buscará mejorar permanente la calidad de vida de sus trabajadores, desarrollando y facilitando acciones que promuevan ambientes de trabajo armónicos, estilo de vida y condiciones seguras de trabajo, entre los cuales se considerarán:

- Planes de formación y capacitación.
- Remuneración acorde al mercado laboral, a los cargos a proveer y a las funciones a desarrollar.
- Actividades de promoción y prevención en salud y seguridad en el trabajo.
- Fortalecimiento de la cultura organizacional.
- Construcción de un buen ambiente laboral.
- Reconocimientos.

Parágrafo: Para el desarrollo de las acciones anteriores, se tendrán en cuenta, entre otros, el Programa de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en conformidad con las disposiciones legales, para asegurar el cumplimiento y la ejecución de los estándares mínimos de la Resolución Número 0312 de 2019.

Para el personal docente los estímulos orientados a capacitación, formación, promoción y reconocimiento expresados en la Resolución de Rectoría N° 181 de 17 de agosto de 2010 y en los Capítulos VI y VIII del Estatuto Docente.

Para el personal administrativo los estímulos orientados a capacitación, formación y promoción; así mismo, beneficios extralegales establecidos en las Resoluciones de Rectoría N° 147 de agosto de 2006 y N° 181 de 17 de agosto de 2010.

Artículo 10. La evaluación del personal. Anualmente se realizará evaluación del desempeño laboral del personal administrativo y docente de tiempo completo en la institución, con el fin de establecer planes de mejoramiento de acuerdo a los parámetros que se establecen desde lo cualitativo y cuantitativo.

Para los docentes de tiempo completo y los docentes de cátedra, por cada periodo académico, se realizará una evaluación de desempeño en el proceso docente, con la participación del estudiantado y en aras de establecer planes de mejoramiento desde lo cualitativo y cuantitativo.

Artículo 11. La desvinculación. Bienestar institucional hará parte del proceso de desvinculación del personal, en los términos establecidos en el Reglamento Interno de trabajo y en el Estatuto Docente.

a) Programa para la preparación para el retiro laboral: este acompañamiento es una herramienta que ofrece herramientas al personal que está próximo a la desvinculación laboral por edad para desarrollar un proyecto de vida en asuntos como el autocuidado, las finanzas personales, la convivencia familiar y elementos jurídicos para asegurar el relevo generacional de la institución.

CAPÍTULO IV

BIENESTAR DE LOS EGRESADOS DE LA INSTITUCIÓN

Artículo 12. Bienestar del Egresado. El área de Bienestar Institucional impactará el estamento de los egresados mediante el desarrollo de diferentes programas orientados a incentivar:

- El desarrollo profesional
- La intermediación laboral
- Integralidad

Artículo 13. El desarrollo profesional: Bienestar institucional propenderá que en la función docente y en la función extensionista, se integre a los egresados, a los programas formales y no formales, mediante planes de encadenamiento, beneficios económicos, becas y reconocimiento de saberes.

Propenderá igualmente porque al interior de la institución se realicen talleres, seminarios, jornadas de capacitación y congresos de actualización formativa, que integren la participación de los egresados.

Artículo 14. Intermediación laboral: La institución fomentará programas y actividades de intermediación y promoción laboral de los egresados a través actividades como:

- Asesorías y simulacros para procesos de selección.
- Asesoría para el desarrollo de hojas de vida.
- Acompañamiento psicológico para el manejo emocional en el entorno laboral.
- Talleres de formación de competencias.
- Acceso a ofertas laborales.

Artículo 15. Integralidad. La institución promoverá actividades dirigidas a los egresados, para fomentar hábitos de vida saludables en las dimensiones física y mental, promover actividades culturales, artísticas, recreativas y deportivas.

CAPÍTULO V

BIENESTAR DE LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN

Artículo 16. Calidad de vida: Desde las líneas de intervención definidas por el área de bienestar se potencializa la calidad de vida de los estudiantes en:

- Promoción y prevención: Línea enfocada en fomentar hábitos de vida saludables en las dimensiones física y mental.
- Línea de Desarrollo Humano: Línea enfocada en promover actividades culturales, artísticas y recreativas para promover espacios de interacción y esparcimiento.
- Línea de Deportes: Orientada al desarrollo de actividades deportivas para el acondicionamiento físico y/o representación de la institución en eventos deportivos Interinstitucionales y externos.

Artículo 17. Programa de Permanencia y graduación: Es la culminación satisfactoria de los estudiantes en sus estudios superiores logrando acreditar todas las asignaturas correspondientes del currículo y en los tiempos estipulados por el plan de estudio con base en los siguientes mecanismos:

- a) **Orientación Vocacional:** Acompañamiento al proceso de reconocimiento de aptitudes, potencialidades, intereses y preferencias referentes al ámbito profesional y personal.

Adicionalmente, la Institución velará por la apropiación educativa del entorno como estrategia dirigida al desarrollo de las competencias para la integración y la adaptación al ambiente educativo de la comunidad educativa de Esumer.

- b) **Acompañamiento Psicosocial:** Atención y seguimiento a los componentes afectivos, emocionales, espirituales y motivacionales de los estudiantes.

Además, la Institución realizará el acompañamiento para el desarrollo de competencias para la vida, como estrategia dirigida a promover competencias laborales y autoconocimiento, como parte del proceso formativo integral y para el logro de sus fines académicos.

- c) **Seguimiento a la deserción estudiantil:** Es una herramienta fundamental con la cual se genera una permanente atención a los estudiantes, a través de los docentes que expresen situaciones o factores de vulnerabilidad del estudiante que ponen en riesgo su deserción. De este modo, la institución acompaña a los estudiantes dando alternativas de solución a las dificultades que afectan su desempeño estudiantil.

- d) **Estímulos socioeconómicos:** La institución estructura programas que aporten a la permanencia de los estudiantes en la institución a través de los siguientes programas.

- **Estímulo al Mérito Académico:** Se realizan reconocimientos a los estudiantes de la tecnología, otorgando becas honoríficas por mejores promedios académicos.
- **Créditos Institucional:** plan de descuentos y financiación de matrículas directamente con la institución.
- **Auxilio de movilidad:** La institución realiza un subsidio económico para la ruta de bus institucional, con el propósito de conectar puntos estratégicos de la ciudad con el campus universitario.

CAPÍTULO VI

PLANEACIÓN ANUAL Y FINANCIACIÓN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL

Artículo 18. Plan anual de Bienestar Institucional. Es el documento en el cual se encuentra la distribución presupuestal, la descripción de los programas, proyectos y

actividades a realizar que se desprenden de las estrategias de Bienestar Institucional, para dar respuesta a las necesidades de los actores institucionales, docentes, estudiantes y empleados. Esta planeación se hace teniendo en cuenta el seguimiento a las acciones realizadas durante la vigencia anterior y las acciones de mejora derivadas de estos, así mismo, se ajustará a los requerimientos normativos nacionales y al Plan Estratégico y Prospectivo vigente de la Institución.

Artículo 19. Financiación del Bienestar Institucional: La financiación es un deber institucional para garantizar la puesta en marcha de las estrategias, programas y proyectos del bienestar institucional. Conforme a esto, el presupuesto de esta área será determinada anualmente por la Institución y corresponderá a lo preceptuado por el artículo 118 de la Ley 30 de 1992.

Artículo 20. Gestión de alianzas: La institución realizará esfuerzos conducentes a gestionar alianzas y convenios con el sector privado y público que permitan a la comunidad académica tener mayor acceso a ofertas en programas de salud, deportiva, recreativa y otros que estén acordes con el Bienestar Institucional.

El presente Acuerdo rige a partir de su expedición,



JUAN CARLOS VÉLEZ MADRID

Presidente



GUSTAVO LONDOÑO OSSA

Secretario General