

PROCESO: <i>Bienestar Universitario</i>	POLÍTICA	Acuerdo - Resolución: <i>Acta 293 de Consejo de Delegados</i>	Código: <i>UB-POL-001</i>
	BIENESTAR INSTITUCIONAL	Fecha aprobación: <i>Agosto 19 de 2021</i>	Versión: <i>3</i>

I. CONSIDERANDO

Que la Ley 68 de 1935 de la Universidad Nacional implementó por primera vez el termino de servicio universitario y la importancia del Bienestar en las instituciones de educación superior.

Que el Decreto 80 de 1980 refiere el Bienestar social orientado hacia el desarrollo artístico, deportivo, espiritual, físico y mental de todas las personas pertenecientes a la comunidad universitaria.

Que la Constitución Política de 1991, define el derecho a la educación con una función social desde el servicio público.

Que la Ley 30 de 1992, establece el Bienestar como eje trasversal a todos los miembros de la institución educativa y su formación integral contando con unas políticas que lo articulen y precisa el presupuesto que deben destinar las instituciones para para atender adecuadamente su propio bienestar universitario.

Que el Acuerdo 03 de 1995 del Consejo Nacional de Educación Superior- CESU, establece que los programas de bienestar universitario deben cubrir la totalidad de la comunidad que conforma la institución (estudiantes, docentes-investigadores y personal administrativo), teniendo en cuenta la diversidad de condiciones de cada persona en particular: sus funciones dentro de la institución, jornada, metodología y tiempo de dedicación, su edad, situación socioeconómica, necesidades, aspiraciones individuales, así como sus intereses, aficiones y habilidades.

Que la Ley 749 de 2002 establece entre los requisitos para el cambio de carácter académico y redefinición de las instituciones de educación superior técnicas profesionales y tecnológicas, la construcción de comunidad a partir de un ambiente de bienestar.

Que el Acuerdo 5 de 2003 del Consejo Nacional de Rectores de la Asociación Colombiana de Universidades ASCUN, establece las Políticas Nacionales de Bienestar Universitario desde sus nodos enmarcados en la cultura, el deporte y la promoción del desarrollo humano.

Que la Ley 1188 de 2008 estipula en el numeral 5 de las condiciones de carácter institucional, la regulación del registro calificado de programas de educación superior con la implementación de un modelo de Bienestar enfocado a atender las necesidades enmarcadas en ámbito de salud, cultura, recreación, convivencia y otros factores.

Que la Ley 1503 del 2011, modificó el artículo 117 de la Ley 30, otorgando al Consejo Nacional de Educación Superior CESU, la función de determinar las políticas de Bienestar Universitario y de Prevención Vial, tendientes a la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguras en la vía en peatones, pasajeros y conductores.

Que el Acuerdo 03 de 2013 del Consejo Nacional de Educación Superior- CESU, modifica y complementa el Acuerdo 03 de 1995, incorporando las disposiciones para la prevención vial, con procesos formativos de enseñanza y aprendizaje en hábitos, comportamientos y conductas orientadas a la adopción de pautas de seguridad en la vía y a la concientización sobre los riesgos que se pueden generar con conductas y hábitos inapropiados.

Que en el Acuerdo nacional 2013-2014 para disminuir la deserción de la educación superior, del Ministerio de Educación Nacional, se concluye que en algunas instituciones se duplican y realizan actividades dispersas con objetivos similares enfocados al Bienestar desde diferentes frentes, descentralizando la coherencia de estas y la pertinencia para todos los públicos.

“Este documento es propiedad intelectual del POLITECNICO GRANCOLOMBIANO, se prohíbe su reproducción total o parcial sin la autorización escrita de la Rectoría. TODO DOCUMENTO IMPRESO O DESCARGADO DEL SISTEMA, ES CONSIDERADO COPIA NO CONTROLADA”.

PROCESO: <i>Bienestar Universitario</i>	POLÍTICA	Acuerdo - Resolución: <i>Acta 293 de Consejo de Delegados</i>	Código: <i>UB-POL-001</i>
	BIENESTAR INSTITUCIONAL	Fecha aprobación: <i>Agosto 19 de 2021</i>	Versión: <i>3</i>

Que el Decreto 1075 de 2015 expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, compilando las disposiciones establecidas en el decreto 1295 de 2010, el cual concibe el Bienestar uno de las condiciones determinantes para la gestión del registro calificado de los diferentes programas académicos, velando por el correcto aprovechamiento del tiempo libre desde la oferta de espacios para el desarrollo físico, artístico, cultural y la libre expresión, apoyando el desarrollo humano, la promoción de la salud y los ejes socioeconómicos. Al igual que, incorpora otros ejes de la vida universitaria enfocados a las condiciones laborales y las acciones orientadas a la disminución de la deserción.

Que el Decreto 1330 de 2019 robustece el alcance de Bienestar dadas las tendencias de fortalecimiento y mejoramiento de los Sistemas de Aseguramiento de la Calidad en la Instituciones de Educación Superior, definiendo las disposiciones actuales en materia de Registros Calificados, para determinar las condiciones de calidad que deben cumplir los programas académicos e Instituciones. La orientación del Bienestar Institucional al propósito de la permanencia y la graduación dada por el único reglamento del sector educación, en el cual se vela por el fortalecimiento de la vida académica y administrativa basada en el desarrollo integral del ser y la convivencia. Este decreto, 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

Que el Acuerdo 02 de 2020 del Consejo Nacional de Educación Superior CESU, actualiza el modelo de acreditación en alta calidad, estableciendo para las Instituciones el Factor 9 de Bienestar Institucional, en el cual deberá disponer de mecanismos e instrumentos para buscar el desarrollo humano, el mejoramiento de la calidad de vida de la persona y del grupo institucional (estudiantes, profesores y personal administrativo) y la cohesión como comunidad académica. Estas acciones se orientan a las condiciones y necesidades de cada persona, en cada uno de los lugares donde desarrolle sus labores, favoreciendo la flexibilidad curricular para hacer uso de los recursos; al igual que implica la existencia de diferentes programas de intervención interna y del entorno, que disminuyan las situaciones de riesgo de todo tipo, por lo cual la institución debe demostrar la estructura y la infraestructura adecuada, de acuerdo con su naturaleza jurídica, identidad, misión y tipología. Así mismo, dentro del modelo, se denota para los programas académicos, el factor 9. Bienestar de la comunidad académica del programa, en el cual a partir de su tradición y cultura del mejoramiento continuo, y de los fines filosóficos, pedagógicos y organizacionales, que dan identidad a su comunidad académica, contar con programas de bienestar institucional pertinentes y adecuados a las necesidades de su comunidad académica, cuyos resultados sean demostrables. Lo anterior, operacionalizado mediante los lineamientos, aspectos y guías de procedimiento establecidos por el Consejo Nacional de Acreditación CNA.

Que en la Política de Bienestar Universitario establecida desde el año 2014, se evidencia la necesidad de actualización para incrementar su alcance, al Nuevo Modelo de Bienestar Institucional del Politécnico Granacolombiano, dispuesto en el año 2021 que a su vez nace además de la alineación que se da institucionalmente con el decreto 1330 del 2019.

Que el PEI de 2020 concibe el bienestar como el Estar-Bien con un fin formativo, y en el capítulo 7° artículo 85, del Reglamento académico y disciplinario en donde se estipula como uno de los derechos de los estudiantes “el disfrutar y recibir atención por parte de quienes prestan los servicios que ofrece la Institución”, entre estos contemplados todos los servicios de Bienestar y para docentes en capítulo VII artículo 32 de su reglamento en donde se estipula como derecho el “recibir los servicios del Bienestar Universitario, en concordancia con los programas y las normas que regulan su funcionamiento” y en el reglamento interno de trabajo.

Que la Ley 50 de 1990 (Código Sustantivo del Trabajo), en el cual están establecidas todas las disposiciones que regulan la relación empleado- empleador, dentro de las cuales también hay elementos implícitos del bienestar laboral.

Que el Código Sustantivo de Trabajo señala los derechos y deberes tanto de empleado como empleador, origina un marco para la sana relación de los colaboradores con la institución y viceversa, generando una premisa importante en términos de ambiente de trabajo lo cual hace parte de los objetivos de un modelo de Bienestar.

PROCESO: <i>Bienestar Universitario</i>	POLÍTICA	Acuerdo - Resolución: <i>Acta 293 de Consejo de Delegados</i>	Código: <i>UB-POL-001</i>
	BIENESTAR INSTITUCIONAL	Fecha aprobación: <i>Agosto 19 de 2021</i>	Versión: <i>3</i>

Que la Ley 100 de 1993 estipula la seguridad social como un derecho para el trabajo digno, corresponde a servicios y beneficios enmarcados en salud, pensión, riesgos laborales y las prestaciones sociales.

Que el Decreto 614 de 1984 determina las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país.

Que la Ley 100 de 1993 contempla el cumplimiento y los mecanismos para garantizar derechos que permitan obtener la calidad de vida, dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que le afecten la satisfacción de necesidades económicas, de salud y de seguridad.

Que la Ley 1010 de 2006 comprende los mecanismos para ofrecer y ampliar el bienestar de los colaboradores específicamente en el tema de convivencia, ambiente y armonía laboral. Esta Ley obliga a las empresas a adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo y por ende propender por la sana convivencia de los integrantes de una organización.

Que las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 originan una instancia como lo es Comité de Convivencia en las empresas y determinan el modo específico de conformación, operación y establecimiento de esta.

Que el Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, y en especial, por la Resolución 0312 de 2019 que define los Nuevos Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual está orientado para que las empresas establezcan un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y garanticen una adecuada implementación de los elementos previamente descritos.

Que la Ley 1857 de 2017 establece que el empleador debe brindar a su empleado una jornada laboral semestral para compartir con su familia, es decir, dos días 'libres' al año., lo que invita a pensar en los programas de bienestar con enfoque de familia, teniendo en cuenta el valor y la integralidad que esta institución juega en el colaborador.

Que en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), Manual de convivencia, Política de Gestión Humana, Política de beneficios, Política de compensación, Política de auxilios educativos, Reglamento de becas, Reglamento de profesores la Institución a través de los procesos de Planeación estratégica y otras disposiciones de carácter legal nacional, ha implementado: reglamentos y políticas que refuerzan los compromisos por tener un entono de trabajo saludable y con impacto en el bienestar de los colaboradores.

Que en la certificación ISO 45001:2018: del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la sede campus busca garantizar condiciones de alto nivel para el bienestar y calidad de vida de los colaboradores.

2. ÁREA DE EMISIÓN: Vicerrectoría Académica

PROCESO: <i>Bienestar Universitario</i>	POLÍTICA	Acuerdo - Resolución: <i>Acta 293 de Consejo de Delegados</i>	Código: <i>UB-POL-001</i>
	BIENESTAR INSTITUCIONAL	Fecha aprobación: <i>Agosto 19 de 2021</i>	Versión: <i>3</i>

3. ACUERDA

Artículo 1 -Objetivo. Promover el desarrollo humano, la formación integral, el mejoramiento de la calidad de vida de todos los actores y la construcción de comunidad del grupo institucional (estudiantes, profesores, personal administrativo y graduados) de acuerdo con la existencia de diferentes programas de intervención interna y del entorno, siguiendo la filosofía instruccional enfocadas al bien-ser y al bien-estar como fin formativo.

Artículo 2 -Alcance. La presente política tiene alcance para toda la comunidad universitaria, constituida por estudiantes presenciales y virtuales en todos los niveles de formación, personal docente planta y catedra, directivos y administrativos, graduados, familias y comunidad cercana al POLI, ya sea por territorio o por afinidad en algunas estrategias de carácter Institucional

Artículo 3 -Divulgación y Publicación. Mediante el área de comunicaciones, se velará por divulgar la información sobre el acontecer universitario, los procesos y servicios contenidos en esta política, con el fin de promover la participación de los estudiantes, profesores, graduados, colaboradores, entre otros, en las actividades que la Institución realiza permanentemente en el marco del modelo de Bienestar Institucional. Para tal fin se hará uso de los diferentes canales de comunicación institucionales y aquellos que son específicos por cada una de las diferentes audiencias comprendidas dentro del ecosistema digital, conformado por canales como: redes sociales, página web, campus virtual, Moodle, mailing, sistema de pantallas digitales.

Artículo 4 -Articulación de la política con lineamientos institucionales. El bienestar en el Politécnico Gran Colombiano se resalta como un eje fundamental de la cultura institucional, encontrándose definido en el PEI numeral 5.4 El bienestar (o estar bien) como fin formativo, en el cual se establece el interés por el mejoramiento constante del proyecto de vida de todos los miembros de la comunidad y su formación integral. Así mismo los diferentes componentes del modelo de Bienestar Institucional se encuentran determinados dentro del Proyecto Educativo Institucional dados principalmente desde los enfoques a la permanencia y la inclusión.

4. Contenido.

4.1. Ejes fundamentales del modelo de Bienestar Institucional

Construcción de comunidad: Entendiendo la comunidad educativa como aquella conformada por todos los miembros de la institución (estudiantes, graduados, colaboradores y docentes) la Institución trabaja de manera permanente desde su compromiso Institucional en la integración de las diferencias individuales, en cuanto a género, condiciones socioeconómicas, filiación política o religiosa y preferencias sexuales, a través de prácticas de admisión incluyentes y fortaleciendo el desarrollo de competencias y capacidades para que las personas puedan desempeñarse responsablemente en diferentes escenarios, en pro de su crecimiento a lo largo de su vida y de la misma manera, a través del concepto de comunidad, lograr transformar el entorno mediante la investigación aplicada, para el mejoramiento e investigación de la gestión de procesos sociales, empresariales y productivos, tal como lo relaciona nuestro PEI.

Calidad de vida de todos los actores: La calidad de vida como definición obedece a la satisfacción o insatisfacción del individuo con las diferentes áreas del ser que a nivel institucional está directamente relacionada con el bien-estar y el bien-ser de un individuo referente a su entorno, sus necesidades, expectativas e intereses. Para la implementación de este concepto como eje fundamental del bienestar institucional se debe resaltar la importancia de instrumentos de medición de la satisfacción, y velar desde los diferentes servicios por el enfoque de las acciones que produzcan experiencias memorables durante el tránsito de la persona por la vida universitaria, contemplado desde el perfil de estudiante, colaborador, docente y/o graduado.

PROCESO: <i>Bienestar Universitario</i>	POLÍTICA	Acuerdo - Resolución: <i>Acta 293 de Consejo de Delegados</i>	Código: <i>UB-POL-001</i>
	BIENESTAR INSTITUCIONAL	Fecha aprobación: <i>Agosto 19 de 2021</i>	Versión: <i>3</i>

Formación integral: Este concepto en el ámbito educativo va más allá de la capacitación profesional, aunque la incluye. Es un enfoque o forma de educar. La educación que brinda la universidad es integral en la medida en que enfoque a la persona desde su rol con la universidad sea visto como una totalidad, que no lo considere únicamente en su potencial cognoscitivo o en su capacidad para el quehacer, es una práctica educativa centrada en la persona humana y orientada a cualificar su socialización para que pueda desarrollar su capacidad de servir en forma autónoma del potencial de su espíritu en el marco de la sociedad en la que vive.

Desarrollo Humano: Se centra en la visión holística del individuo para su progreso y no se centra únicamente en la concepción económica para la satisfacción de sus necesidades; abarca la concepción del ser y del hacer como mecanismos para la evolución del ser humano y su entorno. Las capacidades de los individuos juegan un papel muy importante pues se definen como el medio para alcanzar y conseguir las libertades humanas, entendidas estas como el logro y la consecución de metas y objetivos de un ser humano, lo anterior implica considerar todas las iniciativas, actividades y servicios que la Institución ofrece a sus estudiantes, colaboradores y graduados para permitir desarrollar capacidades contribuyentes a su proyecto de vida, en enfoques como salud, deporte, cultura, formación, familia, entre otras.

4.2. Servicios del modelo de Bienestar Institucional

Programa de deportes: Por medio de la actividad física, Bienestar Universitario el área de deportes busca, contribuir al desarrollo humano de estudiantes, colaboradores, docentes y graduados a través de la práctica deportiva, con el fin de reforzar conceptos como trabajo en equipo, cumplimiento de normas y la práctica como estrategia básica para logros personales y el mejoramiento de la calidad de vida.

Programa de cultura: El área de cultura busca desarrollar en el ser la sensibilidad corporal y el aprendizaje de mecanismos que le permita relacionarse con su entorno, desde el movimiento y la plasticidad, el trabajo y la construcción propia y colectiva con enfoque hacia la comunidad

Programa de servicio médico y enfermería: Servicio de salud habilitado ante la Secretaría de salud como objeto social diferente de primer nivel de atención, contando con medicina general y enfermería, cumpliendo con todos los estándares de calidad exigidos por los entes territoriales que soportan la búsqueda de la mejora de la calidad de vida de todos los actores.

Centro de psicología: El Centro de Psicología está conformado por los servicios de Consulta Externa Psicológica, Dale Start a la Vida: Programa de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad Mental y el Laboratorio de Psicología que acompañan el desarrollo humano y la mejora de la calidad de vida.

Bienestar sin fronteras y eventos: es el enfoque que surge desde Bienestar Universitario, soportado por la misión del área y su vinculación directa con el desarrollo humano y la calidad de vida de nuestra comunidad desde la generación de espacios de formación, integración y recreación en ámbitos sociales, culturales y deportivos a nivel nacional.

Programa de semillitas Poli: Programa que acoge a los hijos de estudiantes, docentes y colaboradores, gracias al acompañamiento los instructores culturales y deportivos de Bienestar quienes realizan actividades de aprendizaje, desarrollo motriz, formación en valores, trabajo en equipo, recreación, entre otros

Modelo de permanencia y graduación oportuna: Estrategias que posibilitaran espacios para que el estudiante se adapte a su proceso académico y a la vida universitaria, en las diferentes modalidades y niveles de pregrado y formación posgradual, el cual se encuentra dispuesto en el Modelo de Permanencia y Graduación Oportuna del Poli.

PROCESO: <i>Bienestar Universitario</i>	POLÍTICA	Acuerdo - Resolución: <i>Acta 293 de Consejo de Delegados</i>	Código: <i>UB-POL-001</i>
	BIENESTAR INSTITUCIONAL	Fecha aprobación: <i>Agosto 19 de 2021</i>	Versión: <i>3</i>

Programa El Poli en el Marco de la Inclusión: orientado al fomento de la participación en el contexto educativo de personas que, por razones sociales, económicas y políticas, de acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional, históricamente han estado en condiciones de vulnerabilidad para el acceso, permanencia y graduación a la educación superior y en esta línea, al contexto laboral, el programa se encuentra dispuesto en el modelo y la política institucional de Inclusión.

Programa de Becas: Es el mecanismo mediante el cual se estimula la excelencia académica, los logros deportivos, académicos y culturales y de su mano la formación integral a través de alianzas estratégicas con fundaciones y empresas que posibiliten el acceso a la educación superior y se disminuyan las limitaciones económicas. Lo anterior, se encuentra dispuesto en el reglamento de becas vigente (v8) avalado por el Consejo de Delegados de la Institución el 4 de junio del 2019.

Programa de Relacionamiento y Fidelización del Graduado: Desde el área de Bienestar, la Institución es consciente de la importancia de fortalecer acciones de retención y apoyo, por lo cual, se desarrollan acciones conjuntas en pro de incentivar y fortalecer el sentido de pertenencia en el mediano y largo plazo en todos los actores de la comunidad, a través de la vinculación en acciones que aportan al desarrollo institucional y que permiten la construcción de estrategias de cooperación permanente y beneficio mutuo, como se describe en el marco de los lineamientos institucionales establecidos en la Política de Graduados.

Programa de Formación y Actualización del Graduado: acciones de formación permanente para la comunidad, a través de las diferentes áreas de la Institución, y empresas externas aliadas, fortaleciendo competencias propias de la profesión y así mismo, habilidades que permitan su crecimiento personal, teniendo en cuenta la evolución de las empresas, el mercado laboral y las tendencias globales a nivel de competencias blandas o complementarias.

Modelo de Servicio y Experiencia: promueve la gestión Institucional, encaminada al desarrollo de las funciones sustantivas y de apoyo, desde una fundamentación orientada a gestionar con calidad y agilidad en los tiempos de respuesta los diferentes procesos académicos con los que el estudiante interactúa a lo largo de su permanencia en la institución; al igual que, asegurar la gestión fluida de los procesos administrativos de la Institución con una automatización, optimización o descentralización para una mejora continua de los procesos y políticas, soportados en el uso de las TIC.

Programa de Acompañamiento y reconocimientos en momentos de verdad del colaborador: Dependiendo del tipo de situación: cumpleaños, nacimiento de hijo, enfermedad, muerte de un familiar, desde Bienestar y Comunicaciones se genera una comunicación personal, escrita u oral para acompañar este momento importante o difícil en el colaborador.

Programa de eventos institucionales: Se lleva a cabo la planeación, logística y ejecución de las actividades más importantes para la comunidad de colaboradores.

Programa de Gestión de Ambiente Laboral: Medición de las principales variables del ambiente laboral, Trabajo en equipo, Liderazgo, Comunicación, orgullo, entre otras para identificar acciones de mejoramiento y fortalecimiento, para ofrecer un entorno laboral deseable.

Programa de Movilidad para ti, movilidad para todos y Tiempo para ti: Estrategias equilibrio vida-trabajo: Flexibilidad laboral- Cuponera de la felicidad: Es la herramienta a través de la cual el POLI genera la posibilidad de que los colaboradores tengan medios días o días de acuerdo con la situación, para compartir con su familia o establecer otros momentos distintos al trabajo que le permitan tener equilibrio de tiempo con todas las dimensiones de su ser.

Programas de formación y Desarrollo: establecido desde la medición del desempeño y otros diagnósticos que se realizan con líderes y áreas, planes que fortalecimiento para apoyar al crecimiento y la promoción de los colaboradores desde el punto de vista de escalafón, ascensos y desarrollo de habilidades para el mejoramiento continuo en función al desempeño de los colaboradores.

PROCESO: <i>Bienestar Universitario</i>	POLÍTICA	Acuerdo - Resolución: <i>Acta 293 de Consejo de Delegados</i>	Código: <i>UB-POL-001</i>
	BIENESTAR INSTITUCIONAL	Fecha aprobación: <i>Agosto 19 de 2021</i>	Versión: <i>3</i>

Programa de Dotación Institucional: Consolidación de la imagen institucional mediante la entrega de uniformes y calzado que promueva la adecuada imagen y proyección Institucional. Además del cumplimiento normativo, es un proceso que influye en el Bienestar toda vez que se garantiza el desarrollo del trabajo desde el punto de vista de la comodidad, seguridad y sentido de pertenencia.

Programa de Relevo Generacional: Acompañamiento en el proceso de retiro a los colaboradores: jubilación y entrevistas de retiro, con las cuales se alimenta el proceso de gestión de ambiente de trabajo, al identificar oportunidades de mejoramiento y fortalezas.

Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo: Es un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo

Fondo de Empleados FEPOLI: Fondo de empleados que otorga diferentes beneficios a los asociados que en ocasiones cuales se extienden a sus familiares como Bonos, obsequios, descuentos, SOAT, auxilios exequiales y educativos, créditos, opciones de ahorro, entre otros.

4.3. Gestión de recursos para el cumplimiento de la política:

Recursos financieros: La Institución dispone y aplica políticas y lineamientos para la administración de los recursos financieros, corresponde a la Rectoría y a la Dirección de Planeación y Control Financiero dirigir y coordinar la elaboración y consolidación del presupuesto de ingresos, gastos e inversión con el fin de presentarlo para su aprobación al Consejo de Delegados. Los recursos internos enfocados al Bienestar soportan las estrategias desde los diferentes frentes, estrategias que complementan la formación integral de los miembros de la comunidad a partir de la inversión de tiempo en actividades que fomentan las habilidades blandas, ayudan a mejorar la calidad de vida desde aspectos físicos y emocionales y de su paso la construcción de comunidad desde el autocuidado y el trabajo en conjunto, este presupuesto toma como base el 2% de los ingresos, tal y como se establece en especial por el artículo 118, de la ley 30 de 1992,

Recursos humanos: La institución cuenta con personas enfocadas al desarrollo del Bienestar institucional desde sus diferentes roles, personas que velan por el cumplimiento de los objetivos institucionales, la articulación de los esfuerzos, la implementación adecuada del presupuesto de acuerdo con las acciones el impacto y sus objetivos, entre otros.

Recursos Físicos: Para el desarrollo de las actividades del modelo de Bienestar Institucional se provee a la comunidad de espacios físicos que cumplen con las necesidades dadas para prestar el servicio, ya sea de atención, clases grupales deportivas o artísticas, práctica deportiva, ensayos y ensambles musicales, además de espacios acondicionados para el correcto desempeño de las actividades de los diferentes actores de la universidad.

Alianzas: A nivel externo los principales aliados para el correcto funcionamiento del modelo de Bienestar Institucional nos permiten fomentar y trabajar en pro del desarrollo y formación integral, la calidad de vida y la construcción de comunidad mediante el reforzamiento de las acciones realizadas desde con enfoque al Estar-bien de toda la comunidad, generando mayor impacto y mayor capacidad de servicio.

PROCESO: <i>Bienestar Universitario</i>	POLÍTICA	Acuerdo - Resolución: <i>Acta 293 de Consejo de Delegados</i>	Código: <i>UB-POL-001</i>
	BIENESTAR INSTITUCIONAL	Fecha aprobación: <i>Agosto 19 de 2021</i>	Versión: <i>3</i>

4.4 Evaluación seguimiento y monitoreo:

Conforme al modelo de gestión de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, el Modelo de Bienestar se basa en el ciclo de mejora continua, el ciclo PHVA proporciona una guía básica para la gestión de las actividades y los procesos en donde se realiza la planeación, estableciendo objetivos, definiendo los métodos para alcanzarlos y planteando los indicadores establecidos en la autoevaluación, los planes de mejoramiento y su correspondencia con los objetivos institucionales, para verificar que, en efecto, éstos fueron logrados. Luego, se implementa y se realizan todas sus actividades según los procedimientos y conforme a los requisitos de las partes interesadas, normas internas establecidas y requisitos legales aplicables, comprobando, monitoreando y controlando la calidad de los programas y servicios, al igual que el desempeño de los procesos. Asimismo, se mantiene esta estrategia de acuerdo con los resultados obtenidos, haciendo girar de nuevo el ciclo PHVA, mediante la realización de una nueva planificación que permita adecuar la política y los objetivos, así como ajustar los procesos a las necesidades encontradas.

Los objetivos y la implementación del Modelo de Bienestar Institucional serán evaluados mediante los indicadores establecidos por cada una de las áreas que permiten hacer el seguimiento de acuerdo con su periodicidad, con el fin de dar cumplimiento a estos.

4.5 Gestión del conocimiento:

El modelo de Bienestar Institucional se sustenta desde el monitoreo en las principales plataformas institucionales que permite la sistematización de la información, lo cual provee información confiable y veraz en tiempo real que permite la toma de decisiones oportunas.

4.6 Vigencia:

La presente Política tiene plenos efectos a partir de su publicación, previa aprobación por parte del Consejo de Delegados.