



**UNIVERSIDAD CES
CONSEJO SUPERIOR
ACTA 778**

ACUERDO No. 283

**POR EL CUAL EL CONSEJO SUPERIOR FIJA LA POLÍTICA DE BIENESTAR
INSTITUCIONAL Y DESARROLLO HUMANO**

De conformidad con el Artículo 22 literal B, de los Estatutos, es atribución del Consejo Superior, "Expedir los reglamentos: Estudiantil, docente, de bienestar universitario y los demás reglamentos internos."

CONSIDERANDO

En Colombia la Educación Superior se encuentra legalmente establecida, por la constitución política de 1991, la ley 30 de 1992 y el acuerdo 03 de 1995 del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU). La ley 30 de 1992, por la cual se regula el servicio público de la Educación Superior en su Capítulo II del Bienestar Universitario, establece que:

“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.

Artículo 118. Cada Institución de Educación Superior destinará por lo menos el dos por ciento (2%) de su presupuesto de funcionamiento para atender adecuadamente su propio bienestar universitario.

Artículo 119. Las Instituciones de Educación Superior garantizarán campos y escenarios deportivos, con el propósito de facilitar el desarrollo de estas actividades en forma permanente.”

El acuerdo 003 del 21 de marzo de 1995 del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), reglamenta todo lo relacionado con el Bienestar Universitario, y por tanto establece lo siguiente:”

- A. El bienestar debe buscar el desarrollo humano.
- B. Mejoramiento de la calidad de vida de la persona y del grupo institucional (estudiantes, docentes, investigadores y personal administrativo) como un todo.
- C. El bienestar se entiende como un aporte al proceso educativo mediante acciones intencionalmente formativas para el desarrollo integral y pluridimensional.

- D. Las instituciones de educación superior deben definir las estrategias de bienestar, su organización, coordinación e implementación y la asignación necesaria de recursos humanos, físicos y financieros.
- E. La investigación debe hacer parte fundamental del bienestar.
Que según el decreto 1295 de 2010 expedido por el Ministerio de Educación Nacional, el bienestar es un factor de acreditación institucional y un parámetro establecido para la obtención del registro calificado y señala que "el modelo de bienestar debe identificar y hacer seguimiento a las variables asociadas a la deserción y a las estrategias orientadas a disminuirla, para lo cual debe utilizar la información del Sistema de prevención y análisis de la deserción en las Instituciones de Educación Superior SPADIES del Ministerio de Educación Nacional".

El Decreto 1330 de 2019 busca regular los procesos de registro calificado y calidad académica de las IES, para consolidar una visión de calidad que responda a las demandas sociales, culturales y ambientales, en la cual se reconoce la diversidad de las Instituciones de Educación Superior, su naturaleza y sus objetivos institucionales de forma diferenciada, armonizando el modelo de aseguramiento que tiene el país con estándares internacionales.

La Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Y que sus Artículos 16 y 17 establecen disposiciones para la vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial.

La Ley 1616 de 2013 expedida por el Congreso de la República, incluye la obligación de realizar acciones para la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en ámbitos laborales y reitera la obligación de los empleadores respecto al monitoreo de los factores de riesgo psicosocial como parte de las acciones del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo con las recomendaciones establecidas en el marco de la Conferencia Mundial sobre la Educación, desarrollada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) sobre asuntos y servicios estudiantiles en la educación superior, publicado en 2009, citado en los lineamientos de política de bienestar para Instituciones de Educación Superior del Ministerio de Educación Nacional de 2016, las acciones de las direcciones de bienestar deben de ir orientadas a empoderar a los estudiantes y permitirles que se enfoquen en sus estudios, en su crecimiento y desarrollo personal, cognitivo y emocional, lo que a su vez debe reflejarse en mejores resultados de aprendizaje.



Que los lineamientos de la Política de Bienestar para Instituciones de Educación Superior, documento expedido por el Ministerio de Educación Nacional en el año 2016 establece que:

“Cada institución deberá tener como punto de partida el concepto de bienestar, para establecer la política, la filosofía y las acciones relacionadas con el mismo. Formalizar el Bienestar en la Institución como un asunto estratégico. Contar con una estructura y recursos físicos, humanos y financieros. Desarrollar estrategias de sensibilización y socialización del tema con toda la comunidad educativa de tal forma que se convierta en parte de la cultura institucional” (MINEDUCACIÓN, 2016, pág. 29)”.

Que la Universidad CES desde su Proyecto Educativo Institucional -PEI- pone en escena el espíritu del modelo constructivista, declara elementos pedagógicos el aprender integralmente, el aprender a aprender y el aprender haciendo. Expresa además una cultura pedagógica, donde el acompañamiento del estudiante a través de su recorrido por el currículo y en general por la experiencia transformadora que representa la vida universitaria, le permite lograr unas competencias expresadas en el perfil de egreso CES.

El reglamento estudiantil busca asegurar la formación integral de los estudiantes, y define cuáles son los requisitos de inscripción, admisión, matrícula y graduación.

El Plan Estratégico de Desarrollo define dentro de sus estrategias, consolidar los procesos de atracción, permanencia y graduación de los estudiantes.

Que la permanencia y la graduación estudiantil son un eje central de las políticas nacionales y por ende el Ministerio de Educación Nacional (MEN), ha definido lineamientos para atender de manera integral la complejidad de la deserción con un enfoque preventivo.

Conscientes de la necesidad que tenemos como país estamos llamados a garantizar la permanencia de los estudiantes, docentes y empleados, mediante un adecuado ambiente de aprendizaje, un trato equitativo e incluyente y diferentes oportunidades de aprendizaje.

Que estos procesos contribuyen a potenciar las capacidades humanas para el ser, el hacer y la convivencia, manifiestas en el Proyecto Educativo Institucional, generando dinámicas de relación, convivencia y sentido de pertenencia entre los miembros de la comunidad universitaria y sus familias, permitiendo construir entornos que favorezcan el cambio cultural, procesos inclusivos, reconociendo la diversidad como un factor preponderante para el desarrollo humano, movilizados por cada uno de los actores que intervienen en la vida de la Universidad, generando sentido de pertenencia y permanencia estudiantil y del talento humano.

En aras de lo anterior, acuerda:

CAPÍTULO I PRINCIPIOS

Universalidad: Garantizar el bienestar para toda la comunidad educativa y de apoyo administrativo.

Equidad: Trato justo a todas las personas que integran la comunidad universitaria, con especial énfasis en la atención a aquellos que presentan un mayor grado de vulnerabilidad.

Integralidad: Los planes, programas y proyectos se articulan con la misión y visión de la Universidad CES.

Transversalidad: El reconocimiento del bienestar como un asunto articulador en los distintos procesos y prácticas institucionales.

Pertinencia: Las estrategias de bienestar se ajustarán al contexto, las necesidades e intereses de cada una de las personas que integran la comunidad universitaria.

Corresponsabilidad: El bienestar es una construcción colectiva y por tanto es responsabilidad de todos los actores de la institución.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo Primero. Definición. Bienestar Institucional y Desarrollo Humano en la Universidad CES es un conjunto de procesos articulados entre todas las áreas de la Institución, con los que se promueven y se coordinan programas y acciones que abordan a la persona en su dimensión integral.

Estos dos elementos se vinculan con el fin de mejorar las condiciones de vida de la comunidad universitaria: El desarrollo humano como un eje de progreso que apunta a potenciar habilidades a partir de la formación y capacitación, herramientas que permitan un mejor desarrollo en entornos laborales, académicos y sociales como medios para aportar a la construcción de sueños; y el bienestar bajo los conceptos de formación integral, calidad de vida y construcción de comunidad, aportando escenarios para vivenciar lo humano, lo emocional, lo ético, lo social, complementando así el entorno universitario y laboral.

En su propósito:

- El área de Bienestar Institucional y Desarrollo Humano propende por el desarrollo personal y colectivo de estudiantes, empleados y docentes a través de procesos relacionados con la salud integral, la actividad física, el deporte, la recreación, la formación humana, la promoción social universitaria, el desarrollo artístico y cultural, la promoción de hábitos de vida saludable y la prevención y mitigación del riesgo psicosocial.
- Se busca el desarrollo de conocimientos, actitudes y aptitudes, de estilos de vida saludable y el autocuidado de toda la comunidad universitaria en un ambiente seguro y amigable.



- Se trabaja por un clima laboral sano que permita desarrollar el talento humano de la institución en búsqueda de colaboradores competentes, productivos y satisfechos.
- Se busca potenciar las capacidades humanas manifiestas en el Proyecto Educativo Institucional, generando dinámicas de relación, convivencia y sentido de pertenencia entre los miembros de la comunidad universitaria y sus familias, permitiendo construir entornos para el desarrollo humano, movilizados por cada uno de los actores que intervienen en la vida de la Universidad.

Líneas estratégicas.

1. **Acceso y permanencia:** Desarrollar programas que aportan a la adaptación a la vida universitaria y al proceso de enseñanza-aprendizaje, y estrategias que contribuyen a mejorar las condiciones socioeconómicas de la comunidad universitaria, para facilitar los procesos misionales, la atracción y permanencia.
2. **Salud integral y autocuidado:** Generar acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad para la comunidad universitaria y sus familias.
3. **Transformación del ser para el ser, el hacer y la convivencia:** Fortalecer espacios que conlleven a la interacción y convivencia de la comunidad universitaria, consolidando un ambiente favorable para el desarrollo integral.
4. **Diversidad e inclusión:** Procurar el reconocimiento en las diferencias físicas, sociales y personales, fomentando el respeto y la adaptación de la comunidad universitaria en un mundo globalizado, donde cada integrante de la comunidad pueda identificar las diferentes líneas de diversidad, las estrategias para favorecer la educación inclusiva y mitigar las barreras que se puedan presentar en este proceso, siendo una Universidad inclusiva en la medida que se hace cargo de la diversidad.
5. **Ciudadanía y Responsabilidad Social Universitaria (RSU):** Estrategias asociadas a la promoción de la convivencia ciudadana y relación con el entorno, con trabajos en consonancia con la realidad y los distintos colectivos sociales, facilitando el desarrollo de acciones que permitan estrechar las relaciones de la Universidad con el entorno.

CAPÍTULO II ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL

Artículo Segundo. Líneas de la Política de Bienestar Institucional y Desarrollo Humano.

El funcionamiento de Bienestar Institucional se fundamenta en cinco líneas estratégicas: Acceso y permanencia; salud integral y autocuidado; transformación del ser para el ser, el hacer y la convivencia; diversidad e inclusión; y ciudadanía y responsabilidad social universitaria.

Artículo Tercero. Articulación con Centros de Servicio y entornos para la docencia, la investigación, la innovación y la extensión.

Bienestar Institucional y Desarrollo Humano desarrolla estrategias y acciones relacionadas con el bienestar, interviniendo los Centros de Servicio y entornos de la Universidad, teniendo en cuenta la oferta y recursos disponibles.

Artículo Cuarto. Directrices de la Política de Bienestar Institucional y Desarrollo Humano:

El área de Bienestar Institucional y Desarrollo Humano de la Universidad CES, plantea las siguientes directrices institucionales para orientar las acciones del bienestar de la comunidad universitaria:

1. Cobertura.

Diseñará acciones y estrategias que den cumplimiento a la satisfacción de necesidades de todos los actores que integran la comunidad universitaria (estudiantes, docentes, administrativos).

2. Innovación y desarrollo.

Diversificará la oferta de acuerdo con las necesidades y requerimientos del entorno, fomentando de esta manera la apropiación individual y colectiva de estilos de vida saludables en diferentes ámbitos sociales enfocados en la creación y desarrollo de propuestas que aporten valor al desarrollo integral. Se ejecutarán las acciones pertinentes bajo la modalidad presencial y/o virtual de acuerdo con las necesidades y requerimientos que se presenten.

3. Gestión por procesos.

El proceso de Bienestar Institucional y Desarrollo Humano dispondrá de los procedimientos, instructivos, formatos y demás esquemas de documentación actualizados, de tal forma que permita orientar el quehacer del proceso a través de los diferentes actores que lo integran, en términos de eficiencia administrativa y como apoyo al desarrollo del objeto misional.

Esta Política se articulará con otras normas para lograr los objetivos institucionales y fines misionales.

Artículo Quinto. Implementación de la política de Bienestar Institucional y Desarrollo Humano.

La implementación de la política corresponde al desarrollo permanente de las líneas estratégicas, programas, proyectos y acciones para bienestar, la correcta aplicación de sus procedimientos, el seguimiento permanente al desarrollo del sistema y el mejoramiento continuo; basado en las experiencias permitirá la construcción de acciones que favorezcan la permanencia estudiantil, la cultura e identidad CES y la calidad de vida de la comunidad universitaria, realizando así:

1. Socialización

La política de Bienestar Institucional y Desarrollo Humano deberá ser socializada y aprobada por los diferentes organismos académicos y administrativos con el fin de analizar el enfoque, estrategias, articulación, sistematización y resultados de esta.

2. Normatividad



La política estará sujeta a modificaciones de acuerdo con la normatividad vigente para la aplicación de estrategias, destinación de recursos y cobertura, así como a lineamientos internos que se ajusten al Proyecto Educativo Institucional y al Plan de Desarrollo.

3. Caracterización de la población

La Institución establece los grupos y actores que participan de la estrategia, para el caso de estudiantes se obtendrá la caracterización a partir de la aplicación del perfil integral, y para los empleados a partir de la información suministrada por el área de Nómina.

4. Identificación de necesidades e intereses.

En el caso de estudiantes las necesidades se identificarán a partir de los resultados del perfil integral, informes académicos correspondientes al Consejo de Promociones (CP) y/o solicitud directa de las decanaturas o jefes de programa y de los estudiantes.

Para el caso de los empleados se dará a partir de estudios relacionados con la evaluación de factores psicosociales, resultado de encuesta de intereses o solicitud directa de las decanaturas o jefes de programa, jefes de área o dependencias administrativas.

5. Formulación de planes y programas

Se da a partir de la socialización de los resultados y necesidades previamente identificados en los diferentes grupos de la población, el área de Bienestar Institucional y Desarrollo Humano desarrollará proyectos, programas y acciones alineadas con las políticas Institucionales y enmarcadas en el Plan Estratégico.

6. Sistematización de la información

Los responsables de cada proceso deberán sistematizar la información de forma continua, con el fin de recoger las experiencias, participación, inversión y resumen de las actividades desarrolladas cada semestre.

7. Medición de impacto

Con miras al mejoramiento continuo de los procedimientos y con el fin de validar la pertinencia de las acciones desarrolladas y el impacto de estas, desde el inicio del procedimiento se establecerán metas e indicadores articulados al Plan de Desarrollo Institucional para el análisis y reporte de informes.

8. Intercambio de experiencias

Socializar e intercambiar experiencias a partir de referenciación con modelos de Bienestar similares y redes de apoyo universitario con el fin de generar experiencias exitosas que aporten a la construcción permanente de Bienestar Institucional y Desarrollo Humano.

En el proceso de mejoramiento y construcción de nuevas metodologías que impacten la participación de la comunidad universitaria Bienestar Institucional y Desarrollo Humano ha puesto en marcha el diseño y desarrollo de la virtualización, apoyados desde el área de CES Digital, generando interacción con los públicos objetivos.

Parágrafo. El liderazgo, operación de los procesos y procedimientos de la política será responsabilidad del área de Bienestar Institucional y Desarrollo Humano, junto

con otros actores institucionales, responsables del desarrollo de la gestión por procesos y las líneas propuestas.

Artículo Sexto. Objetivos

1. Objetivo general: Promover el desarrollo humano creando programas y acciones para contribuir al BIEN ESTAR de la comunidad universitaria, enmarcados en los valores institucionales y aportando a la construcción de tejido social.

2. Objetivos específicos:

- Identificar factores de riesgos que afectan la salud integral y la permanencia de la comunidad universitaria.
- Orientar la planeación, ejecución, autoevaluación y mejora continua de los procesos que se adelantan para contribuir al BIEN ESTAR de la comunidad universitaria, a través de acciones orientadas a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad.
- Promover estrategias y acciones en pro de la salud integral de los miembros de la comunidad universitaria.
- Desarrollar estrategias y actividades que contribuyan a la adaptación y permanencia de la comunidad universitaria, integrando las dimensiones psicosociales, económicas y culturales.
- Fortalecer estrategias de formación en ámbitos personales, académicos y laborales de los miembros de la comunidad universitaria.
- Propiciar espacios de reflexión a partir de condiciones individuales con el fin de afianzar el bienestar individual y colectivo.
- Promover espacios para impulsar la sana convivencia, la construcción de conocimiento y sentido de comunidad y ciudadanía, el desarrollo de habilidades y competencias, la creación y el disfrute a través de la cultura, el arte, la recreación y el deporte.
- Diseñar estrategias que promuevan la inclusión y la diversidad a través de espacios de construcción, socialización y atención.

CAPÍTULO III

PROCESOS DE BIENESTAR INSTITUCIONAL Y DESARROLLO HUMANO

Artículo Séptimo.

1. DESARROLLO HUMANO

Se orienta a la construcción de procesos y actividades que impacten y faciliten la permanencia y el clima laboral de los trabajadores de la Universidad, así como su desarrollo y formación durante su vida laboral, promoviendo que los miembros de la comunidad universitaria sean los gestores de su propio desarrollo, brindando oportunidades de crecimiento y así lograr la construcción de comunidad.

Ofrece acompañamiento y formación en competencias para el inicio de la vida laboral de los estudiantes.

Programas de reconocimientos para empleados:



- **Programa de reconocimiento por antigüedad**

La Institución acoge la entrega de un reconocimiento por tiempo de servicio como un estímulo a la labor desarrollada y por lo tanto otorgarlo tantas veces como se cumplan los ciclos de servicio, iniciando desde 10 años de servicios y en adelante cada cinco años más, es decir 10, 15, 20, 25, 30.... por años de servicios.

- **Programa de acompañamiento para la pensión**

La Universidad promueve una cultura de reconocimiento al compromiso de los empleados y docentes que han dedicado parte de su vida al desarrollo del proyecto y misión institucional. Este reconocimiento implica llevar a cabo acciones y medidas para promover el bienestar de las personas, una vez estén próximos a cumplir los requisitos para pensionarse, ya que esta etapa representa para la persona un grado de tensión en la medida en que es un cambio de vida. Por lo tanto, La Universidad ofrece el servicio del programa de acompañamiento para la pensión con el fin de orientar mediante una preparación previa a los empleados en el momento del retiro laboral

Dentro de este acompañamiento y procesos, se resuelve tener presente:

- En el área académica con el previo aval del decano o jefe de programa, demostrando que, por necesidad manifiesta, experiencia, capacitación, dificultad de reemplazo u otras similares, se podrá vincular al pensionado, por una modalidad de contrato diferente al que se termina.
- Los pensionados que no tengan una nueva vinculación a la Institución, recibirán un carné de pensionado y tendrán acceso a los servicios institucionales de la Universidad, incluyendo cuenta de correo.
- Solamente en los casos previamente estudiados por la Secretaría General, cuando esté plenamente demostrado que el trabajador no obstante de cumplir con los requisitos mínimos para obtener su pensión, pero que requiere de semanas para mejorar su monto, podrá hasta por un término máximo de 2 años seguir laborando, una vez culminado dicho término, tendrá que solicitar la pensión, bien sea por voluntad del trabajador o por solicitud de la empresa. Este beneficio solo aplica para los empleados o docentes que tengan como mínimo una antigüedad de 10 años vinculado a la institución en forma continua. El rector junto con el decano, jefe de programa, director o jefe administrativo, según sea el caso determinan una vez comprobados los requisitos anteriores, la pertinencia o no para que el empleado docente pueda disfrutar de este beneficio.

2. CALIDAD DE VIDA Y FAMILIA

Promueve y ejecuta acciones enfocadas a la calidad de vida y familia de la comunidad universitaria, buscando fortalecer espacios que propician la interacción, el bienestar y la sana convivencia; para ello se llevan a cabo diferentes actividades enmarcadas en la integración de las diferentes áreas administrativas, facultades y demás comunidades que hacen parte de la Universidad.

En este proceso se brinda acompañamiento y asesoría buscando el desarrollo integral, armónico y el mejoramiento de la calidad de vida, buscando garantizar el buen

desempeño de los individuos con el fin de dar cumplimiento a los objetivos estratégicos de la institución.

3. LAPYS: APRENDIZAJE, PERMANENCIA Y SALUD

Genera acciones que buscan potenciar las capacidades y habilidades de los integrantes de la comunidad universitaria para que logren cumplir sus metas académicas y personales, buscando un equilibrio en todas las dimensiones humanas, a través de la promoción de la salud y prevención de la enfermedad, igualmente se orienta al propósito de garantizar la permanencia y graduación exitosa de los estudiantes, identificando alertas tempranas o diferentes causas como factores de deserción.

4. PROMOCIÓN SOCIAL UNIVERSITARIA

Promueve el cambio y desarrollo social de las personas a través de programas y acciones que contribuyen al mejoramiento de las condiciones de vida de la comunidad universitaria, en términos inclusivos, psicosociales y económicos, enmarcados en la solidaridad, reflexión, y gestión del liderazgo estudiantil, apuntando a la permanencia estudiantil y a la construcción de tejido social.

5. CES ACTIVO Y SALUDABLE

Fomenta la salud física y mental a través de la actividad física, la práctica del deporte, el buen uso y aprovechamiento del tiempo libre, impactando positivamente la calidad de vida de la comunidad universitaria.

6. PROMOCIÓN ARTÍSTICA Y CULTURAL

Busca desarrollar y promover las habilidades y competencias artísticas, la sensibilidad y la creatividad de la comunidad universitaria a través de la formación, la proyección, la creación, la apreciación y el diálogo permanente con el arte y la cultura, aportando así a la formación integral y de ciudadanos culturales.

CAPÍTULO IV

SISTEMA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL Y DESARROLLO HUMANO



Bienestar Institucional



www.ces.edu.co



UNIVERSIDAD CES

Un compromiso con la excelencia

Artículo Octavo. Sistema de Bienestar Institucional y Desarrollo Humano. El Sistema de Bienestar Institucional en la Universidad CES, comprende una estructura que se deriva del relacionamiento de las siguientes instancias:

- Consejo Superior
- Consejo Académico
- Rectoría
- Jefatura de Bienestar Institucional
- Comité Administrativo
- Comité de Inclusión y Equidad
- Comité de Becas
- Comité de Convivencia Laboral
- Los grupos de investigación

Consejo Superior

- Define y aprueba políticas administrativas y académicas para el desarrollo de las actividades de Bienestar Institucional.
- Aprueba el presupuesto para las acciones relacionadas con el clima institucional y bienestar laboral.

Rectoría

- Establece las líneas y plan de acción para la ejecución del Bienestar Institucional y Desarrollo Humano.

- Define y aprueba estrategias a desarrollar desde el área de Bienestar Institucional y Desarrollo Humano.
- Aprueba el presupuesto para la ejecución de las acciones a realizar desde el área de Bienestar Institucional y Desarrollo Humano.

Consejo Académico

- Sugiere estrategias en pro de la permanencia estudiantil.
- Define criterios para selección, atracción y fidelización del personal docente.
- Apoya la definición de estrategias que garanticen el bienestar de los estudiantes y docentes.
- Orienta la ejecución de actos administrativos que contribuyan al mejoramiento del bienestar.

Comité Administrativo

- Define criterios para selección, atracción y fidelización del talento humano.
- Apoya en la construcción de estrategias de formación y capacitación del talento humano.
- Define estrategias en pro del bienestar de los empleados.
- Apoya en la construcción presupuestal para las acciones a desarrollar en el área de Bienestar Institucional y Desarrollo Humano.
- Da cumplimiento y aplicación de la norma en los procesos ejecutados por el área de Bienestar Institucional y Desarrollo Humano.

Jefatura de Bienestar Institucional y Desarrollo Humano

- Lidera la formulación, actualización, implementación y evaluación de las políticas institucionales en materia de bienestar y desarrollo humano, dirigidas a toda la comunidad Universitaria.
- Lidera los procesos de planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las estrategias y actividades derivadas de las políticas institucionales de Bienestar Institucional y Desarrollo Humano.
- Lidera la formulación, actualización, implementación y evaluación de las políticas y estrategias orientadas a la permanencia y el éxito estudiantil en la Universidad CES.
- Lidera los procesos relacionados con la gestión del talento humano en la Universidad.
- Gestiona procesos de investigación e innovación orientados a la generación de conocimiento y de soluciones orientadas a mejorar el bienestar, la calidad de vida, el éxito estudiantil y el desarrollo humano.
- Lidera la gestión estratégica de los recursos y las capacidades institucionales y extrainstitucionales orientadas a la implementación, seguimiento y evaluación de las políticas y estrategias de Bienestar Institucional y Desarrollo Humano.

Comité de Inclusión y Equidad

Es el órgano competente para direccionar estrategias y ejecutar acciones pertinentes en pro de la inclusión educativa y la equidad, dirigidas a las personas provenientes de diferentes corrientes, culturas, condiciones socioeconómicas, con diversas capacidades, habilidades y necesidades para su desarrollo educativo, habilidades y



necesidades educativas que hacen parte de la Universidad CES, soportado en un equipo interdisciplinario y colaborativo que favorezca el mejoramiento de las condiciones de bienestar de estos.

Funciones:

- Promueve la oferta institucional inclusiva y con enfoque diferencial, este último entendido como la articulación de dos principios: integralidad (estrategias y líneas de acción para la inclusión de todos en el sistema con pertinencia y calidad) y la flexibilidad (adaptabilidad de responder a la diversidad).
- Desarrolla la capacidad de la Universidad CES para la atención a la diversidad, que permita el acceso equitativo a la oferta institucional.
- Direcciona políticas que promuevan la inclusión en la Universidad CES.
- Genera estrategias de toma de conciencia en la comunidad universitaria que promuevan la inclusión en la Universidad CES.
- Potencializa acciones que mejoren el impacto en la comunidad universitaria sobre aspectos de inclusión institucional.
- Prioriza acciones y recursos humanos, financieros y físicos que promuevan la inclusión en la Universidad CES.

Comité de Becas – Fondo de Solidaridad CES

El Comité de Becas tiene como misión la asignación de recursos económicos a través de becas.

Funciones:

- Estudiar las solicitudes de apoyo económico presentadas de los estudiantes de la Universidad.
- Presentar para análisis y aprobación del Comité Administrativo de la Universidad el monto y distribución de los recursos asignados para cada período académico.
- Verificar el cumplimiento de requisitos por parte de los estudiantes para la asignación de recursos.
- Presentar un informe anual al Rector para su presentación al Consejo Superior y publicación en el balance social de la Universidad.
- Aprobar las solicitudes de beca de acuerdo con la reglamentación institucional y al presupuesto establecido.
- Definir el número de becas a otorgar.

Comité de Convivencia Laboral

El Comité de Convivencia Laboral tiene como objetivo generar una conciencia colectiva para la convivencia entre la comunidad laboral universitaria y los empleados del Instituto Colombiano de Medicina Tropical ICMT, con el fin de interiorizar valores que conlleven a la promoción del trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de los empleados.

Los grupos de investigación y redes universitarias

Los grupos de investigación y redes universitarias se entiende como un conjunto de personas que interactúan con base en su conocimiento y experiencia para investigar

y generar productos de conocimiento en una o varias líneas temáticas, tendientes a la solución de un problema particular de acuerdo con un plan de trabajo preestablecido. Bienestar Institucional y Desarrollo Humano propende por la innovación y aportes técnico-científicos en las diferentes áreas de gestión propias de la unidad. La Universidad CES, reconoce la importancia de mantener una conexión duradera y significativa con sus egresados; su bienestar es fundamental para fortalecer la comunidad universitaria. Promoverá su crecimiento personal a través de diferentes estrategias que se articulan con la Oficina de egresados.

Artículo Noveno. Existen unas líneas estratégicas y una serie de procesos que tendrán que adoptar un mecanismo de medición de impacto en la población universitaria.

Cada año se tendrá que realizar un ejercicio de ponderación, valoración y seguimiento, frente a las metas propuestas en la Política de Bienestar Institucional y Desarrollo Humano.

Se deberá tener un indicador que valore el gasto anual.

Artículo Décimo. Vigencia. Este acuerdo rige a partir de la fecha de su aprobación y deroga todas las normas que le sean contrarias.

Cópiese, comuníquese y cúmplase.

Dado en Medellín, a los veintisiete (27) días del mes de septiembre de dos mil veintitrés (2023).


JULIÁN GAVIRIA ARANGO
Presidente
Consejo Superior


PATRICIA CHEJNE FAYAD
Secretaria
Consejo Superior