

RAE

1. **TIPO DE DOCUMENTO:** El estudio presentado comprende los distintos referentes teóricos y legales para el desarrollo de procesos formativos en el ámbito de la educación, los cuales se relacionan estrechamente con las prácticas que desde Bienestar Universitario influyen en todas las comunidades educativas y se orientan a diagnosticar la unidad de Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá.
2. **TÍTULO:** Diagnóstico de la unidad de Bienestar Institucional de la Universidad de san buenaventura, sede Bogotá.
3. **AUTOR:** Aurelio Alberto Martínez González
4. **LUGAR:** Bogotá D.C.
5. **FECHA:** Noviembre de 2010
6. **PALABRAS CLAVE:** Educación Superior, Diagnóstico y desarrollo organizacional, Bienestar Universitario, Desarrollo del ser humano, Mejoramiento de calidad de vida, Proyecto Educativo Bonaventuriano, Planeación estratégica.
7. **DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO:** En ejercicios de análisis, diagnósticos y evaluaciones tanto internas como externas que permitan identificar los diferentes aspectos relevantes y significativos de la unidad y a partir de este conocimiento comprobar el comparativo estructural de la unidad con su entorno.
8. **LINEA DE INVESTIGACIÓN:** Se desarrolla mediante un estudio del estado presente orientado a transformación de futuro.
9. **FUENTES CONSULTADAS:** González, J. L., Aguilar, R. E. & Pezzano, G. (2002) Reflexiones sobre bienestar universitario. Una mirada desde la educación a distancia y nocturna. Icfes (1.a Ed.) Bogotá: Arfo Editores e impresores Ltda. Fred R.D. (2008) Conceptos de administración estratégica, México: Pearson decimo primera edición. Congreso Nacional de la República de Colombia. Ley 30 del 28 de diciembre de 1992. Fundamentos de la Educación Superior. Martínez, Víctor Manuel. Diagnóstico administrativo. Procedimiento, procesos, reingeniería y banchmarking. Editorial trillas. 2002. Universidad de San Buenaventura. (2007). Proyecto Educativo Bonaventuriano. Bogotá: Editorial Bonaventuriana. Bernal, C. A. Metodología de la Investigación para Administración y Economía. Celin Navas, H. López Aragón, W. y Pino Cañaveral, L. (2004). Bienestar universitario una estrategia de crecimiento. Tesis de grado obtenido no publicada. Universidad de los Andes Facultad de Administración. Santafé de Bogotá, Colombia.
10. **CONTENIDOS:** En la antigüedad, Aristóteles en “La Política” definía el bienestar como “el bien común”, “la esencia y el fin supremo de la comunidad política, es decir el Estado”. Santo Tomás en la Suma Teológica, plantea la relación indisoluble entre la justicia y el bienestar social, como ordenamiento de los actos individuales en pro del bien común y el tránsito entre la vida y la buena vida. Para el Administrador de Empresas de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá, es de vital importancia, el reconocimiento de procesos y procedimientos que permitan el fortalecimiento de las acciones propias de la administración, con un sentido social responsable, en donde prime el ser humano en la toma de decisiones frente a quehaceres inertes reflejados en cifras frías de indicadores de gestión, por lo tanto el presente diagnóstico busca resaltar las acciones del individuo y sus necesidades para la consecución del posicionamiento de la unidad de bienestar, siendo este último, deportista, artista, estudiante, docente o administrativo, el motor, el responsable y el beneficiario del cambio propuesto.
11. **METODOLOGIA:** Es la investigación documental que se asienta en un análisis de la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio.
12. **CONCLUSIONES:** El bienestar universitario en las instituciones de educación superior a nivel general (privadas o públicas) deben apasionarse hacia la formación integral de cada miembro de la comunidad universitaria, donde ese individuo sea capaz de asociar el trabajo o el estudio con el proyecto de vida personal, que contribuyan al logro de la realización personal y al cumplimiento de la misión de la institución, enfocando la perspectiva de una educación superior, articulada con la realidad social y en pro del desarrollo de la sociedad.

UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA, SEDE BOGOTÁ

Facultad de Ciencias Empresariales

Programa Administración de Negocios - Nocturno



**UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA
SEDE BOGOTÁ**

DIAGNÓSTICO DE LA UNIDAD DE BIENESTAR INSTITUCIONAL DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA, SEDE BOGOTÁ

Preparada por

Aurelio Alberto Martínez González

Bogotá, Colombia

Año 2010

DIAGNÓSTICO DE LA UNIDAD DE BIENESTAR INSTITUCIONAL DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA, SEDE BOGOTÁ

Aurelio Alberto Martínez González

Trabajo de grado para optar al título de Administrador de Negocios

Asesor temático:

NÉSTOR DARÍO PRECIADO

Docente de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá

UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA, SEDE BOGOTÁ
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
BOGOTÁ
2010

Nota de aceptación:

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Bogotá D.C., octubre de 2010

El autor se expresa en agradecimientos:

Ante todo la gloria es para Dios, luego al apoyo de mi familia que ha sido el motor y motivación para el fruto de mis metas.

Gracias a lo Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá, por su apoyo, en especial a los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales por sus aportes en mi formación profesional.

Finalmente, a todos aquellos cuyos nombres no aparecen en estas páginas, pero que sin duda sus valiosas contribuciones ayudaron a la consecución de este trabajo.

ADRELIO ALBERTO MARTÍNEZ GONZÁLEZ.

CONTENIDO

1	Introducción.....	12
2	ANTECEDENTES	14
2.1	El primer diagnóstico nacional sobre bienestar universitario	14
2.2	Segundo diagnóstico nacional de bienestar universitario.....	15
3	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	17
3.1	Formulación del problema.....	18
4	OBJETIVOS	19
4.1	Objetivo general.....	19
4.2	<i>Objetivos específicos</i>	19
5	JUSTIFICACIÓN.....	20
6	MARCO DE REFERENCIA.	22
6.1	Marco teórico.	22
6.1.1	<i>Teoría de las relaciones humanas</i>	22
6.1.2	<i>Las relaciones humanas</i>	22
6.1.3	<i>La noción de bienestar desde una perspectiva histórica y social</i>	23
6.1.4	<i>Planeación Estratégica</i>	24
6.1.5	<i>Análisis SWOT</i>	25
6.1.6	<i>Matriz de fortalezas-debilidades-oportunidades-amenazas (FODA)</i>	25
6.1.7	<i>Diagnóstico y desarrollo organizacional</i>	26
6.1.8	<i>El administrador debe tener una mente clara y creativa</i>	26
6.1.9	<i>La gerencia estratégica</i>	27
6.2	<i>La gerencia evoluciona</i>	27
6.2.1	<i>Gerencia moderna</i>	28
6.3	Marco conceptual	29
6.3.1	<i>Relación bienestar universitario-academia: apoyo a los procesos de formación integral</i> 29	
6.3.2	<i>Estructura organizativa del bienestar universitario.</i>	30
6.3.3	<i>Exploración sobre el bienestar universitario en los programas de jornada nocturna y metodología a distancia</i>	30
6.3.4	<i>Planeación desde el bienestar universitario</i>	32

6.4	Marco legal	32
6.4.1	<i>La Ley 30 de diciembre de 1992</i>	33
6.5	Marco histórico.....	34
6.5.1	<i>Historia del bienestar universitario en Colombia</i>	34
6.5.2	<i>Década de los 50 y 60</i>	34
6.5.3	<i>La reforma universitaria de 1971</i>	34
6.5.4	<i>El decreto 80 de 1980</i>	35
7	METODOLOGÍA.....	36
7.1	Definir el tipo de investigación.....	36
7.2	<i>Tipo de investigación</i>	37
7.3	<i>Instrumento o técnica de la investigación</i>	37
7.4	<i>Población o muestra</i>	38
7.5	<i>Alcances y limitaciones</i>	38
8	ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS Y FUNDAMENTALES DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL EN COLOMBIA Y EN LA UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA, SEDE BOGOTÁ.....	40
8.1	Comprensión Actual de Bienestar Universitario	40
8.2	<i>Bienestar, satisfacción de necesidades y calidad de vida</i>	40
8.3	<i>Educación para la vida en comunidad</i>	41
8.4	<i>La formación integral, compromiso institucional</i>	41
8.5	Para la Universidad de San Buenaventura, Sede Bogotá.....	41
9	ANÁLISIS DEL DESARROLLO DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL EN LA UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA, SEDE BOGOTÁ.	44
9.1	Población encuestada.	44
9.2	<i>Análisis general del diagnóstico a la Unidad de Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá</i>	45
9.2.1	<i>Percepción de estudiantes de 1°, 2° y 3er semestre en adelante, de docentes y administrativos con un muestreo de 219 personas, en relación con los programas, actividades, cursos y servicios de la Dirección de Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá</i>	45
9.2.2	<i>Evaluación de estudiantes sobre los servicios, programas y actividades desarrolladas por Bienestar Institucional</i>	49
9.2.3	En nuevos Servicios, cursos y grupos representativos, requeridos por los estudiantes y sugeridos para que sean implementados por Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá, se mencionan los siguientes:	54

9.2.4	Evaluación de docentes y administrativos sobre los servicios, programas y actividades desarrolladas por Bienestar Institucional encuestas aplicadas (48).....	55
10	BENCHMARKING: BIENESTAR INSTITUCIONAL- INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE BOGOTÁ. RED OUN	64
11	ANÁLISIS DE TENDENCIAS DE BIENESTAR INSTITUCIONAL EN LA RED OUN EN BOGOTÁ.....	73
11.1	Comparativo de Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá, en relación con las otras instituciones de educación superior de la Red OUN.	74
12	Diagnostico del contexto externo e interno de la Dirección de Bienestar Institucional, de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá. (foda)	76
13	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	79
13.1	Conclusiones.....	79
13.2	Recomendaciones.....	80
14	REFERENCIAS	82
15	ANEXOS.....	84
15.1.1	Encuesta de 100 Estudiantes de 1° y 2° semestre	85
15.1.2	Encuesta de 71 Estudiantes de 3er semestre en adelante	86
15.1.3	Encuesta de 48 entre Docentes y administrativos	87

LISTA DE TABLAS

Tabla n.º I.	Tipo de investigación y sus características.....	36
Tabla n.º II.	Nuevos servicios, cursos y grupos representativos requeridos.....	55
Tabla n.º III.	Evaluación de Docentes y Administrativos sobre nuevos servicio, curso y grupos requeridos.....	62
Tabla n.º IV.	Información del bienestar institucional de la Universidad Santo Tomas.....	64
Tabla n.º V.	Información del bienestar institucional de la U.D.C.A.....	65
Tabla n.º VI.	Información del bienestar institucional de la Uniagraria.....	66
Tabla n.º VII	Información del bienestar institucional de la Universidad de la Sabana.....	67

Tabla n.º VIII. Información del bienestar institucional de la Escuela Colombiana de Ingeniería ECI.....	68
Tabla n.º IX. Información del bienestar institucional de la Fundación Universitaria Juan N. Corpas.....	69
Tabla n.º X. Información del bienestar institucional de la Universidad el Bosque.....	70
Tabla n.º XI. Información del bienestar institucional de la Universidad Central.....	71
Tabla n.º XII. Información del bienestar institucional de la Universidad de San Buenaventura Sede Bogotá.....	75
Tabla n.º XIII. Contexto externo e interno de Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura sede Bogotá.....	77

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico n.º 01. Distribución de la población encuestada de Estudiantes, Docentes y Administrativos.....	44
Gráfico n.º 02. Servicio de préstamo de implementos, recursos académicos y logísticos.....	49
Gráfico n.º 03. Servicio de la vitrina comercial y laboral.....	50
Gráfico n.º 04. Servicio de banco de objetos perdidos.....	50
Gráfico n.º 05. Programa taller infantil “nonos y niñas a la U.....	51
Gráfico n.º 06. Programa plan becarios.....	51
Gráfico n.º 07. Servicio del Gimnasio.....	52

Gráfico n.º 08. Servicio del cine club la sogá.....	52
Gráfico n.º 09. Programa franja naranja.....	53
Gráfico n.º 10. Programa a tu salud san buena.....	53
Gráfico n.º 11. Servicio de la tienda universitaria.....	54
Gráfico n.º 12. Nuevos servicios, cursos y grupos representativos requeridos.....	54
Gráfico n.º 13. Evaluación de Docentes y Administrativos sobre los Servicios de préstamos de implementos, recursos académicos y logísticos.....	56
Gráfico n.º 14. Evaluación de Docentes y Administrativos sobre los Servicios de vitrina comercial y laboral.....	56
Gráfico n.º 15. Evaluación de Docentes y Administrativos sobre los Servicios de banco de objetos perdidos.....	57
Gráfico n.º 16. Evaluación de Docentes y Administrativos sobre el programa taller infantil “niños y niñas a la U”.....	57
Gráfico n.º 17. Evaluación de Docentes y Administrativos sobre el programa plan becarios.....	58
Gráfico n.º 18. Evaluación de Docentes y Administrativos sobre el servicio del gimnasio.....	58
Gráfico n.º 19. Evaluación de Docentes y Administrativos sobre el servicio de cine club la sogá.....	59
Gráfico n.º 20. Evaluación de Docentes y Administrativos sobre la actividad franja naranja.....	59
Gráfico n.º 21. Evaluación de Docentes y Administrativos sobre el programa a tu salud san buena.....	60

Gráfico n.º 22. Gráfico N.º 21. Evaluación de Docentes y Administrativos sobre el servicio de la tienda universitaria.....	60
Gráfico n.º 23. Evaluación de Docentes y Administrativos sobre nuevos servicio, curso y grupos requeridos.....	61

DIAGNÓSTICO DE LA UNIDAD DE BIENESTAR INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA, SEDE BOGOTÁ

1 Introducción

La caracterización de la investigación desplegada en este trabajo de grado, se asume con la base teórica del desarrollo del pensamiento administrativo y la dinámica del ambiente universitario colombiano, cada vez más progresista y proactivo; y al impulso de un conocimiento metódico de situaciones específicas de variación en las acciones del proceso administrativo del bienestar institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá.

El concepto importante en el estudio de la administración, que toma mayor relevancia, es el hecho constituido hacia los seres humanos, con respecto a su ambiente de trabajo y sus relaciones interpersonales. Estas consideraciones fueron sostenidas en los famosos estudios Hawthorne, en la planta de Hawthorne de la Western Electric, que son generalmente consideraciones como la iniciación clásica de un nuevo desarrollo en el pensamiento administrativo. La importancia del liderazgo y de las relaciones humanas fue resaltada, y tomó fuerza la creencia de que la aportación de las ciencias de la conducta, tales como la psicología y la sociología, eran esenciales en el estudio de la administración.

Además de los procesos cambiantes de la administración y la educación superior, el bienestar institucional ha venido evolucionando en su quehacer, es así como mediante este estudio se busca examinar y comprender los distintos referentes legales para el desarrollo de procesos formativos en el ámbito de la educación, manifestado en la Ley 30 del 28 de diciembre de 1992; desde el artículo n.º 1 que “la Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los estudiantes y su formación académica o profesional”, y en la cual recaen los objetivos nacionales a ser aplicados por las instituciones, basados en tres funciones sustantivas que propenden por el buen desarrollo de los estudiantes, involucrados en procesos y actividades de docencia, investigación y proyección social y bienestar.

Estos aspectos se relacionan estrechamente con las prácticas que desde Bienestar Universitario influyen en todas las comunidades educativas. De esta forma, mediante la determinación de la Ley 30 de 1992, en su Artículo 117, se establece 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". (Ley 30 de diciembre de 28/1992. Fundamentos de la Educación Superior).

Este bienestar universitario propende, pues, por la calidad de vida, no desde una antropología de la felicidad que entiende esta última como tendencia y disfrute hedónico de los bienes naturales, sino un bienestar con metas más altas, ordenado al bien de la persona, a su crecimiento interior, a su mejor ser.

2 ANTECEDENTES

Para abordar el tema del bienestar, el Icfes desempeñó un papel cada vez más importante:

2.1 El primer diagnóstico nacional sobre bienestar universitario

En el año 1973, se realizó por la División de Planeación del Icfes el primer diagnóstico de que se tiene conocimiento en el país sobre el bienestar universitario: “Diagnóstico y criterio básico sobre bienestar universitario”. Este diagnóstico surgió de una preocupación por el rendimiento en la educación superior, en este momento histórico, que llevó a promover acciones en torno al mejoramiento cualitativo y cuantitativo de la docencia y la investigación en las instituciones de educación superior. Se pretendía con este diagnóstico contribuir a que el bienestar universitario ayudase a crear unas condiciones de trabajo que facilitaran el mejoramiento del rendimiento académico y administrativo.

Para efectos del diagnóstico, bienestar universitario se entendía como “el conjunto de programas y actividades ofrecidos a todos los integrantes de la comunidad universitaria con el objeto de crear las condiciones favorables para el cumplimiento de los objetivos de la educación superior y la promoción de la comunidad”.

Proceso que permitió entender así en ese entonces el concepto de bienestar universitario, el cual desde el diagnóstico hace notar que los esfuerzos que habían realizado hasta ese momento no fueron los esperados y generaron una serie de problemas administrativos, financieros y académicos que no mostraban una compensación con los recursos invertidos. Esto se pudo originar por los siguientes aspectos:

- *Vaguedad de los objetivos.* Lo que llevó a pensar a los usuarios de las actividades que se les proporcionaban, que se trataba de una obligación y, además, que eran gratuitos y exclusivos.
- *Deficiente planeación.* Se organizaban actividades bajo la presión de los hechos, sin consultar las necesidades reales y sin pensar en las implicaciones que se pueden generar al organizarlas. Además, no existían políticas claras y definidas.
- *Financiación insuficiente.* La falta de planeación no permitía la racionalización en el uso de los escasos recursos, lo que hizo aumentar el déficit de las instituciones de educación superior.
- *Fallas administrativas.* No existía una figura definida que manejara las actividades, lo que no permitía una coordinación clara. La prestación de los servicios de cafeterías y restaurantes creaba problemas de orden financiero, administrativo y académico.
- *Poca atención a las actividades de integración tanto dentro de las instituciones de educación superior como con otras instituciones del sector educativo.*
- *Restricción en la asignación de los auxilios.* Sólo se le asignaban recursos del Estado a las universidades, las otras instituciones no recibían nada.

A partir de este diagnóstico, se vio la necesidad de un replanteamiento de las políticas, que llevó a promover actividades tendientes a lograr:

- Mayor acceso a la educación superior y su culminación,
- Incremento en el rendimiento académico y administrativo,
- Disponer de las mejores condiciones y elementos que permitan la realización eficiente de las tareas,
- Que la investigación cuente con los recursos humanos y materiales, de tal forma que haya un mayor rendimiento,
- Que la proyección a la comunidad cuente con un mecanismo que posibilite su mejor cumplimiento.

Para cumplir con lo anterior, se plantearon algunas estrategias y mecanismos que garantizaran tanto la organización como el desarrollo de las actividades; las cuales no serán citadas en este estudio y se dejan a consideración de un próximo investigador; puesto que, el objeto de esta investigación es establecer las insuficiencias del bienestar institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá.

Pero sí es importante, observar que a partir de este primer diagnóstico, poco conocido por el personal de Bienestar Universitario y los otros estamentos de las instituciones, la preocupación por mejorar la organización del bienestar universitario, que viene siendo el derrotero de las últimas décadas. Dicha preocupación está en coherencia y responde a las políticas de bienestar formuladas desde el Ministerio de Educación Nacional, que contribuyeron a precisar el concepto del bienestar estudiantil, aunque con las limitaciones propias de la ausencia del concepto del bienestar universitario, con independencia de la dimensión académica de la Universidad.

2.2 Segundo diagnóstico nacional de bienestar universitario

Un segundo estudio diagnóstico a nivel nacional desarrollado por Icfes, se llevó a cabo en 1996-1997, con el propósito de conocer las condiciones y situaciones que presentaban las unidades del bienestar universitario en las instituciones de educación superior del país. Es el conocido "Diagnóstico Nacional de Bienestar de las instituciones de educación superior".

En 1996 se avanza con respecto a la conceptualización de bienestar universitario; se parte de la filosofía de la formación integral, donde lo que se plantea es la realización de la persona humana basada en principios de desarrollo individual y comunitario para alcanzar altos niveles de integración y de calidad de vida en el interior de las instituciones de educación superior.

Se entiende, entonces, bienestar como un "estar bien" con la propia actividad, con el lugar en que se convive, con la formación que recibe, con la cultura que se comparte en un contexto democrático, pluralista y participativo, a través de actividades formativas tales como los eventos deportivos, artísticos, expresivos y recreativos que enriquecen la cultura institucional y el bienestar integral de las personas. Por otra parte, se considera que el bienestar debe promover y apoyar la construcción de un nuevo proyecto pedagógico universitario que busque incidir en la vida académica de la comunidad, que transforma valores y contribuya a la construcción de un nuevo paradigma cultural, con la participación activa de todos los miembros y estamentos de la comunidad educativa.

Así entendido, el bienestar universitario debería propender hacia la formación integral de cada miembro de la comunidad universitaria, capaz de asociar el trabajo o el estudio con el proyecto personal de vida, dispuesto a desarrollar actitudes de comunicación, de solidaridad y de responsabilidad que contribuyan al logro de la realización personal y al cumplimiento de la misión de la Universidad, desde la perspectiva de una educación superior articulada con la realidad social y la calidad de vida de las comunidades locales y regionales del país.

Por último, se anota que no se puede hablar de un bienestar universitario homogéneo en las instituciones de educación superior, sino de enfoques diferentes, según las construcciones conceptuales utilizadas para su representación, la cual está sujeta a consideraciones estructurales, económicas y administrativas, además de las condiciones geográficas y la naturaleza de la institución (privada o pública) en la que está enmarcado el bienestar universitario (González, Aguilar, y Pezzano 2002, p. 25,26,27,35,36,37).

3 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El desarrollo del bienestar universitario en la última mitad del siglo xx va de la mano de los cambios que se dieron en esa época y se siguen dando en este mundo contemporáneo en transformación; y al mismo tiempo la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá, en su pedagogía franciscana exalta las funciones del bienestar institucional como espacio propio de la relación dialógica fraterna. Es así, como se analiza la evolución en su misión, que ha tenido bienestar institucional desde la estructura organizacional académico – administrativa, en el año 2000. Donde todas sus acciones se agrupaban en cuatro áreas específicas como: actividades culturales, actividades deportivas y de recreación, actividades de prevención y atención en salud y de acompañamiento espiritual.

Además uno de sus principales objetivos era apoyar los procesos que pretendían proyectar la imagen corporativa institucional. En cuanto, a la conformación de sus talleres, en el segundo periodo académico del 2000, en el área cultural se ofrecían: artes plásticas, tango, música, danzas, teatro, coro, guitarra, violín con una participación de 373 estudiantes., y en el área deportiva: gimnasio, educación física básica, voleibol, futbol, baloncesto con una participación de 456 estudiantes, y en general una participación de 829 estudiantes.

En sus dos últimos años Bienestar Institucional asume su misión; como eje transversal a la vida universitaria en sus tres áreas de acción: área cultural, área deportiva y área de salud, fortalece la identidad institucional y cultural y complementa la formación básica de los programas académicos a través de sus procesos formativos y lúdicos. Teniendo como objetivo; contribuir al proceso de formación integral, al mejoramiento de la calidad de vida y a la construcción de comunidad universitaria.

Presentaba en sus talleres culturales del segundo periodo académico del año 2009 los siguientes: música, teatro, artes plásticas, danzas, guitarras; y en deportes: Softbol, voleibol, taekwondo, ajedrez, taller de deportes, fútbol, acondicionamiento físico y baloncesto; con una participación general de 529 estudiantes.

Para el primer periodo académico del año 2010, bienestar institucional ofrece en sus cursos en el área cultura: música, artes plásticas, teatro, danzas, guitarras; y en el área de deportes: Softbol, voleibol, taekwondo, ajedrez, taller de deportes, fútbol, acondicionamiento físico y baloncesto; con una participación general de 636 estudiantes.

Teniendo en cuenta, los antecedentes de la participación general de estudiantes en cada periodo académico del año 2009 y 2010 en comparación al año 2000, la evolución de dicha participación en los cursos desarrollados por Bienestar Institucional en las áreas cultural y deportiva, ha disminuido con relación de los dos años anteriores. Es así como mediante este estudio se busca examinar y comprender el entorno interno de las funciones de bienestar institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá, y su orientación a la maximización de valor de la institución y fortalecimiento de la unidad.

Teniendo como referencia principal la evolución en cuanto al desarrollo del bienestar universitario a nivel nacional; además de las orientaciones del Proyecto Educativo Bonaventuriano y la relevancia de Bienestar Institucional dentro de la comunidad académica bonaventuriana. Para el desarrollo del presente trabajo, se formula la siguiente pregunta problema como elemento de estudio:

3.1 Formulación del problema.

¿Qué problemáticas funcionales se pueden presentar en la Unidad de Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá, que se evidencien como necesidades de transformación del presente al futuro?

4 OBJETIVOS

4.1 Objetivo general

Diagnosticar analíticamente la Unidad de Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá, con la finalidad de detectar las percepciones y perspectivas de los usuarios relacionados con la misma, para analizar y considerar la situación actual.

4.2 *Objetivos específicos*

Determinar los elementos característicos y fundamentales concernientes al desarrollo del bienestar universitario en su relación con los procesos de formación superior en Colombia, y la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá.

Analizar el desarrollo del bienestar institucional en la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá, mediante la identificación de las diferentes variables y aspectos que lo articulan con los procesos académicos y administrativos de la comunidad bonaventuriana.

Realizar un *benchmarking* que permita conocer los servicios y orientaciones que se ofrecen desde las unidades de Bienestar Institucional de las universidades adscritas a la Red OUN, para identificar las tendencias de formación en área de estudio.

Determinar los puntos críticos y especificar los hallazgos que afectan el buen desempeño de la Unidad de Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá.

5 JUSTIFICACIÓN

“El mejor medio para hacer frente a la férrea competencia y a un mundo en cambio permanente es basar las organizaciones en principios perdurables”
Herb Kelleber

Toda organización debe ser flexible a los cambios y a las orientaciones del mejoramiento continuo, mas cuando las exigencias del mundo globalizado establecen mecanismos de competencia permanente que reclaman de sus dirigentes un liderazgo y una creatividad enfocada en una correcta sinergia, capaz de generar un valor agregado y establecer diversos puntos diferenciadores que exalten la labor y el desarrollo de objetivos y principios de las estructuras organizacionales actuales.

Desde allí es claro afirmar, que las unidades de Bienestar Institucional, no son ajenas a tales planteamientos y deben ser flexibles, no sólo a las exigencias del entorno académico y a los proyectos de formación de las diversas instituciones de educación superior, sino que deben responder a los requerimientos del mercado académico, pues el cumplimiento de la ley y el enfoque del bienestar como una función sustantiva de la educación superior, permiten la ampliación de los servicios de bienestar a un ítem de identidad, pertenencia y empoderamiento de las comunidades académicas, más allá del ejercicio deportivo o de la exaltación cultural.

De este modo, la real importancia de retomar los alcances de la Unidad de Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá, para ser orientados de forma crítica y juiciosa, mediante la aplicación de las herramientas, métodos y técnicas que ofrece la administración y gerencia moderna, en ejercicios de análisis, diagnósticos y evaluaciones tanto internas como externas; permitiendo identificar los diferentes aspectos relevantes y significativos de la Unidad y desde allí, tejer los diversos vínculos que permitan potencializar los criterios de éxito que le han dado al bien estar de la comunidad bonaventuriana el realce presente y trastocar como herramientas que sirva para futuras propuestas acordes a la situación actual y las proyecciones de futuro, todas aquellas acciones encaminadas a la creación y puesta en marcha de estrategias que permitan tomar a la Unidad como un referente de posicionamiento interno y externo, ayudando a los objetivos de otras unidades como Mercadeo, Publicaciones y a las diversas Facultades en el ingreso y sostenimiento de estudiantes.

Por esto se debe generar un vínculo estrecho entre los ideales del Proyecto Educativo Bonaventuriano, las intenciones propias de las formas modernas, vanguardistas y competitivas de la gerencia y la administración y el quehacer de la Unidad de Bienestar Institucional, para incidir sobre los paradigmas establecidos y orientar dichos procesos de una forma eficiente, eficaz y altamente productivos,

generando las tendencias propias y necesarias para identificar el bien estar de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá, desde un posicionamiento estratégico, que permita su particularidad en el medio universitario y dentro de la comunidad Bonaventuriana.

Por tal motivo, para el Administrador de Empresas de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá, es de vital importancia, el reconocimiento de procesos y procedimientos que permitan el fortalecimiento de las acciones propias de la administración, con un sentido social responsable, en donde prime el ser humano en la toma de decisiones frente a quehaceres inertes reflejados en cifras frías de indicadores de gestión, por lo tanto el presente diagnóstico busca resaltar las acciones del individuo y sus necesidades para la consecución del posicionamiento de la unidad de bienestar, siendo este último, deportista, artista, estudiante, docente o administrativo, el motor, el responsable y el beneficiario del cambio propuesto.

De esta manera, para la actual situación de la Universidad, de la Unidad y dadas las tendencias futuras de formación y administración, se considera relevante el estudio analítico a realizar, pues se ajusta a un conjunto de necesidades y buscan mitigar los aspectos negativos del desarrollo del bien estar bonaventuriano y potencializarlo para un correcto crecimiento, siempre respetando las orientaciones de la formación franciscana y por supuesto las buenas prácticas de la administración de empresas y organizaciones de hoy.

6 MARCO DE REFERENCIA.

6.1 Marco teórico.

6.1.1 *Teoría de las relaciones humanas.*

La teoría de las relaciones humanas (también denominada escuela humanística de la administración), desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores, surgió en los estados unidos como consecuencia inmediata de los resultados obtenidos en el experimento de Hawthorne. Fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración.

La teoría clásica pretendió desarrollar una filosofía empresarial, una civilización industrial en que la tecnología y el método de trabajo constituyen las más importantes preocupaciones del administrador. En consecuencia, la teoría de las relaciones humanas surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, iniciada con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente. Las cuatro principales causas del surgimiento de la teoría de las relaciones humanas son:

1. *Necesidad de humanizar y democratizar la administración*, liberándola de los conceptos rígidos y mecanicistas de la teoría clásica y adecuándola a los nuevos patrones de vida del pueblo estadounidense.
2. *El desarrollo de las llamadas ciencias humanas*, en especial la psicología y la sociología, así como su creciente influencia intelectual y sus primeros intentos de aplicación a la organización industrial. Las ciencias humanas vinieron a demostrar, de manera gradual, lo inadecuado de los principios de la teoría clásica.
3. *Las ideas de la filosofía pragmática de John Dewey y de la psicología dinámica de Kurt Lewin* fueron esenciales para el humanismo en la administración.
4. *Las conclusiones del experimento de Hawthorne*, llevado a cabo entre 1927 y 1932 bajo la coordinación de Elton Mayo, pusieron en jaque los principales postulados de la teoría clásica de la administración.

6.1.2 *Las relaciones humanas*

En la organización, los individuos participan en grupos sociales y se mantienen en constante interacción social. Para explicar y justificar el comportamiento humano en las organizaciones, la teoría de las relaciones humanas estudió a fondo esa interacción social. Se entiende por relaciones humanas las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos.

Cada individuo es una personalidad altamente diferenciada, que incide en el comportamiento y las actitudes de las personas con quienes mantiene contacto y, a la vez, recibe mucha influencia de sus semejantes. En la búsqueda de comprensión, aceptación y participación, el individuo trata de compenetrarse con otros individuos y grupos definidos, con el fin de satisfacer sus intereses y aspiraciones más inmediatos. En su comportamiento influyen el ambiente y las diversas actitudes y normas informales existentes en los distintos grupos. En la empresa surgen las oportunidades de desarrollar relaciones humanas debido a la gran cantidad

de grupos y las interacciones que se presentan necesariamente. Sólo la comprensión de la naturaleza de esas relaciones humanas permite al administrador obtener mejores resultados de sus subordinados: la comprensión de las relaciones humanas facilita la creación de una atmósfera donde cada individuo es estimulado a expresarse libre y sanamente (Chiavenato I., 2000 p. 117, 118, 119, 128, 129).

6.1.3 *La noción de bienestar desde una perspectiva histórica y social*

En la antigüedad, Aristóteles en “La Política” definía el bienestar como “el bien común”, “la esencia y el fin supremo de la comunidad política, es decir el Estado”. Santo Tomás en la Suma Teológica, plantea la relación indisoluble entre la justicia y el bienestar social, como ordenamiento de los actos individuales en pro del bien común y el tránsito entre la vida y la buena vida.

De igual forma, hasta nuestros días se abre paso a la función del Estado como regulador de los intereses individuales en beneficios del bien común, lo cual ha permitido la aparición y predominio actual del concepto del Estado Social de Derecho como un avance conceptual positivo respecto al Estado de Derecho que se basa en el “individualismo liberal y en el abstencionismo estatal”, hacia un Estado que reconoce y afirma los llamados “derechos sociales, entendidos dentro de la lucha social como garantías frente al despido libre, limitación de la jornada laboral, vacaciones pagadas, estándares mínimos de salario, garantías para la salud y enfermedad, derecho a la vivienda, a la educación. Estos conceptos bajo la influencia del cristianismo eran entendidos como “caridad” y así fueron recogidos por nuestra Constitución Nacional de 1886. “El paso desde la caridad hacia los derechos es un triunfo de las luchas sociales y de la racionalidad jurídica sobre la racionalidad religiosa”.

El Estado Social de Derecho implica la presencia de un Estado administrador (regulador) con el predominio de la administración sobre la política y de la técnica sobre la ideología. Desde el Estado Social de Derecho deben satisfacerse primero las necesidades primarias antes de hablar de bienestar, y por lo tanto exige homogeneidad y equidad. Colombia, en la Constitución del 91, se declaró como un Estado Social de Derecho, y en sus políticas oficiales busca ser cada vez más incluyente pero aun está lejos del nivel que implica esta denominación.

El Estado Social de Derecho con sus grandes cambios, modela la educación superior y el concepto de bienestar universitario, dentro del marco de la Carta Política del 91, orientado a preservar los derechos humanos y a adoptar mecanismos para su garantía (Laskl, HS Citado por Pinto Segura Martha y como cita de cita por Celin Navas, H. López Aragón, W. y Pino Cañaverall, L. (2004) p. 22).

En relación con la teoría anterior, se refiere el tema del bienestar universitario donde inicialmente era un simple interés por las instituciones de educación superior preocupadas primordialmente por el desarrollo académico.

Como se cita en el marco teórico de este estudio, con la legislación colombiana, Ley 63 de 1935 surge: la creación de la “ciudad universitaria” en la Universidad Nacional de Colombia, primera norma estatal que introduce el concepto de Bienestar estudiantil, y se desarrolla en las siguientes décadas como una política del “Estado de Bienestar” que presta unos servicios básicos a los estudiantes universitarios a través de universidad pública y el énfasis en aquel entonces era sobre todo de carácter académico.

Luego el carácter humanista del decreto 80 confiere una significativa importancia al bienestar. De igual forma, con respecto al tema de bienestar, el Icfes fue desempeñando un papel cada vez más importante. En conexión con Ascun, propició el “Simposio permanente sobre la universidad” que nació de las inquietudes expresadas por los rectores. Este simposio ha influido

notablemente en la estructuración del pensamiento universitario, en la conformación de un lenguaje común, en la capacitación a directores, profesores y administradores de las universidades y del Icfes, dentro de criterios básicos de comunidad, de formación integral, de autonomía responsable, de personalización de los procesos universitarios y de bienestar integral. (Gutiérrez citado en González, 2002 p.23).

A partir de ese momento histórico, es un hecho que todas las instituciones de educación superior colombianas han asumido un proceso de construcción del bienestar integral, al cual han venido aportando los miembros que conforman la comunidad universitaria. A finales de la década de los 80', ya se encuentra en documentos de varias instituciones el objetivo de una formación complementaria de la académica y la propuesta del bienestar como una acción integral. Así por ejemplo, "la función formadora del bienestar universitario permite que los usuarios estudiantes, docentes, empleados, trabajadores y familiares al pasar por los servicios adquieran conocimientos para mejorar la vida, estimular el auto-cuidado, garantizar la salud física y mental, permitir la sociabilidad, aumentar la responsabilidad, ejercitar el deporte, la recreación y todo un conjunto de actividades del arte y la cultura". (El bienestar universitario en la Universidad del Valle citada en González p. 29)

En la década siguiente, se entiende que el bienestar universitario como un desarrollo integral del ser humano de la comunidad universitaria, pero se necesitaba fortalecer su estructura de gestión.

A partir de la Ley 30 de 1992, se crea un Sistema Nacional de Acreditación que lleva a las universidades e instituciones de educación superior colombianas a intensificar sus esfuerzos de autorregulación, monitoreo y control de su propio desarrollo mediante el uso de indicadores de gestión. En este proceso de construcción de indicadores, también ha sido partícipe el bienestar universitario, para la cual se ha adelantado un trabajo colectivo entre distintas universidades e instituciones de educación superior, tanto públicas como privadas, con el fin de reflexionar y elaborar una propuesta sobre los mismos.

Por lo tanto, el modelo del Consejo Nacional de Acreditación reconoce que el bienestar universitario es un elemento que toca todos los aspectos de la vida de las instituciones de educación superior y considera los siguientes aspectos:

- El clima institucional
- La estructura del bienestar institucional.
- Los recursos para el bienestar institucional.

A lo largo de esta misma década, vale la pena destacar las contribuciones de dos entidades al desarrollo del bienestar universitario en Colombia: el Fondo de Bienestar Universitario, administrado por el Icfes, y la Asociación Colombiana de Universidades (Indicadores de gestión para el Bienestar Universitario, citado en González pp. 31,32).

Para el estudio mismo propuesto, es útil la información escrita anteriormente, como también los conceptos teóricos que se desprenden a continuación que cimientan el asiento teórico para el desarrollo de la investigación.

6.1.4 *Planeación Estratégica*

El termino planeación estratégica se acuño en la década de 1950 y fue de uso común desde mediados de la década de 1960 hasta mediados de la siguiente. En aquella época, se creía que la planeación estratégica era la respuesta a todos los problemas. En ese entonces, la

mayor parte del mundo corporativo de Estados Unidos estaba “obsesionado” con la planeación estratégica. Sin embargo, después de ese auge, durante la década de 1980 el concepto dejó de usarse luego que diversos modelos de planeación no reportaron los altos rendimientos que se esperaba. Con todo, la década de 1990 trajo consigo un resurgimiento de la planeación estratégica, y en la actualidad el proceso se practica de manera amplia en el mundo empresarial.

Un plan estratégico es, en esencia, el plan de juego de la empresa. Así como un equipo de fútbol necesita de un buen plan de juego para tener una oportunidad de triunfar, una empresa debe contar con un buen plan estratégico para tener éxito al competir.

La administración estratégica se define como el arte y la ciencia de formular, implementar y evaluar decisiones multinacionales que le permiten a una organización lograr sus objetivos, mientras que planeación estratégica se refiere sólo a la formulación de la estrategia. La formulación de la estrategia incluye desarrollar la visión y la misión, identificar las oportunidades y amenazas externas para la organización, determinar las fortalezas y debilidades internas, establecer objetivos a largo plazo, generar estrategias alternativas y elegir las estrategias particulares que se habrán de seguir. Entre los temas de la formulación de la estrategia están decidir qué nuevos negocios emprender, cuáles abandonar, cómo asignar los recursos, si conviene expandir las operaciones o diversificarse, si es recomendable entrar en mercados internacionales, si es mejor fusionarse o crear una empresa conjunta, y cómo evitar una toma de poder hostil (Fred R. D. 2008 pp. 5,6).

6.1.5 *Análisis SWOT*

SWOT es un acrónimo en inglés para los puntos fuertes y débiles, las oportunidades y las amenazas de una compañía. El análisis SWOT consiste en evaluar los puntos fuertes y débiles internos de una compañía y sus oportunidades y amenazas externas. Es una herramienta de fácil uso para obtener una rápida *visión general* de la situación estratégica de una compañía (Thompson A. 1998 p.97).

6.1.6 *Matriz de fortalezas-debilidades-oportunidades-amenazas (FODA)*

La matriz de fortalezas-debilidades-oportunidades-amenazas (FODA o SWOT, siglas en inglés de *atrengths-weaknesses-opportunities-threats*) es una importante herramienta de conciliación que ayuda a los gerentes a desarrollar cuatro tipos de estrategias: las estrategias FO (fortalezas-oportunidades), las estrategias DO (debilidades-oportunidades), las estrategias FA (fortalezas-amenazas) y las estrategias DA (debilidades-amenazas). Conciliar los factores externos e internos clave es la parte más difícil del desarrollo de una matriz FODA y exige muy buen juicio; y no hay una serie de conciliaciones que sea la mejor de todas.

Cada organización tiene algunas oportunidades y amenazas externas, así como fortalezas y debilidades internas que se pueden alinear para formular estrategias alternativas viables.

Las oportunidades y amenazas externas se refieren a las tendencias y acontecimientos económicos, sociales, culturales, demográficos, ambientales, políticos, legales, gubernamentales, tecnológicos y competitivos que podrían beneficiar o perjudicar significativamente a una organización en el futuro. Por esta razón, identificar, examinar y evaluar las oportunidades y amenazas externas es esencial para el éxito. Este proceso de realizar investigaciones y de reunir y asimilar información externa en ocasiones se conoce como examen del entorno o análisis de la industria.

Las fortalezas y debilidades internas son las actividades que una organización sí puede controlar y que desempeña especialmente bien o con deficiencias, respectivamente. Identificar y evaluar las fortalezas y debilidades de la organización en áreas funcionales de una empresa es una actividad esencial de la administración estratégica. Las organizaciones destinan grandes esfuerzos a encontrar estrategias que capitalicen las fortalezas internas y eliminen las debilidades internas (Fred R. D. et al. 2008 pp. 12, 220, 221).

6.1.7 *Diagnóstico y desarrollo organizacional*

Una de las aplicaciones más difundidas del análisis organizacional es la que se refiere al Desarrollo Organizacional. Se trata en este caso de un proceso de cambio planificado de la organización, para el que es necesario – en primer lugar – conocer la situación por la que atraviesa la empresa y – luego-evaluar los resultados de los cambios propuestos e implementados. El análisis que se hace para evaluar la situación de la empresa, sus problemas, potencialidades u vías eventuales de desarrollo, es denominado diagnóstico organizacional.

Como se mencionaba anteriormente, las necesidades de diagnosticar, evaluar, analizar y, eventualmente, iniciar un proceso de desarrollo en la organización, pueden tener diversos orígenes: la organización ha sido sometida o lo será en el futuro próximo a cambios de importancia. En este caso, se requiere del diagnóstico como una forma de conocer el impacto que estos cambios han tenido en lo posible las transformaciones que pudieran ser provocadas por los cambios que se implementarán. La innovación, el rejuvenecimiento de viejas estructuras, la adecuación a las nuevas situaciones y desafíos tecnológicos, las demandas laborales, etc., enfrentan a la organización al problema del cambio y generan resistencias que deben ser abordadas con un conocimiento sistemático de la situación actual de la organización.

- La organización desea mejorar su clima, aumentar la motivación de sus miembros, hacer en definitiva más agradable el trabajo dentro de ella. Para esto, se hace necesario conocer las aspiraciones y los problemas que los trabajadores tienen, para buscar una forma de superación de dificultades y de generación de este nuevo clima laboral más grato.
- En los ejemplos señalados, y en muchos otros, es necesario: “examinar la situación, detectar las verdaderas causas de los problemas, evaluar la importancia de cada uno y encontrar o seleccionar las soluciones adecuadas. En cada caso y según sea quien lo aplique, el método a usar será diferente. También variará la profundidad del análisis, dependiendo fundamentalmente del objeto del mismo. Pero en todos los casos se trata de realizar un análisis sistemático e integral de los problemas, sus causas y las posibles soluciones” (Luchessa y Podestá, citado en Rodríguez 2005. pp. 38, 39, 40).

6.1.8 *El administrador debe tener una mente clara y creativa*

Este es uno de los principios básicos de acción del administrador diagnosticador, el cual significa que el directivo debe integrar sus estrategias de medios afines, conforme a lo que indique la frase “probar y lograr”, más que “probar y errar”. La frase “probar y errar” sólo se aplica a un administrador que recopila información y medita seriamente sobre los problemas para después hacer un esfuerzo por solucionarlos. Independientemente de que el administrador tenga o no éxito, al llevar a cabo este proceso, en el futuro se encontrará en mejor posición para resolver problemas similares. También, dicha frase puede aplicarse al administrador que

cuando identifica una oportunidad la desarrolla y la evalúa para aprovecharla mejor. En este caso, aunque el administrador no obtenga los resultados esperados estará en mejor posición para aprovechar la siguiente oportunidad.

La adopción del principio de tener mente clara y creativa influye en el personal; así, el especialista de personal y el de recursos externos se convierten en una ayuda útil para que el administrador se vuelva creativo. Hay muchas situaciones, particularmente en organizaciones de control orientadas (o jerárquicas), que llevan a elaborar estudios de diagnóstico (Martínez, pp. 19,20).

6.1.9 *La gerencia estratégica*

La planificación muestra la necesaria interrelación entre las funciones empresariales. La mayor parte de los planes se basan en el logro de un esfuerzo coordinado entre todas las áreas funcionales de la firma.

La planificación es la piedra angular de la formulación efectiva de estrategias; es también vital para la ejecución acertada de estrategias y para su evaluación debido a que la organización, selección de personal, motivación y control dependen de una planificación correcta. Hay algunas razones importantes por las cuales la planificación tiene impacto positivo sobre el rendimiento individual y organizacional:

La primera: ella permite que una organización identifique y aproveche las oportunidades ambientales y hace que reduzca a un mínimo el impacto de las amenazas externas. Planificar es algo más que extrapolar del pasado y del presente hacia el futuro. También significa establecer la probabilidad de hechos y tendencias futuras que podrían ser dañinos o beneficiosos para una empresa.

Segunda: con la planeación, una organización puede desarrollar sinergia. Esta virtud existe o surge cuando todos en la organización trabajan como un equipo que conoce y sabe lo que intenta lograr. Es como hacer que 2 + 2 suman 5. Al fijar y comunicar objetivos y metas en forma clara, todos los gerentes y empleados pueden trabajar juntos hacia los resultados deseados. La sinergia puede llegar a producir ventajas competitivas poderosas.

Tercera: la planificación permite a una firma adaptarse a ambientes cambiantes, y así dar forma a su propio destino. El proceso de GE puede enfocarse como un proceso de planificación formal que permite a una organización seguir estrategias proactivas en vez de reactivas. Las organizaciones exitosas luchan por controlar su propio futuro en vez de reaccionar a hechos y fuerzas externas cuando ocurren (Fred R. D. 2003 pp. 139, 141, 142, 143).

6.2 *La gerencia evoluciona*

La gerencia de la postguerra fue más simple. Fue de producción, de adaptar las fábricas a productos no militares y de hallar suficiente mano de obra para expandir la capacidad de las fábricas con el fin de saciar el desbordante afán de consumo de la época. Las empresas se organizaban en rígidas jerarquías de tipo militar y los consumidores hacían cola para adquirir sus productos. Los gerentes se improvisaban de entre las filas de los ingenieros y, en menor escala de los vendedores. La edad de los gerentes era elevada y poco su contacto con los subalternos de los niveles medio y bajo, tratando de mantenerlos satisfechos con niveles de salarios que a la postre mermaron la competitividad de sus empresas.

El período de la postguerra (1945-1970) fue como se dijo, eminentemente de producción y de grandes avances tecnológicos. Con la recuperación de Europa y del Japón

sobrevino la época de las multinacionales, una verdadera revolución que, superando las fronteras territoriales, descentralizó la producción y que en 1982 significó que 500 firmas fueran responsables del 80% de la producción mundial. Cambió la faz industrial del mundo, acercó la producción al consumo y fue así como Turín, Toyoda, Barcelona y Sao Paulo se unieron a Detroit como productores de automóviles, el Lejano Oriente prosperó en astilleros, la producción de acero se desplazó a Sur África, Brasil y Japón, y en los desiertos árabes prosperaron importantes empresas petroquímicas.

Han sido estos cuarenta años un período de cambio constante. La gerencia cuantitativa o científica tuvo su auge al inicio de los años sesenta, promovida por los cultores de la investigación de operaciones, profesión que emergía de los grupos interdisciplinarios que revolucionaron la logística al final de la segunda guerra. La matemática aplicada a los negocios pudo cuantificar toda la teoría microeconómica y del papel se procedió a los hechos. Fue un gran avance que contó con una herramienta sin la cual no habría prosperado, y que es en sí y de por sí la gran revolución tecnológica del período: el computador.

El computador, la automatización y los robots, todos ellos manifestaciones del genio creador del hombre, coadyuvaron a la masificación de la producción y a la mejora de la calidad, cruzada esta que se le debe al Japón, que en su momento empuñó el arma de la calidad como el medio de ser competitivo en los mercados externos.

6.2.1 Gerencia moderna

La realidad indica que se han dado grandes cambios en los escenarios económicos mundiales, en donde la creatividad viene desempeñando un rol determinante para el éxito de las organizaciones y el rol de la gerencia debe ser motivar a su capital humano a efecto de que hagan uso de ella, de tal forma que la organización o empresa obtenga de sus resultados una posición competitiva ventajosa. De ahí la relevancia de insistir como lo citara Robert Salmón, de que el gran hombre de ayer, héroe solitario, individualista a ultranza, ya no funciona. Todo lo contrario, el verdadero gerente que sabe interpretar su rol, debe ser capaz de suscitar y mantener una corriente fuerte de relaciones de confianza mutua en el trabajo, a todos los niveles y lo que es fundamental hacer que la creatividad se manifieste entre los miembros de la organización o empresa.

Respecto a otros aspectos sobre la materia gerencial se ha determinado que los directores y gerentes han venido cambiando, en su afán diario por demostrar mejores resultados en sus organizaciones, y recurren a un gran número de teorías administrativas, sin llegar a algo concreto.

Mucho se ha hablado en los últimos tiempos acerca de planeación estratégica, dirección, organización, calidad total, reingeniería, control, tendencias empresariales y gerenciales, pero se considera que antes de aplicar una serie de conocimientos importantes al interior de las empresas, es fundamental que el nivel directivo y gerencial, sean consciente de aspectos claves para realizar sus actividades y alcanzar los objetivos.

Es importante que el Gerente de hoy, el Directivo, sea flexible al cambio, y deje de creer que la organización funciona mecánicamente. Es decir, la rutina y los procesos continuos faltos de innovación matan las empresas. Es importante citar algunos aspectos claves para la Alta Gerencia, que invitan a reflexionar hacia el interior de las organizaciones y sus procesos.

- Enfrentar el cambio, ejecutarlo y sostenerlo.

- Ser abiertos al continuo aprendizaje y a los aportes de otros.
- Ser líderes en el manejo del tiempo, y los recursos. Asimismo utilizar el tiempo de manera que se le dé prioridad a lo realmente importante y no a lo urgente.
- Fomentar los cambios profundos, con el objetivo de liderar un futuro que permita ir un paso delante de la competencia. Las costumbres y hábitos pueden mejorar resultados cuantitativos pero condenan a la muerte pronta de la empresa. Peter Senge dice: “Cuando algo muere, se convierte en alimento para un nuevo ser viviente”.
- Gerenciar es dar resultados rápidamente, soluciones idóneas y estar preparado ante los desafíos inmediatos.
- Gerenciar es hacer grandes cambios que conduzcan transformaciones profundas y perdurables.

Se debe tener presente un aspecto fundamental por parte del nivel gerencial y se refiere a que se debe tener muy claro cuál es la misión y la visión de la empresa y lograr que los funcionarios se sientan identificados y motivados por la misión y la visión de su empresa (Schnarch, A. 2006,).

6.3 Marco conceptual

El concepto de bienestar estudiantil aparece por primera vez en la legislación colombiana con la Ley 63 de 1935, mediante la iniciativa y empeño del gobierno y la Universidad Nacional de Colombia, se organizaron y establecieron las primeras bases de esta función sustantiva de la educación superior, como un proceso de construcción orientado por la Asociación Colombiana de Universidades, y finalmente, a través de la formulación de las políticas nacionales de bienestar de la década de los 90, se ha configurado una imagen cada vez más completa del bienestar universitario.

González, Aguilar y Pezzano (2002). Se ha ganado claridad en la conceptualización del bienestar universitario y de los tres orientadores de su deber ser: calidad de vida, formación integral y construcción de comunidad, gracias a la definición de espacios formales de reflexión y capacitación en temáticas relacionada con el desarrollo humano.

Ascun, por su parte, ha contribuido al fortalecimiento conceptual del bienestar universitario mediante los plenos nacionales de bienestar, los cuales se han construido en verdaderos espacios de reflexión e intercambio de conocimientos y experiencias en torno a la vida universitaria. Sin embargo, aún persisten algunas dificultades relacionadas con la conceptualización del bienestar universitario. Igualmente, aún se aprecia que algunas instituciones de educación superior asumen el concepto de formación integral como tarea propia del bienestar y no como un trabajo conjunto y coordinado entre todas las instancias de la institución. En este sentido, se hace necesario seguir buscando estrategias para que la formación integral sea asumida como tarea por todas las instancias institucionales.

6.3.1 *Relación bienestar universitario-academia: apoyo a los procesos de formación integral*

El bienestar universitario contribuye a los procesos de adaptación al medio universitario de los nuevos miembros, mediante la realización de jornadas de inducción y preparación a la vida universitaria, en las que participan articuladamente todas las instancias de la institución.

El bienestar universitario se preocupa por la preparación de los docentes y funcionarios de las instituciones de educación superior, en cuanto al conocimiento de los estudiantes y dominio de técnicas que permitan mejorar las habilidades para relacionarse con los alumnos en calidad de profesores, tutores y consejeros.

El bienestar universitario está creando espacios para fortalecer la formación profesional de los estudiantes, con base en los requerimientos de su perfil profesional, a nivel del trabajo colaborativo y en grupos, así como también estimulando la dinamización del potencial de liderazgo de los estudiantes.

6.3.2 Estructura organizativa del bienestar universitario.

Si bien en algunas instituciones de educación superior se observa una estructura organizativa que permite cumplir con las funciones propias del bienestar universitario. En 1999, en la capacitación programada por el Fondo de Bienestar Universitario en relación al “Plan institucional de bienestar universitario”, se observó que un porcentaje significativo de instituciones de educación superior carecía de planes de desarrollo, lo que propicia la improvisación y el activismo frente a necesidades y situaciones coyunturales. Sin embargo, el modelo de organización sugerido por el Icfes y Ascun ha permitido la definición de agendas de trabajo regionales y nacionales en las áreas de deportes, cultura y promoción del desarrollo humano.

6.3.3 Exploración sobre el bienestar universitario en los programas de jornada nocturna y metodología a distancia

Con esta información más que algunos indicadores que permitan entender mejor una problemática entorno al Bienestar Institucional; en ningún caso se espera poder concluir cuál deberá ser el camino para un mejor replanteamiento de la función del bienestar en estos programas. Éste tendrá que buscarse, a través de otras investigaciones sobre las características de su propia comunidad universitaria, las necesidades que manifiesta y las políticas de la institución en cuanto a los objetivos que se proponga alcanzar con su propio bienestar universitario.

Es por esto, que en un análisis del contexto, se puede observar que de las 308 instituciones de educación superior existentes en Colombia a comienzos del siglo XXI, 69 (22.4%) desarrollan programas de educación a distancia, aunque no en forma exclusiva, ya que la mayoría ofrecen simultáneamente otros programas presenciales en jornada diurna y nocturna. A su vez 183 (59.4%) desarrollan programas nocturnos.

Del total nacional de programas en el nivel de pregrado, 3.513, la jornada nocturna desarrolla 1.064, que corresponde al 30.3% y la metodología a distancia desarrolla 150, equivalente al 4.3%.

La mayoría de los programas de jornada pertenecen al área de economía, administración, contaduría y afines (48%); le sigue el área de ingeniería, arquitectura y afines (28.55). En educación a distancia predominan los programas del área de ciencias de la educación y la sigue la de economía, contaduría, administración y afines.

Si se tiene en cuenta que el número de estudiantes matriculados, del total de pregrado, que son 878.174, corresponden a la jornada nocturna 238.992, que equivale al 27%, y a educación a distancia 74.690, equivalente al 9%; entre ambos grupos de programas concentran el 36% de la población de la educación superior de pregrado.

Los anteriores datos permiten formar una idea de la importancia que tienen ambos conjuntos, y en especial la jornada nocturna, dentro de la educación superior. Aunque cuantitativamente la educación a distancia no ocupa un lugar tan destacado, su importancia es también significativa si se tiene en cuenta que existen muchos programas de educación que utilizan una metodología semidesescolarizada o semipresencial, los cuales, si bien no se han considerado en el presente estudio, poseen una problemática similar a los programas a distancia. Y va en aumento también en lo que a bienestar universitario se refiere (González, et ál, 2002, pp. 21, 24, 39, 40, 41, 42, 57, 59, 60).

De este quehacer nacional, la Universidad de San Buenaventura, Sede Bogotá, no es ajeno y en su proceso formativo se ha estructurado desde el cumplimiento estricto de las orientaciones de ley colombiana y por ello entiende las acciones de Bienestar Institucional como el espacio para:

el mejoramiento de la calidad de vida de los miembros de la comunidad universitaria bonaventuriana, el cual se orienta por procesos y acciones formativas que permiten el desarrollo de las dimensiones del ser humano en lo cultural, lo social, lo religioso, lo moral, lo intelectual, lo psicoafectivo y lo físico, mediante programas que mantienen y mejoran la comunicación afectiva entre las personas y los diferentes estamentos y mantengan su bienestar; buscando favorecer a la persona la conformación de una consciencia crítica para el ejercicio responsable de su libertad (PEB, 2007 P. 64)

Permitido hacer, del Bienestar Institucional, parte vital del proceso formativo y del sello del profesional bonaventuriano.

Para lograr dicho fin, la universidad ha involucrado en los diferentes planes de Desarrollo Institucional, el bienestar institucional como función sustantiva de la educación superior, bajo una dirección especial, separada de los objetivos e intencionalidades de la Proyección Social; consolidándose como una directiva que le ha permitido fortalecer su quehacer desde lo cultural, deportivo, la salud, la pastoral y la programación de diferentes eventos institucionales, logrando la integración y activa participación de todos los miembros de la comunidad universitaria.

Es por esto que la formación integral como gran propósito de la educación moderna ha contribuido enormemente a aumentar el papel que el bienestar debe cumplir como agente institucional y curricular en el proceso de educación, cómo lograr o cómo acercarse mediante un modelo y en la práctica, es una de las grandes incógnitas del bienestar, sobre todo hoy, cuando se pretende el mejoramiento de la formación mediante el desarrollo de competencias, no sólo cognitivas sino socio-afectivas.

Sin embargo, la necesidad de integrar el avance conceptual sobre el bienestar institucional, con las necesidades de la comunidad universitaria y los alcances que la dirección tiene con la realidad actual de la universidad, mediante la definición de los óptimos servicios que se deben prestar y la urgente unión con la academia deben reflejar las caracterizaciones de un bien estar acorde a las características del Proyecto Educativo Bonaventuriano –PEB-, siendo capaz de suplir las diferentes falencias existentes en su quehacer como la extensión y participación en jornadas

nocturnas y sabatinas, y demás problemáticas que invitan a un estudio juicioso y crítico en términos históricos, actuales y prospectivos, de cara a desarrollar una propuesta que sirva para potencializar el bienestar bonaventuriano, como una estrategia de posicionamiento interna y externa.

Pese a que Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá, adelanta acciones para el bien estar, el bien ser y el bien vivir de toda la comunidad bonaventuriana, para vivenciar los valores franciscanos de la sencillez, la alegría, la fraternidad, la cercanía y el amor por la naturaleza, proyectándose a la totalidad de la comunidad universitaria: estudiantes, docentes, funcionarios, egresados y sus familias, buscando favorecer la interacción social, estimular la creatividad, fortalecer la identidad cultural y desarrollar competencias socio-afectivas a través de procesos formativos y lúdicos, el reconocimiento pleno de las intenciones y desarrollos de la unidad al cuerpo institucional requieren de una sinergia con las relaciones y principios de la gerencia y administración moderna que maximice el valor de sus objetivos y dé plena satisfacción a toda la comunidad universitaria.

6.3.4 *Planeación desde el bienestar universitario*

Un buen trabajo de bienestar universitario debe comenzar por la planeación. Habitualmente la acción de bienestar se concibe como simple secuencia de actividades; no se hace planeación sino programación: después de seccionar un conjunto de eventos que podrían ser organizados desde bienestar, se distribuyen en un calendario dando lugar a una secuencia de fechas con sus correspondientes actividades, a las que luego se procurará dar cumplimiento. A diferencia de la programación, que posee un carácter inmediatesta desconectado del futuro, entendido a largo plazo, y del pasado, la planeación trata de tender un puente entre el pasado y el futuro teniendo siempre como marco de referencia los propósitos ya definidos conceptualmente por la institución y los logros que se pretenden conseguir a corto, mediano y largo plazo. De este modo el bienestar universitario se convierte en un proyecto, en el que se comprometen las personas que tienen a su cargo la unidad de bienestar y se involucra a los demás organismos y estamentos de la comunidad educativa (Rico, citado en González 2002. p. 172).

6.4 Marco legal

Mediante el diseño y ejecución de la Ley 30 del 28 de diciembre de 1992, el Estado colombiano ha propiciado los diferentes referentes legales para el desarrollo de procesos formativos en el ámbito de la educación, manifestando desde el Artículo n°.1, el cual expresa que:

La Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional (Congreso Nacional de la República de Colombia, 1992)

y en la cual recaen los objetivos nacionales a ser aplicados por las instituciones, basados en tres funciones sustantivas que propenden por el buen

desarrollo de los estudiantes, involucrados en procesos y actividades de Docencia, Investigación, Proyección Social y Bienestar.

6.4.1 *La Ley 30 de diciembre de 1992.*

Es así, como en el marco de la Ley 30 de diciembre de 1992 “Por la cual se organiza el Servicio Público en la Educación Superior y tiene como marco de referencia la Constitución Política de 1991”.

Hace referencia explícita al artículo 16 de la Constitución Política, que consagra el derecho fundamental a la educación: “Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico”.

En el artículo 117, la Ley 30 impone la obligación del bienestar universitario y lo define. “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”.

En el artículo 118 se refiere al presupuesto: “Cada institución de Educación Superior destinará por los menos el 2% de su presupuesto de funcionamiento para atender adecuadamente su propio bienestar universitario”. Vale la pena anotar que el Decreto 80 hacía referencia al 2% de los ingresos corrientes

En síntesis se podría decir que la Ley 30 de 1992 aporta los fundamentos para que surjan tres elementos nuevos:

- El sentido comunitario del bienestar, que crea unidad de propósitos, conciencia colectiva de pertenencia y mejores relaciones entre las personas y entre éstas y su entorno social y ecológico.
- El bienestar como derecho de las personas y de los grupos que conforman la universidad hace que tanto las personas como las instituciones se sientan responsables de lograrlo.
- La participación activa de todos los miembros de la comunidad universitaria en el proceso desencadena un sentido de solidaridad del bienestar universitario.

Lo anterior muestra que en los inicios de la década de los 90 quedan sentadas las bases filosóficas y legales para lograr la integralidad del bienestar universitario.

Finalmente es importante anotar el énfasis que en el desarrollo conceptual, académico, investigativo y de gestión ha tenido el Bienestar Universitario en la década de los 90's. Han contribuido con este desarrollo en forma significativa Ascun y el icfes. Ascun creó en su organización un ente denominado Ascun-Bienestar, el cual operativamente esta constituido por tres comités nacionales: Ascun-Cultura, Ascun-Deportes y Ascun-Promoción del Desarrollo Humano, conformados en diferentes momentos históricos; los cuales trazan y conducen el trabajo a nivel nacional en cada una de estas áreas. A su vez estableció una comisión rectoral para discutir los temas del Bienestar y estableció como uno de sus eventos anuales de mayor importancia el Pleno Nacional de Bienestar Universitario que ya cuenta con nueve (9) versiones incluyendo la del año 2000 (González et al, 2002, pp. 30, 31, 34).

6.5 Marco histórico

6.5.1 *Historia del bienestar universitario en Colombia*

El desarrollo del bienestar universitario en Colombia corresponde a la segunda mitad del siglo veinte. Sin embargo, el concepto de bienestar estudiantil aparece por primera vez en la legislación colombiana con la Ley 63 de 1935, durante el gobierno de Alfonso López Pumarejo, que reorganiza la Universidad Nacional y ordena la creación de una Ciudad Universitaria. El bienestar estudiantil incluía las residencias, los comedores estudiantiles, los servicios médicos y el deporte organizado, servicios a través de los cuales se pretendía conformar una verdadera comunidad universitaria en la que estuviesen satisfechas por parte del Estado las carencias básicas de los estudiantes, único modo para muchos de ellos de poder realizar sus estudios (López, citado por González 2002 p. 21).

6.5.2 *Década de los 50 y 60*

La problemática de los 50, giraba en torno a la conformación de verdaderas universidades y por lo tanto la reforma hacía referencia a la autonomía, a las finalidades específicas de la universidad y a su responsabilidad social, a su financiación, a sus programas académicos y a la posibilidad de unir las instituciones de educación superior en una Asociación Colombiana de Universidades que procura la unidad del sistema. Prueba de este esfuerzo realizado por las instituciones de educación superior son los tres hechos históricos que han incidido notablemente en su desarrollo:

- La creación en 1950 del Instituto Colombiano para la Especialización Técnica en el Exterior (Icetex).
- La creación en 1954 del Fondo Universitario Nacional (Fun).
- La creación en 1958 de la Asociación Colombiana de Universidades (Ascun).

La creación de Ascun generó la posibilidad de crear espacios para reflexionar sobre diferentes temas de la vida universitaria, entre ellos el de bienestar, lo cual se apreciará en la década de los 60. En 1962, en un seminario organizado por Ascun en Ibagué, al cual asistieron los rectores de las instituciones de educación superior, se hizo un pronunciamiento “sobre la necesidad de adoptar una política general universitaria en materia de vida y bienestar estudiantil”.

6.5.3 *La reforma universitaria de 1971*

Un acontecimiento importante dentro del desarrollo inicial del bienestar universitario lo constituye la reforma universitaria de 1971, año en que ofició como Ministro de Educación Luis Carlos Galán S; que aboga por la inclusión de docentes y administrativos en el Bienestar Universitario. Caracteriza el Bienestar de los estudiantes en cuatro (4) áreas: Servicios de Orientación, Servicios de Salud, Servicio de Empleo y Ayuda Económica como subsidios y créditos

La reforma del 71 se caracteriza porque no contempla la integralidad del Bienestar ni su estrecho nexo con lo académico. En ella se define al Bienestar como “el conjunto de actividades encaminadas a prestar atención a la población universitaria para que sus condiciones de vida, trabajo, estudio y vinculación orgánica a la comunidad sean las más adecuadas posibles”.

6.5.4 *El decreto 80 de 1980*

El Decreto de 1980 señala como primer objetivo del Sistema de Educación Superior “impartir la educación superior como medio eficaz para la realización plena del hombre colombiano, con miras a configurar una sociedad más justa, equilibrada y autónoma, enmarcada dignamente en la comunidad internacional”.

Para Gutiérrez, “realización plena” significa “excelencia académica, calidad de vida, integralidad del proceso, personalización y socialización adecuadas y coherentes; quiere decir también formación integral, posibilidad de desarrollo para todos los actores del proceso universitario, alegría de vivir dentro de él y, en una palabra, bienestar integral”.

El carácter humanista del Decreto 80 confiere una significativa importancia al bienestar. Aunque la formación integral es tarea de toda la institución, la conciencia de que en la práctica la labor académica se concentra casi exclusivamente en la formación profesional, obligada a acudir a la instancia del bienestar universitario para hacerse cargo de complementar la actividad académica con un marco más amplio, el marco de la formación integral (González et ál, 2002, pp. 22, 23, 24, 28, 29)

7 METODOLOGÍA

7.1 Definir el tipo de investigación

En la ciencia existen diferentes tipos de investigación y es necesario conocer sus características para saber cuál de ellos se acomoda mejor a la investigación que va a realizarse.

Tabla n.º 1. Tipo de investigación y sus características

tipo de investigación	Características
• Histórica	Analiza eventos del pasado y busca relacionarlos con otros del presente.
• Documental	Analiza información escrita sobre el tema objeto de estudio.
• Descriptiva	Reseña rasgos, cualidades o atributos de la población objeto de estudio.
• Correlacional	Mide grado de relación entre variables de la población.
• Explicativa	Da razones del porqué de los fenómenos.
• Estudios de caso	Analiza una unidad específica de un universo poblacional.
• Seccional	Recoge información del objeto de estudio en oportunidad única.
• Longitudinal	Compara datos obtenidos en diferentes oportunidades o momentos de una misma población con el propósito de evaluar cambios.
• Experimental	Analiza el efecto producido por la acción o manipulación de una o más variables independientes sobre una o varias dependientes.

Fuente: (Bernal, 2000, p. 115)

Hoy en un mundo globalizado, el entorno tiene variables de significado mundial como los aspectos sociales, políticos, económicos, tecnológicos, culturales, etc., que afectan la vida académica y universitaria. Igualmente útil resulta la visión estratégica del futuro con base en las fortalezas y debilidades institucionales frente a las variables del entorno en términos competitivos, para determinar las estrategias y reunir las en un plan de acción estratégico (Navas, López, Pino. 2004. P. 52).

7.2 Tipo de investigación

La metodología de investigación expuesta en el estudio del Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá, posee características de investigación documental: “que se asienta en un análisis de la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio”. Además comprende criterios de investigación descriptiva, ya que: “consiste en llegar a conocer la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas” (Bernal et al 2000 p. 111).

De este modo, la real importancia de retomar los alcances de la unidad de Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá, para ser atravesados de forma crítica y juiciosa, mediante la aplicación de las herramientas, métodos y técnicas que ofrece la administración y gerencia moderna, en ejercicios de análisis, diagnósticos y evaluaciones tanto internas como externas que permitan identificar los diferentes aspectos relevantes y significativos de la unidad y desde allí tejer los diversos vínculos que permitan potencializar los criterios de éxito que le han dado al bien estar de la comunidad bonaventuriana el realce presente, y trastocar mediante supuestos acuerdos a la situación actual y las proyecciones de futuro todas aquellas acciones encaminadas a la creación de estrategias que permitan tomar a la unidad y otro u otros posibles investigadores; como un referente de posicionamiento interno y externo, que ayude a los objetivos de otras unidades como mercadeo, publicidad y a las diversas facultades en el ingreso y sostenimiento de estudiantes.

7.3 Instrumento o técnica de la investigación

Población: es la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre los cuales se desea hacer una inferencia.

Elemento: Se consideran así un objeto, persona o cosa, los cuales son utilizados para tomar mediciones.

Unidad de muestreo: Hace referencia a que ningún elemento de la población puede ser muestreado más de una vez, pero con oportunidad de que sea seleccionado en la muestra.

Alcance: Definido como la cobertura y representación total de una población sobre la cual se infiere.

Marco muestral: está considerado como una lista de la cual pueden extraerse las unidades de muestreo de tal manera que sean estudiadas en detalle.

Tamaño de la muestra: para la selección de la muestra deben estimarse determinados parámetros de la población objeto de estudio.

Muestreo de agrupados: En el muestreo de agrupados, un agrupado o grupo de elementos se selecciona aleatoriamente, a un mismo tiempo. Por lo tanto, antes de poder seleccionar una muestra

de agrupados, debe dividirse la población en grupos muestrales excluyentes y colectivamente exhaustivos. En la formación de los grupos se desea que sean tan heterogéneos como la población. (Jany J. N. 1996 pp. 49, 77)

Se realizaron aplicaciones de encuestas a la Comunidad Bonaventuriana (estudiantes, docentes y administrativos) relacionados con bienestar institucional en sus programas y/o actividades; ya que:

“el investigador por encuesta se interesa, ante todo, por lo que piensan las personas y por lo que hacen, relacionando las variables psicológicas con las sociológicas”. Además, “en un estudio de campo, el investigador primero examina una situación social o institucional y luego estudia las relaciones entre actitudes, valores, percepciones y conductas de individuos o grupos” (Bernal et al 2000 pp. 111).

Dentro de la población encuestada de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá, entre estudiantes, docentes y administrativos del primer periodo académico de 2010; se realizaron aplicaciones a aquellos que en su gran mayoría se encuentran relacionados con bienestar institucional en sus cursos, actividades o programas y hacen parte de los cursos y grupos representativos (estudiantes y administrativos).

Teniendo en cuenta que el ente que realiza el estudio (estudiante y docente tutor), se relacionan con la Universidad de San Buenaventura sede Bogotá y en particular el estudiante, el cual hace parte como miembro operativo de dicha unidad, por ende conocen su estructura y filosofía de funcionamiento.

7.4 Población o muestra.

De acuerdo con lo anterior, con una muestra de 171 estudiantes en los que se comprenden estudiantes de 1° y 2° semestre, donde en su pensum académico les asignan los horarios de los cursos culturales o deportivos. Además, de los estudiantes de tercer semestre en adelante que no han visto ninguno o alguno de estos cursos en sus dos primeros semestres. Los estudiantes que pertenecen a los grupos representativos, que de igual forma tienen que inscribir y aprobar las dos asignaturas de bienestar, que pueden ser homologadas por ser miembro del grupo.

También con una muestra de 48 docentes y administrativos que participan en las actividades, festivales internos y externos y en los grupos representativos.

7.5 Alcances y limitaciones

En este trabajo, se pretende consolidar una base sólida de información, en cuanto a las características de situaciones presentes de la unidad de bienestar institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá. Dentro del enfoque que ofrece el Diagnóstico Organizacional, para el estudio propuesto, se forja la necesidad de saber al dedillo los cimientos de la gestión que engendra el bienestar institucional, sus fortalezas y debilidades, y a partir de este conocimiento evidenciar

el comparativo estructural con su entorno. Sin determinar e implementar acciones estratégicas, sino que se dejan como eje para otro trabajo de investigación.

8 ELEMETOS CARACTERÍSTICOS Y FUNDAMENTALES DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL EN COLOMBIA Y EN LA UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA, SEDE BOGOTA.

8.1 Comprensión Actual de Bienestar Universitario

Si tenemos en cuenta la literatura producida en Colombia, sobre todo en los últimos diez años, en torno al bienestar universitario, podemos afirmar que hoy existe una comprensión de su saber ser: calidad de vida, formación integral y comunidad educativa. El desarrollo, así entendido, incluye por un lado formación y por otro, satisfacción de necesidades y además incluye la formación de los miembros de la comunidad educativa: estudiantes, docentes y personal administrativo. El concepto de calidad de vida va ligado e incluye al de satisfacción de necesidades, el cual, constituye la intencionalidad inicial, desde el punto de vista histórico del bienestar universitario. Éste surgió con el propósito de satisfacer las carencias básicas de los estudiantes en las universidades públicas entendidas como: servicios de residencias, comedores, atención médica y deporte.

González et al. (2002), pero con el concepto de desarrollo humano estamos ya situados en un marco de comprensión del ser humano, y por otro de su bienestar. El desarrollo de la persona humana, encierra la realización de sus múltiples potencialidades en todas las dimensiones de su ser, como individuo y como sociedad, y se entiende en consecuencia como una formación integral; que concibe como “el cultivo de todas las capacidades y dimensiones del ser humano que le permitan desarrollarse en cuanto tal”, propuesto ésta como un objetivo principal de la educación superior, precisamente para evitar que la acción de ésta se reduzca a la sola formación profesional. Formación es construcción, es desarrollo, es un proceso, porque el hombre es devenir, es llegar a ser. Su naturaleza consiste en estar haciéndose constantemente en un movimiento siempre abierto hacia adelante, tensionado desde lo que cada sujeto cree que debe llegar a ser.

El tercer concepto orientador del bienestar universitario, el de comunidad, esto equivale a decir que toda su actividad es la actividad de una comunidad y que no podrá alcanzar sus objetivos, en particular el de formación integral, mientras no logre fortalecer el sentido y los valores propios de la comunidad entre sus miembros, porque el bienestar que se busca es para todos y es responsabilidad de todos. En segundo lugar se manifiesta como orientador de la convivencia, que forma parte de la formación integral deseada. En tercer lugar, el propósito de construir comunidad, viene planteado desde la misma proyección a la sociedad, que es elemento esencial de toda institución de educación superior; lo cual, construir comunidad se expresa como el aprendizaje permanente de la convivencia; y la institución educativa es un lugar privilegiado para aprender a convivir y para extender a la sociedad ese aprendizaje.

8.2 *Bienestar, satisfacción de necesidades y calidad de vida*

Para nuestro tema, bienestar y calidad de vida, se puede perfeccionar que en primer lugar, la posibilidad de disfrutar de una vida con calidad, si bien es verdad que depende en buena parte de la abundancia y los medios de que dispongamos para satisfacer las necesidades, no es menos cierto que depende también de la capacidad que tengamos para identificar, valorar y jerarquizar las necesidades humanas y sus satisfactores más adecuados. En segundo lugar, esta misma labor de identificar, valorar y jerarquizar depende de la concepción que nos hayamos formado de la vida, la forma como entendamos la realidad, y del proyecto de vida que nos hayamos construido, es decir las metas o fines que nos propongamos alcanzar. De ahí la necesidad de abordar otro tema de reflexión,

el de la educación, ya que es a través de ella como aprendemos a vivir mejor como seres humanos, entendiéndola como formación integral. Para sentirse bien – calidad de vida, bienestar – hay que aprender a vivir bien: ese es el objetivo central de todo proceso educativo.

8.3 *Educación para la vida en comunidad*

Unesco (citada en González, 2002) en este sentido “insta a los Estados Miembros a poner un mayor empeño en incorporar a los planes de estudio de sus escuelas ideas y valores que brinden a los egresados una preparación integral para la vida y una mayor capacidad para contribuir al desarrollo de sus comunidades y países”.

La universidad no puede concebir como un reducto aislado de la comunidad y de sus problemas. La comunidad, con toda su problemática, debe entrar en la institución educativa para ser analizada en ella, y la institución educativa debe entrar a formar parte de la vida diaria de la comunidad para ser aprovechada por ésta en la solución de sus problemas reales. El trabajo social con la comunidad para mejorar las condiciones materiales de vida de ésta debe ser parte integrante del proceso educativo.

8.4 *La formación integral, compromiso institucional*

Cuando afirmamos que el bienestar universitario se comprende también como formación integral, estamos entendiendo el bienestar como una tarea sin término que debe ser asumida y realizada en cada persona y en cada comunidad. De ahí que el bienestar así entendido no pueda ser confundido con un departamento de la institución educativa al que denominamos “Bienestar Universitario”. Una cosa es la unidad operativa que figura en el organigrama, a la que se le asignan unos recursos y unas funciones, y otra muy distinta la formación integral que los miembros de la comunidad educativa beben estar recibiendo, porque esa es la finalidad de la educación superior.

González (2002), declara: El bienestar entendido como formación es tarea y responsabilidad de toda la institución. La universidad, la institución universitaria o la institución tecnológica tienen una tarea fundamental que es su finalidad más amplia y comprensiva: la formación integral. Y si tenemos en cuenta que cualquiera de ellas, en cuanto institución de educación superior, es ante todo “academia”, podemos concluir que el bienestar, en esta dimensión de formación integral, es también función académica.

Comprendido así, el bienestar es un ambiente más que un programa o un conjunto de actividades. Es el ambiente resultante de políticas transversales u acciones complementarias, tendientes todas ellas a construir una comunidad de personas que están aprendiendo a conocer, a hacer, a convivir y a ser. El perfil profesional de cada individuo es secundario frente al perfil de persona y de comunidad en que todos los miembros de la institución participan. Dichos perfiles deben estar claros en la misión y la visión dentro del proyecto educativo institucional (González, et ál 2002 pp. 81, 82, 83, 90, 100, 130, 141, 142,142).

8.5 Para la Universidad de San Buenaventura, Sede Bogotá.

Con la resolución de rectoría n.º SG 2005-10-17 se reconoce que “el bienestar institucional apunta al desarrollo humano de la comunidad universitaria y al mejoramiento de la calidad de vida de todos sus miembros”.

Según el Proyecto Educativo Bonaventuriano; el mejoramiento de la calidad de vida de los miembros de la comunidad universitaria bonaventuriana se orienta por procesos y acciones

formativos que permiten el desarrollo de las dimensiones del ser humano en lo cultural, lo social, lo religioso, lo moral, lo intelectual, lo psicoafectivo y lo físico; por programas y actividades que mantienen y mejoran la comunicación efectiva y afectiva entre las personas y los distintos estamentos; con medios de expresión para manifestar opiniones e inquietudes, sugerencias e iniciativas que comprometen la participación activa de los miembros de la comunidad universitaria para buscar y mantener su propio bien estar; por actividades que favorezcan, en cada persona, la conformación de una conciencia crítica para el ejercicio responsable de su libertad. (Proyecto Educativo Bonaventuriano PEB. 2007 Pág. 64).

La Dirección de Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá, asume su misión: diseñar e implementar programas, actividades y servicios que facilitan el desarrollo físico, psicoafectivo, social, cultural, intelectual, espiritual, moral y religioso de los miembros de la comunidad Bonaventuriana. Como eje transversal a la vida universitaria, fortalece el reconocimiento como persona y la interacción social, las competencias socioafectivas, la identidad institucional y cultural; estimula la creatividad y la sensibilidad y complementa la formación básica de los programas académicos a través de sus procesos formativos y lúdicos.

De la misma manera, su visión está encaminada para que al 2019 la Dirección de Bienestar Institucional, desde una perspectiva dialógica, fraterna y humanizante, vea fortalecida su presencia institucional en la construcción de políticas que aseguren el mejoramiento de la calidad de vida de los miembros de la comunidad Bonaventuriana; de igual forma, será reconocida como espacio de investigación en las temáticas propias del bienestar para dar respuestas pertinentes social y culturalmente a las necesidades de su entorno, en abierto compromiso con procesos formativos de alta calidad.

Objetivo

Contribuir al proceso de formación integral, al mejoramiento de la calidad de vida y a la construcción de comunidad universitaria a través de procesos y acciones formativas contextualizadas, en las áreas: cultural, deportiva, recreativa, salud y pastoral.

Políticas de Bienestar Institucional.

La Universidad de San Buenaventura ha definido las siguientes políticas para la consolidación y desarrollo del Bienestar Institucional:

- La Universidad diseñará espacios educativos y creará ambientes de aprendizaje que posibiliten el mejoramiento de la calidad de vida de cada uno de los miembros que conforman la comunidad universitaria, mediante el desarrollo humano integral en lo físico, lo cultural, lo social, lo espiritual y lo psicoafectivo.
- Los programas y actividades de Bienestar Institucional favorecerán un clima organizacional armónico y un ambiente de trabajo adecuado que aporten a la construcción de una comunidad universitaria portadora de valores franciscanos como la sencillez, el diálogo, la solidaridad, la confianza y el amor por la naturaleza.
- Para facilitar el cumplimiento de la misión y la visión institucional planteadas en el PEB, se crearán condiciones académicas y curriculares que integren la acción formativa de las facultades y los programas de desarrollo humano integral que adelante la Dirección de Bienestar Institucional.

El Bienestar Institucional como Función Sustantiva.

Según el Proyecto Educativo Bonaventuriano P.E.B., el bienestar institucional es la función sustantiva que contribuye a la formación integral y al mejoramiento de la calidad de

vida de la comunidad universitaria bonaaventuriana: estudiantes, docentes y personal administrativo, familias y egresados, a través de acciones y procesos formativos articulados con los programas académicos.

En Consecuencia:

Permite el desarrollo de las dimensiones del ser humano en lo cultural, lo social, lo religioso, lo moral, lo intelectual, lo psicoafectivo y lo físico.

Desarrolla programas y actividades que permiten y mejoran la comunicación efectiva y afectiva entre las personas y los distintos estamentos.

Utiliza medios de expresión que comprometen la participación activa de los miembros de la comunidad universitaria para buscar y mantener su propio bien estar.

Favorece, en cada persona, la conformación de una conciencia crítica para el ejercicio responsable de su libertad. (Portafolio de Bienestar Institucional 2009).

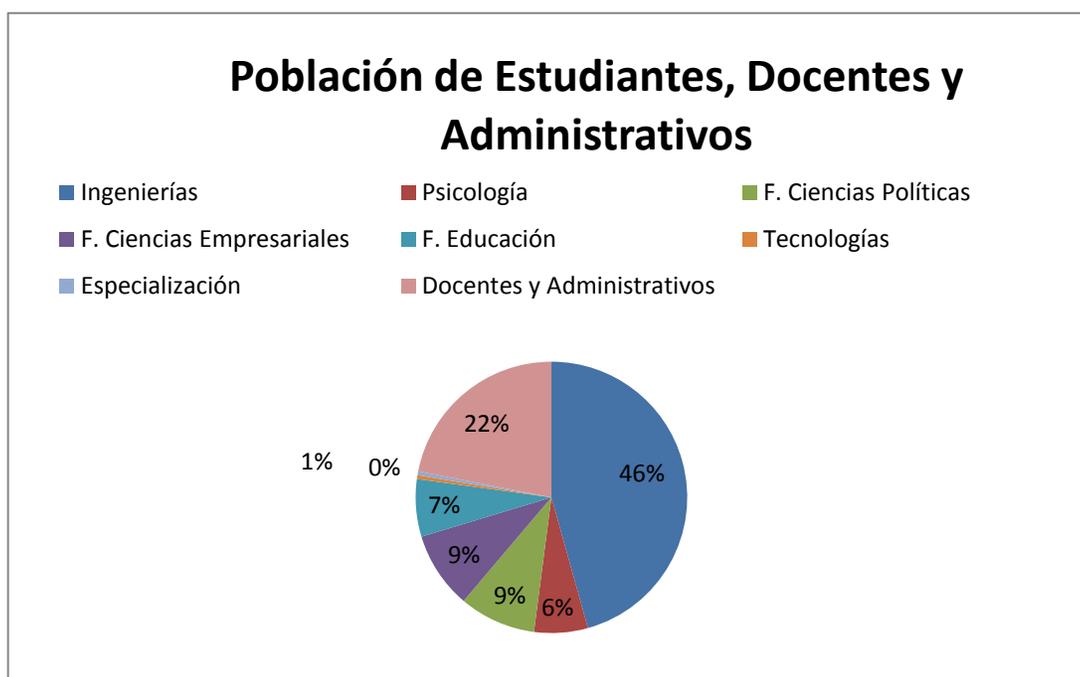
9 ANÁLISIS DEL DESARROLLO DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL EN LA UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA, SEDE BOGOTÁ.

El siguiente análisis se obtiene de la aplicación de un instrumento (encuesta) a la comunidad Bonaventuriana (estudiantes 171, docentes y administrativos 48). Para el análisis de la información se seleccionaron tres categorías o grupos: (100) estudiantes de 1° y 2° semestre, (71) estudiantes de (3°) tercer semestre en adelante y (48) un grupo unificado de docentes y administrativos; los que permitieron desprender importantes percepciones generales sobre el desarrollo de la Dirección de Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá, en el contexto a sus programas, actividades, cursos y servicios.

9.1 Población encuestada.

A continuación se presenta la distribución de la población encuestada por programa y rol.

Gráfico n.º 1. Distribución de la población encuestada de estudiantes, docentes y administrativos con un muestreo de 219 personas.



Dentro de la población encuestada tenemos: en los programas de Ingeniería un 46%, en el grupo de docentes y administrativos 22%, en la Facultad de Ciencias Políticas y jurídicas 9%, de la Facultad de Ciencias Empresariales 9%, de la Facultad de Educación 7%, y otros 1%.

9.2 Análisis general del diagnóstico a la Unidad de Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá.

9.2.1 Percepción de estudiantes de 1º, 2º y 3er semestre en adelante, de docentes y administrativos con un muestreo de 219 personas, en relación con los programas, actividades, cursos y servicios de la Dirección de Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá.

- De los estudiantes encuestados entre 1ro y 2do semestre el 69% y de tercer semestre en adelante, la gran mayoría afirmó estar totalmente de acuerdo, en que los programas y actividades de Bienestar Institucional contribuyen al desarrollo integral del ser humano, al igual que los docentes y administrativos; sin embargo, existe una pequeña población de ellos que no se siente satisfecha completamente en sus intereses, alcances y/o beneficios en su bienestar.
- Aunque existe un mayor grado de privilegio para los estudiantes de primer semestre, en la inscripción de su curso de Bienestar Institucional los días lunes de 11:00 am. a 1:00 pm. ó de 5:00 a 7:00 pm. Igualmente para los estudiantes de 2º y 3er semestre en adelante los días miércoles en los mismos horarios. Se evidencia una gran inconformidad por parte de ellos, al estar parcialmente de acuerdo con lo dicho anteriormente; al igual, la gran totalidad, entre docentes y administrativos, mostraron similitud; por lo tanto, podemos afirmar que no se logra un desarrollo óptimo y un mayor aprovechamiento del tiempo libre y se deben promover más cursos en espacios de disciplinas deportivas y culturales que no se están ofreciendo actualmente, para incrementar la cobertura en los programas y beneficiar un poco más a esta comunidad estudiantil y que permita multiplicar el aprovechamiento de las actividades realizadas por esta dependencia en el transcurrir de su formación académica profesional. Esto nos suscita también, que puede haber gran provecho de parte de los docentes y administrativos si se varían estos horarios.

- A pesar de que las actividades que ofrece Bienestar Institucional para la comunidad estudiantil responden positivamente a sus intereses, manifestado por un mayor número de los estudiantes encuestados de 1° y 2° semestre; sin embargo, para los estudiantes de tercer semestre en adelante y los docentes y administrativos; no existe una total convicción dado que una gran parte de los encuestados coinciden en estar parcialmente de acuerdo en que estos programas y cursos desarrollados, cubran las expectativas y alcances de esta comunidad. Además se debe fortalecer y modificar las actividades ofrecidas, para que éstas cobijen las perspectivas y alcances de la comunidad Bonaventuriana.

- De igual forma, la comunidad estudiantil, los docentes y administrativos, manifiestan que las actividades desarrolladas por Bienestar Institucional crean sentido de pertenencia con la Universidad, pero es necesario acrecentar este sentir de la Comunidad Bonaventuriana.

- Los estudiantes de 1°, 2° y 3er semestre en adelante se muestran parcialmente de acuerdo, en que las actividades culturales y deportivas desarrolladas por Bienestar Institucional, contribuyen a la formación de valores tales como: Fraternidad, Paz, Solidaridad y Conciencia Ecológica; por lo tanto, habría que reforzar los componentes de los programas desarrollados en los cursos. Además, las actividades se pueden interdisciplinar con otras unidades que se relacionen en un objetivo común, para que los beneficios del bienestar universitario se entiendan y asuman como mejoramiento de calidad de vida por parte de la población académica estudiantil. Por otro lado, existe una baja percepción a pesar de que los cuerpos docentes y administrativos de la Universidad de San Buenaventura, deben vivenciar de manera congruente la formación de dichos valores, porque son ellos los orientadores del proceso de la formación profesional de los estudiantes. Se debe favorecer en este mismo orden, por medio de las actividades culturales y deportivas desarrolladas por Bienestar Institucional los valores dichos, que se irradian de igual forma por la comunidad franciscana.

- En las declaraciones 7 y 8, hacia los recursos físicos y los recursos implementados (materiales, indumentaria, etc.), en los programas y servicios de Bienestar Institucional, la mayor parte de los estudiantes de 1° y 2° semestre; afirman que dichos recursos son adecuados y garantizan el desarrollo óptimo de dichos programas; pero encontramos un alto porcentaje, de los estudiantes de tercer semestre en adelante, que está parcialmente de acuerdo. Por lo tanto, es preciso realizar un estudio de estos recursos que reflejen una mejora para los espacios utilizados en los cursos y actividades

culturales y deportivas, al igual que en la implementación utilizada, para que nos detalle el nivel alcanzado en el desarrollo de estos. En un mismo contexto se manifiestan los docentes y administrativos al estar parcialmente de acuerdo y se hace necesario readecuar los recursos físicos utilizados en cuanto a espacio, para de esta forma garantizar el desarrollo óptimo de los mismos.

- El anterior análisis, nos brinda herramientas para evaluar la calidad de los programas desarrollados por Bienestar Institucional en la Comunidad Bonaventuriana, los cuales, según la opinión de los estudiantes de tercer semestre en adelante encuestados, no alcanzan un alto nivel de satisfacción de las necesidades o expectativas. Lo que contradice con lo expresado por los estudiantes de 1° y 2° semestre, quienes en su gran mayoría afirman que estos son de calidad. Además se muestra que no es masiva la participación de los docentes y administrativos en los programas desarrollados por Bienestar Institucional. Quizás esto sea una causante para que se cualifique la calidad de dichos programas; por lo tanto, se debe integrar y fomentar la participación de ellos, para que puedan vivenciar, evaluar y diferenciar entre las expectativas y percepción de las actividades y eventos promocionados.

- La mayoría de los estudiantes encuestados de los dos primeros semestres, expresan que los servicios médicos o de salud dispuestos por Bienestar Institucional son satisfactorios. También, para la comunidad docente y administrativa, porque de una u otra forma son aprovechados. En cambio, para los estudiantes de los siguientes semestres, los servicios médicos o de salud dispuestos por Bienestar Institucional, son vistos como unidad de atención de emergencias y no como escenario que brinda atención en programas de asistencia médica, odontológica y de medicina preventiva. Al igual que la Pastoral Universitaria se toman como servicios no satisfactorios, porque la gran mayoría de los estudiantes en general declaran estar parcialmente de acuerdo con este tipo de prestaciones. Por lo tanto, se requiere fortalecer el ofrecimiento de los servicios médicos y de la pastoral y una divulgación más directa con la comunidad universitaria, para que estos encuentren una alternativa que le ayuda a su proceso de formación integral, además que asista a su prevención en salud y crecimiento personal.

- Los torneos internos y actividades deportivas realizados por Bienestar Institucional son satisfactorios y de gran interés por la comunidad estudiantil de los dos primeros semestres; los docentes y administrativos manifestaron estar totalmente de acuerdo con esta afirmación, pero realmente no se incluyen en dichas actividades en gran número los docentes y administrativos. Sin embargo, no abarcan o satisfacen los intereses para los estudiantes de

tercer semestre en adelante, esto nos permite sugerir la creación de espacios que se extiendan a otras disciplinas deportivas y nuevos métodos de motivación que amplíe el número de participantes en las actividades internas.

- Las actividades culturales y eventos institucionales realizados por Bienestar Institucional son satisfactorios y de gran expectativa para la comunidad estudiantil en general, pero es necesario modificar los horarios en los que se realizan y fortalecer su divulgación para multiplicar la participación de los estudiantes. De igual forma, se concluye que para una alta proporción de docentes y administrativos estas actividades resultan satisfactorias y de gran expectativa para la comunidad universitaria, Quizás, se debe a la gran participación de ellos en eventos como las fiestas de San Francisco, el día del docente y las despedidas de fin de año.

- La atención al usuario en el servicio de préstamos de implementos de Bienestar Institucional es de calidad, porque se cumple con su principal objetivo: “Facilitar la vida universitaria en los espacios académicos y laborales, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre a todos los integrantes de la comunidad bonaventuriana” (Plan General de la Dirección de Bienestar, 2009. p.42: documento sin publicar). Pero, es importante consolidar este servicio con una mayor gama de juegos, implementos e instrumentos, que genere cumplimiento y diversifique las perspectivas de los estudiantes. Al igual, se tiene alta aceptación por parte de los docentes y administrativos, pero también es importante que, los docentes sugirieran algunos implementos o juegos de mesa que sirvan como taller para la orientación y aplicación de sus clases, ya que esto aumentaría la percepción de un servicio de calidad.

- Aunque los estudiantes manifiestan estar totalmente de acuerdo en que; la oportunidad de apoyo económico (subsidios o becas) brindadas por la universidad tiene un alto grado de importancia en el ser y hacer de Bienestar Institucional, este proceso se debe direccionar de manera objetiva, para canalizar estudiantes nuevos con habilidades deportivas y/o culturales. También, es evidente en los docentes y administrativos, las capacitaciones y oportunidades de apoyo económico brindadas por la Universidad. Al igual tiene importancia en el ser y hacer de Bienestar Institucional, porque esto ha beneficiado su cuerpo docente y administrativo.

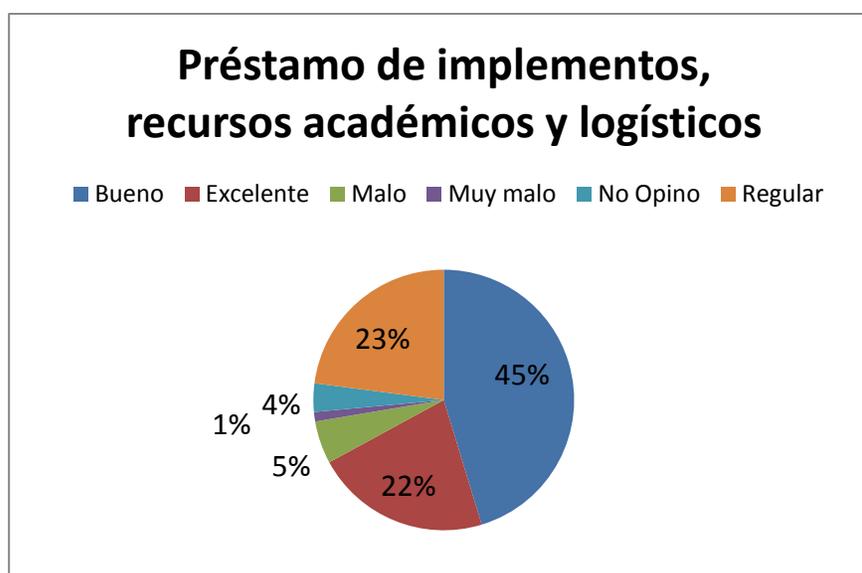
- Siendo positivo para los estudiantes de los dos primeros semestres y visto de igual forma por los docentes y administrativos en que: Bienestar Institucional promueve la participación de los grupos estudiantiles en actividades culturales y deportivas. Pero debido a la baja percepción por parte de los estudiantes de 3er semestre en adelante, se hace necesario fortalecer la promoción y participación en los grupos representativos en actividades culturales y deportivos. De igual manera reforzar los sistemas de comunicación y divulgación que permitan ser evidente a toda la Comunidad Bonaventuriana los resultados logrados por sus grupos, al mismo tiempo qué determinar premios y estímulos para los miembros de estos grupos, en los resultados logrados.

9.2.2 *Evaluación de estudiantes sobre los servicios, programas y actividades desarrolladas por Bienestar Institucional.*

En la evaluación realizada por los estudiantes relacionados con Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá, por medio de sus cursos y grupos representativos, en cuanto a los servicios, programas y/o actividades ofrecidas por esta unidad, donde estos coadyuvan al desarrollo académico, recreativo, deportivo y cultural. En el cual su valor de 1 a 5, y con los criterios de 5=excelente, 4=bueno, 3=regular, 2=malo y 1=muy malo. Esto nos evalúa el nivel de percepción, perspectivas y las características que permiten alcanzar las expectativas de todos los integrantes de la Comunidad Bonaventuriana. Además de los intereses manifestados por dicha comunidad, en nuevos programas, cursos o servicios.

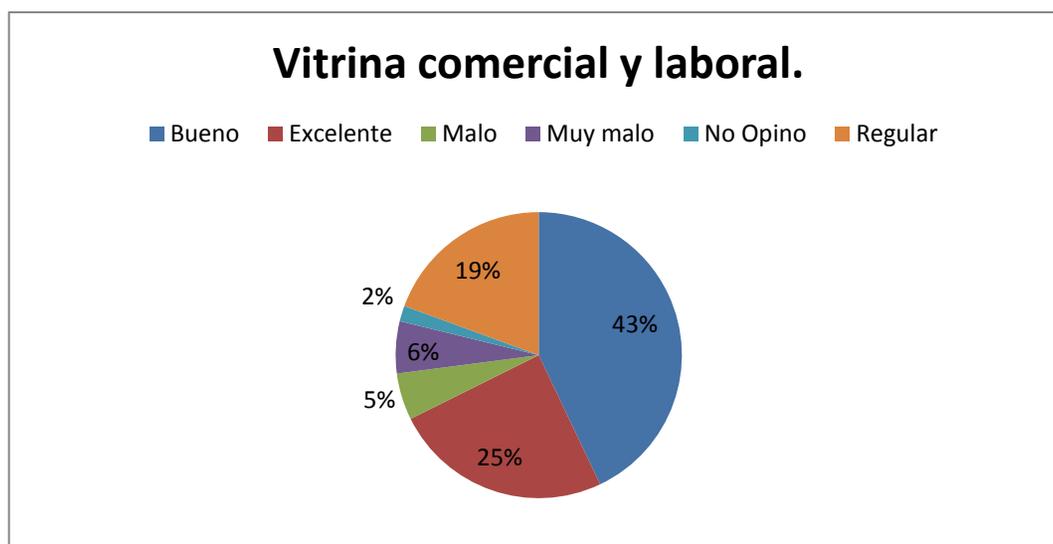
Para el siguiente análisis, en cuanto a los servicios ofrecidos por Bienestar Institucional, se unificaron las percepciones manifestadas por todos los estudiantes encuestados (171).

Gráfico n. 2. Servicio de préstamo de implementos, recursos académicos y logísticos.



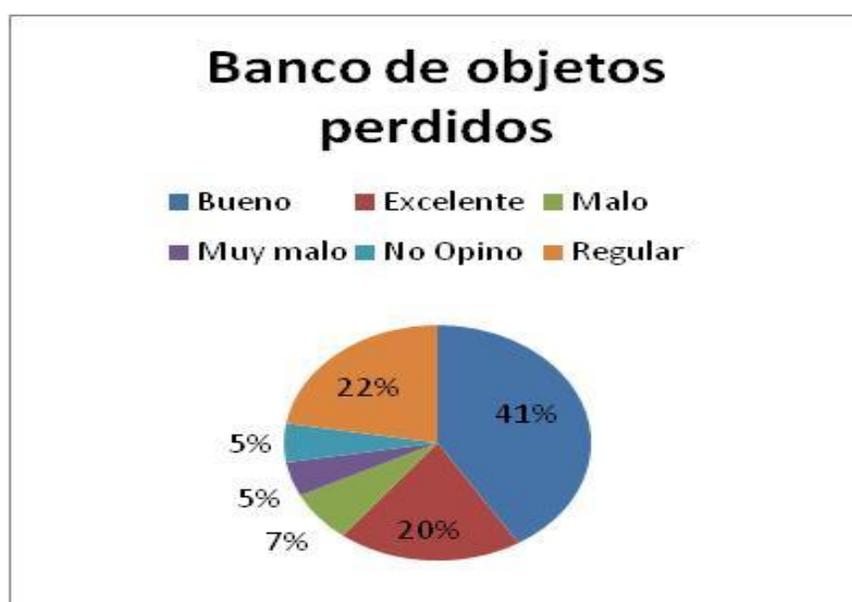
En el servicio de Préstamo de implementos, Recursos académicos y logísticos, los estudiantes declararon percibir un buen servicio con un 45% del total de los encuestados, regular en 23%, excelente con 22%, malo 5%, no opinaron 4% y muy malo 1%.

Gráfico n.º. 3. Servicio de la vitrina comercial y laboral.



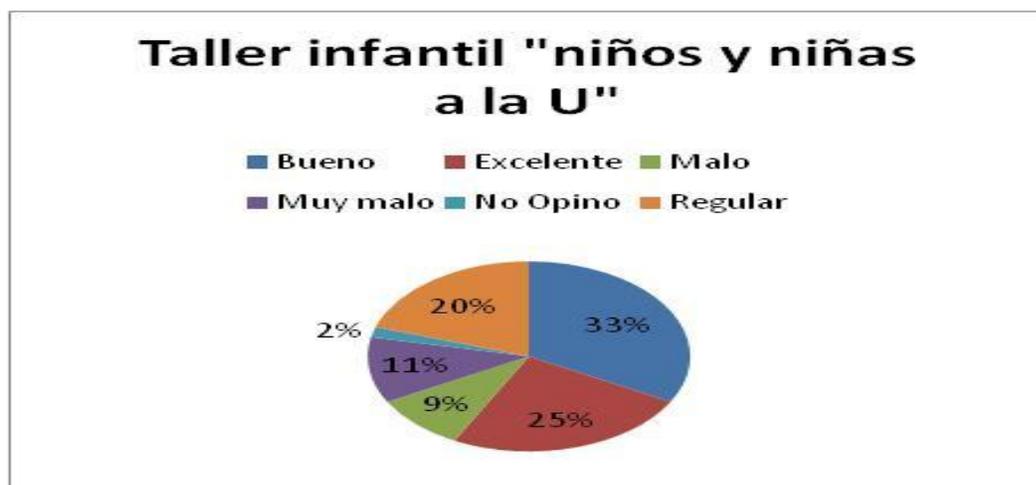
En el servicio de Vitrina comercial y laboral, los estudiantes declararon percibir en su satisfacción: bueno con un 43% del total de los encuestados, excelente 25%, regular en 19%, muy malo 6%, malo 5%, no opinaron 2%.

Gráfico n.º. 4. Servicio de banco de objetos perdidos



En el servicio de Banco de objetos perdidos, los estudiantes declararon percibir un buen servicio con un 41% del total de los encuestados, excelente con 20% regular en 22%, malo 7%, muy malo 5%, y no opinaron 5%.

Gráfico n°.5. Programa taller infantil “nonos y niñas a la U.



En el programa del Taller Infantil “Niños y Niñas a la U”, los estudiantes declararon percibir un buen servicio con un 33% del total de los encuestados, excelente con 25%, regular en 20%, muy malo 11%, malo 9%,y no opinaron 2%.

Gráfico n.º. 6. Programa plan becarios.



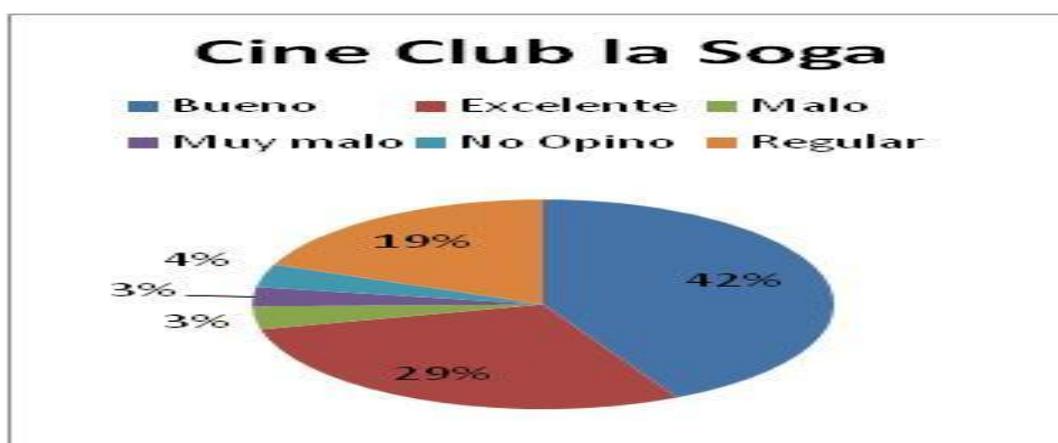
En el programa del Plan becario, los estudiantes declararon percibir un buen servicio con un 37% del total de los encuestados, excelente con 35% regular en 15%, malo 8%, muy malo 3%, y no opinaron 2%.

Gráfico n° 7. Servicio del Gimnasio



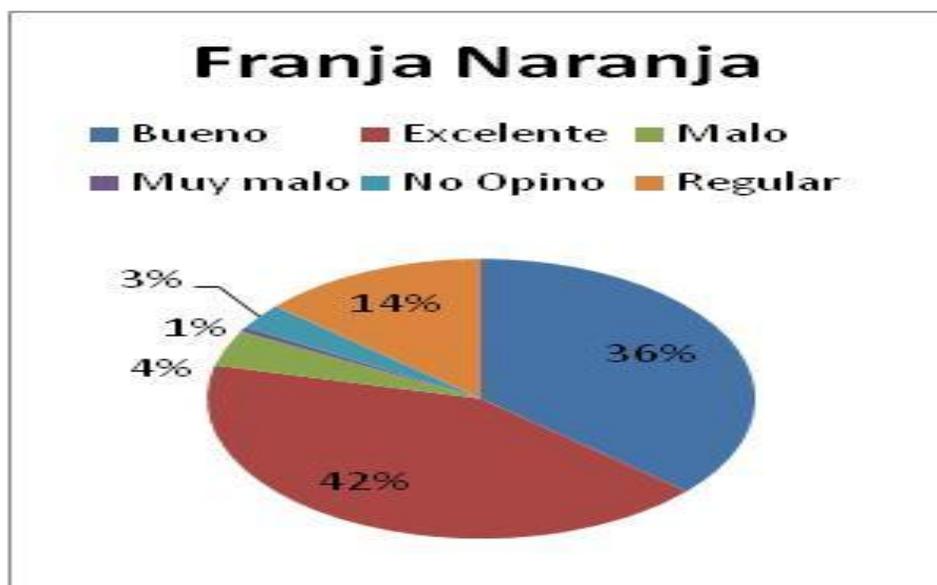
En el curso y servicio del Gimnasio, los estudiantes declararon percibirlo; bueno con un 39% del total de los encuestados, regular en 23% excelente con 22%, malo 9%, no opinaron 2%, y muy malo 3%.

Gráfico n°. 8 Servicio del Cine club La Soga



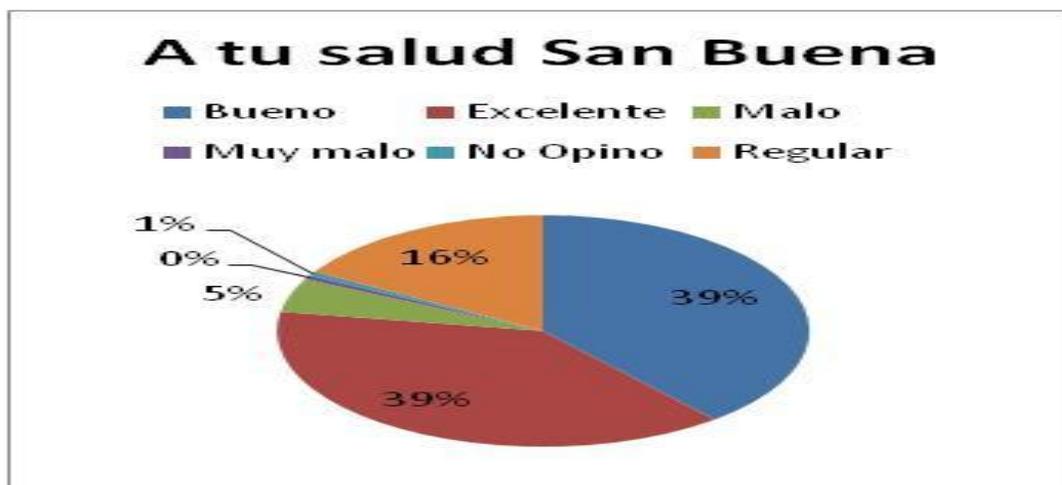
En el programa del Cine Club la Soga, los estudiantes declararon percibir un buen servicio con un 42% del total de los encuestados, regular en 29%, excelente con 19%, no opinaron 4%, malo 3%, y muy malo 3%.

Gráfico n.º 9 Programa Franja Naranja.



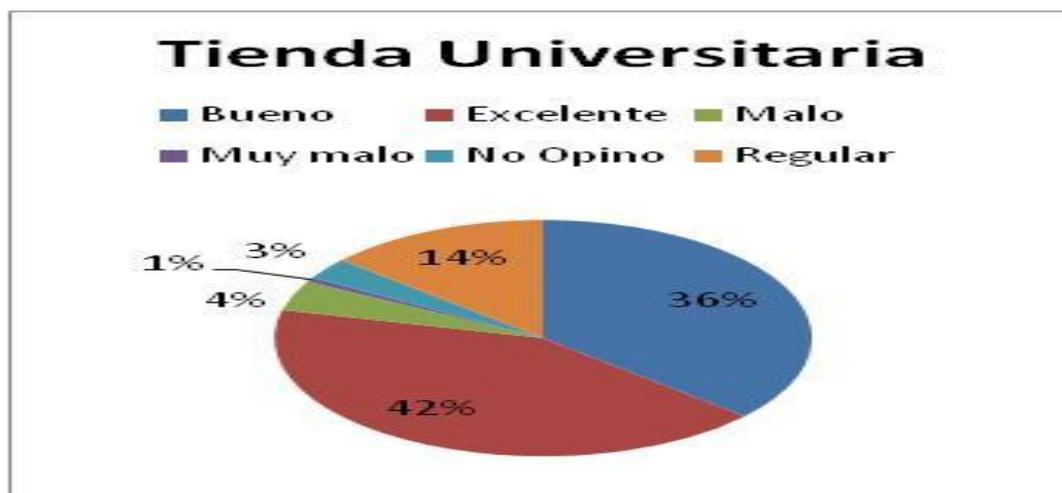
En la actividad de Franja Naranja, los estudiantes declararon percibir un excelente servicio con 42%, bueno 36%, regular en 14%, malo 4%, no opinaron 3%, y muy malo 1%.

Gráfico n.º 10 Programa A Tu Salud San Buena



En el programa A Tu Salud San Buena, los estudiantes declararon percibir un excelente servicio con 39%, bueno 39%, regular en 16%, malo 5% y no opinaron 3%, y muy malo 1%.

Gráfico n.º 11. Servicio de la Tienda Universitaria



En el servicio de la Tienda Universitaria, los estudiantes declararon percibir un excelente servicio con 42%, bueno 36%, regular en 14%, malo 4%, no opinaron 3%, y muy malo 1%.

9.2.3 En nuevos Servicios, cursos y grupos representativos, requeridos por los estudiantes y sugeridos para que sean implementados por Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá, se mencionan los siguientes:

Gráfico n.º 12. Nuevos servicios, cursos y grupos representativos requeridos



Tabla n.º II. Nuevos servicios, cursos y grupos representativos requeridos.

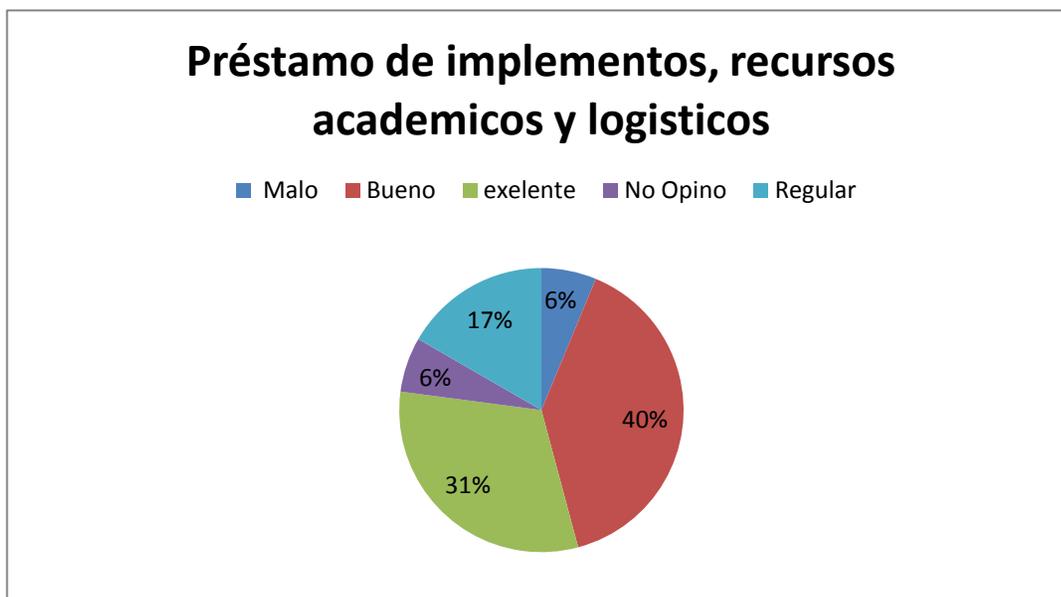
Como lo representa la grafica, los estudiantes revelan interés en los siguientes grupos, cursos y/o servicios:		
Etiqueta y Protocolo	11%	(con 61% de interés en curso, 34% como grupo y un 5% en servicio).
Atletismo	11%	(con 63% de interés en curso, 35% como grupo y un 2% en servicio).
Esgrima	10%	(con 61% de interés en curso, 37% como grupo y un 2% en servicio).
Fotografía	9%	(con 54% de interés en curso, 44% como grupo y un 2% en servicio).
Hockey	9%	(con 64% de interés en curso, 31% como grupo y un 5% en servicio).
Aeróbicos	9%	(con 72% de interés en curso, 20% como grupo y un 8% en servicio).
Tango	8%	(con 56% de interés en curso, 41% como grupo y un 3% en servicio).
Ultimate	8%	(con 69% de interés en curso, 27% como grupo y un 4% en servicio).
Patinaje	7%	(con 65% de interés en curso, 30% como grupo y un 5% en servicio).
Fútbol Americano	7%	(con 60% de interés en curso, 27% como grupo y un 13% en servicio).
Natación	7%	(con 60% de interés en curso, 27% como grupo y un 13% en servicio).
Grupo Vallenato	4%	(con 76% de interés en curso, 17% como grupo y un 7% en servicio).

Fuente: Tabla diseño del Autor.

En la evaluación realizada a los docentes y administrativos de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá, sobre los servicios, programas y/o actividades ofrecidas por Bienestar Institucional, donde estos coadyuvan al desarrollo académico, recreativo, deportivo y cultural. En el cual su valor de 1 a 5, y con los criterios de 5 = excelente, 4 = bueno, 3 = regular, 2 = malo y 1= muy malo. Esto nos evalúa el nivel de percepción, perspectivas y las características que permiten alcanzar las expectativas de todos los integrantes de la comunidad bonaaventuriana. Además de los intereses manifestados por dicha comunidad, en nuevos programas, cursos o servicios.

9.2.4 Evaluación de docentes y administrativos sobre los servicios, programas y actividades desarrolladas por Bienestar Institucional encuestas aplicadas (48).

Gráfico n°.13. Evaluación de docentes y administrativos sobre los servicios de préstamos de implementos, recursos académicos y logísticos.



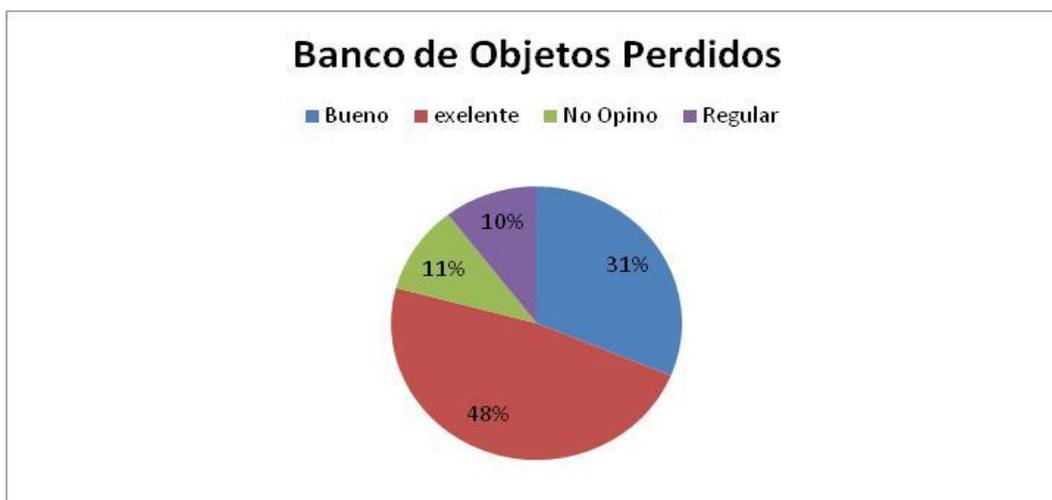
En el servicio de préstamo de implementos, recursos académicos y logísticos, los docentes y administrativos declararon percibir un buen servicio con un 40% del total de los encuestados, excelente con 31%, regular en 17%, malo 6%, y no opinaron 6%.

Gráfico n°.14. Evaluación de docentes y administrativos sobre los servicios de vitrina comercial y laboral.



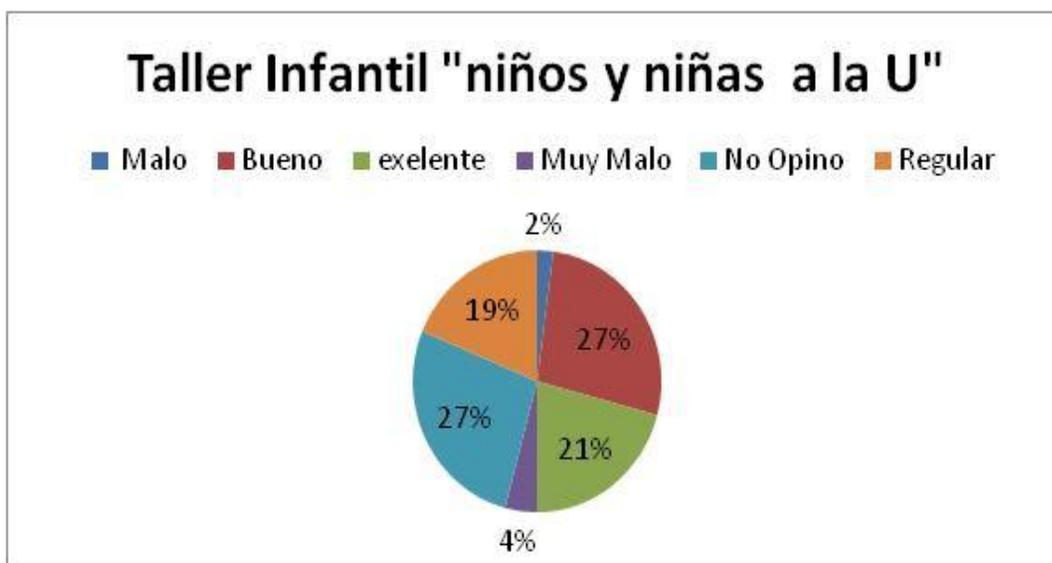
En el servicio de Vitrina comercial y laboral, los docentes y administrativos declararon percibir en su satisfacción: bueno con un 36% del total de los encuestados, excelente 33%, regular en 19%, malo 6%, no opinaron 6%.

Gráfico n°.15. Evaluación de docentes y administrativos sobre los servicios de banco de objetos perdidos.



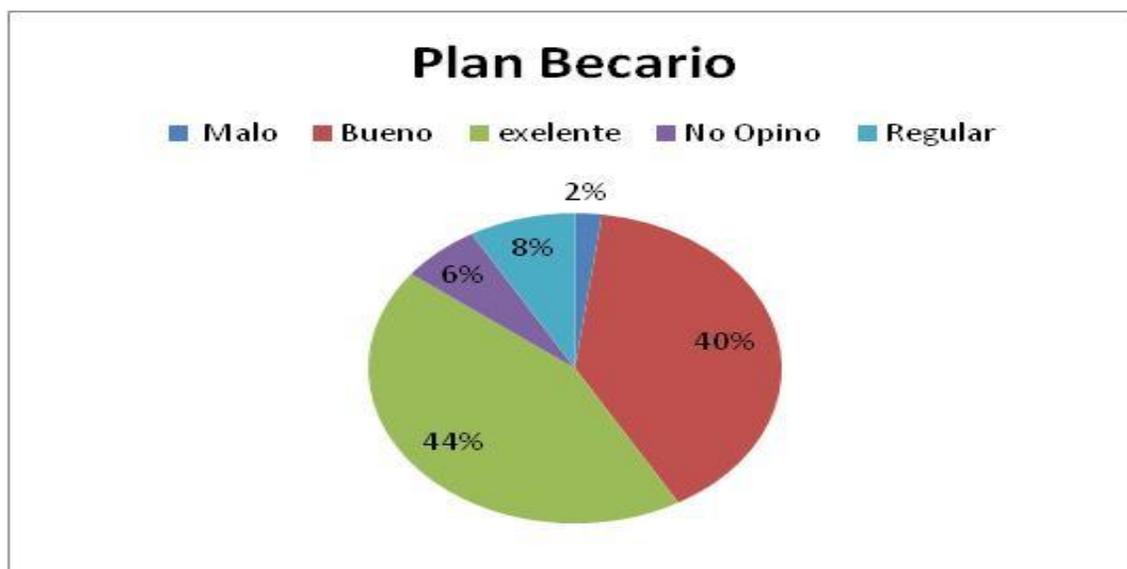
En el servicio de Banco de objetos perdidos, el 48% del total de los docentes y administrativos manifestaron recibir un excelente servicio; un 31% tienen una buena percepción; mientras que el 11% no opinaron; y un 10% regular.

Gráfico n. °.16. Evaluación de docentes y administrativos sobre el programa taller infantil "niños y niñas a la U".



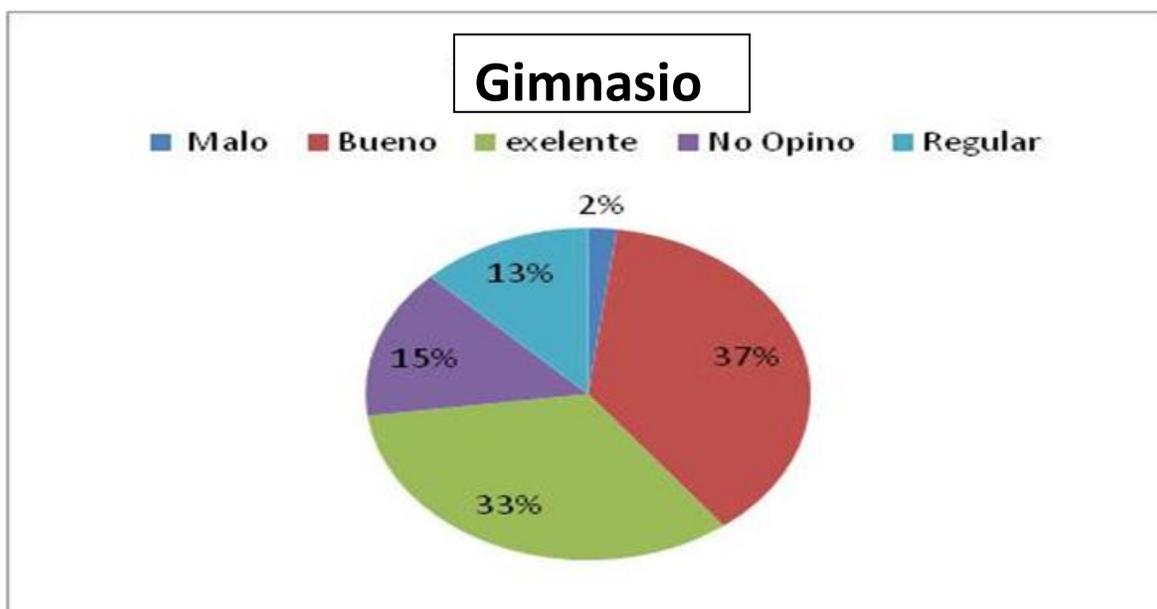
En el programa del Taller Infantil "Niños y Niñas a la U", el 27% del total los docentes y administrativos manifestaron recibir un buen servicio; de igual forma otro 27% tienen una percepción mala; mientras que el 21% tienen una percepción excelente del mismo; un 19% regular; un 4% muy malo; y no opinaron 2%.

Gráfico n°.17. Evaluación de docentes y administrativos sobre el programa plan becarios.



En el programa del Plan Becario, los Docentes y Administrativos manifestaron divisar un excelente programa de oportunidades para los estudiantes con un 44% del total de los encuestados, bueno con 40% regular en 8%, no opinaron 6% y malo 2%.

Gráfico n. °.18. Evaluación de Docentes y Administrativos sobre el servicio del gimnasio.



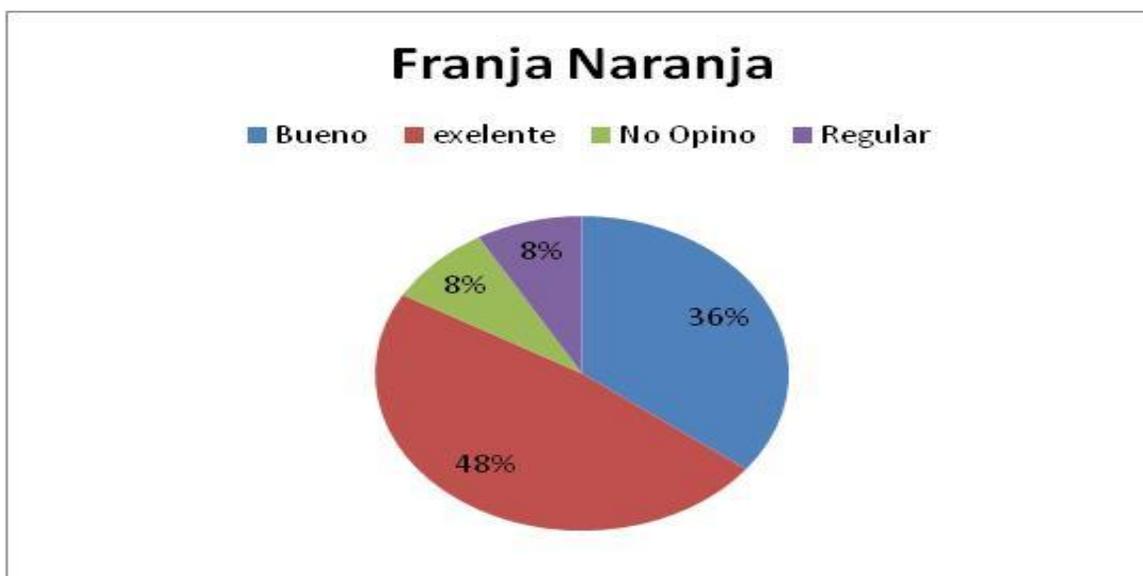
En el curso y servicio del Gimnasio, los docentes y administrativos declararon percibirlo; bueno con un 37% del total de los encuestados, excelente en 33%, no opinaron con 15%, regular 13%, y malo 2%.

Gráfico n. °19. Evaluación de docentes y administrativos sobre el servicio de Cine Club La Soga.



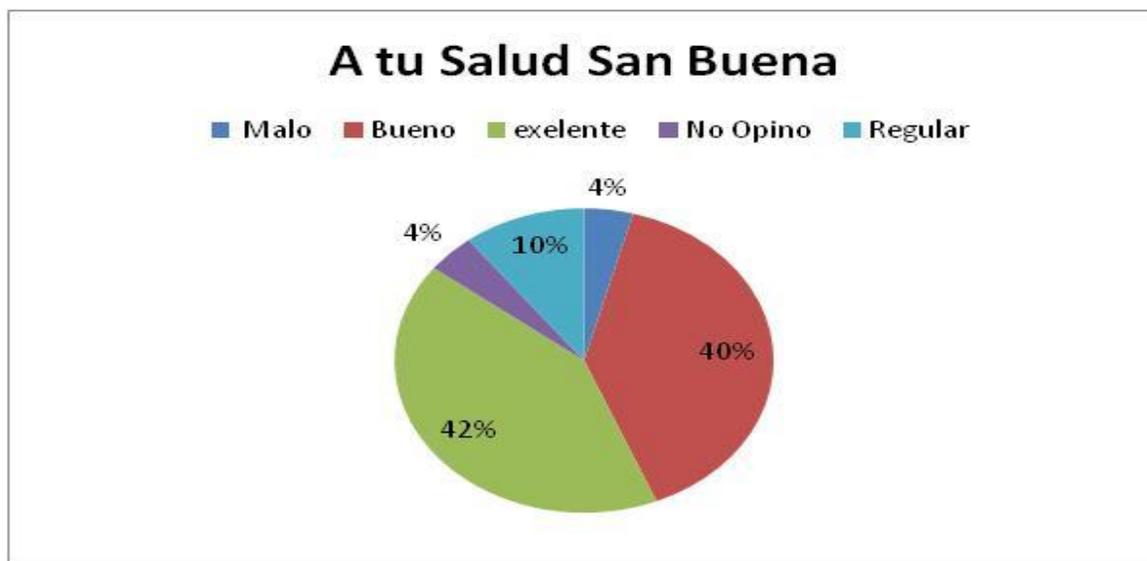
En el programa del Cine Club La Soga, los docentes y administrativos declararon percibir un buen servicio con un 33% del total de los encuestados, de igual forma excelente 33%, no opinaron 17%, regular 15%, y malo 2%.

Gráfico n.° 20. Evaluación de docentes y administrativos sobre la actividad Franja Naranja.



En la actividad de Franja Naranja, los Docentes y Administrativos declararon percibir un excelente servicio con 48%, bueno 36%, regular en 8%, y no opinaron 8%.

Gráfico n. °21. Evaluación de docentes y administrativos sobre el programa A Tu Salud San Buena.



En el programa A Tu Salud San Buena, los Docentes y Administrativos declararon percibir un excelente servicio con un 42%, bueno 40%, regular en 10%, malo 4% y no opinaron 4%.

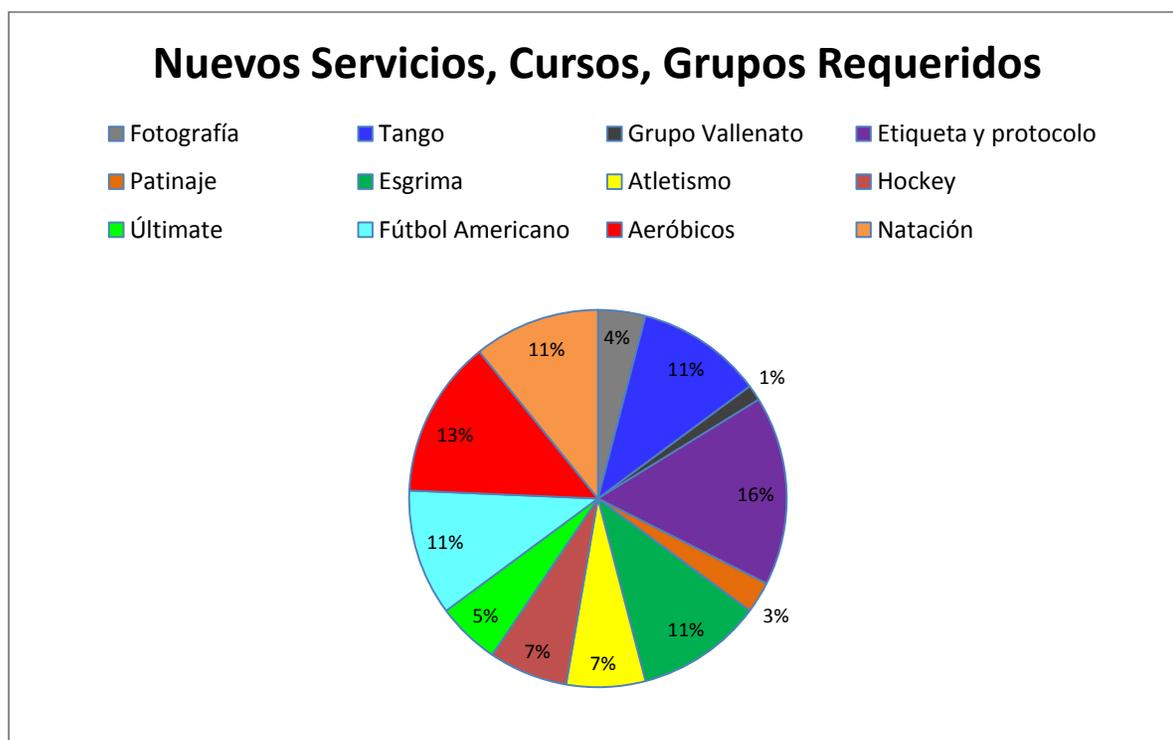
Gráfico n. °22. Evaluación de docentes y administrativos sobre el servicio de la Tienda Universitaria.



En el servicio de la Tienda Universitaria, los docentes y administrativos declararon percibir un excelente servicio con 48%, bueno 36%, regular en 8%, y no opinaron 8%.

En nuevos Servicios, Cursos y Grupos Representativos, requeridos por los Docentes y administrativos, además de ser sugeridos para que sean implementados por Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá. Se mencionan los siguientes:

Gráfico n. °23. Evaluación de docentes y administrativos sobre nuevos servicios, cursos y grupos requeridos.



En la siguiente tabla se detalla la información de la gráfica.

Tabla n.º III. Evaluación de docentes y administrativos sobre nuevos servicios, cursos y grupos requeridos.

como lo representa la grafica, los docentes y administrativos revelan interés en los siguientes grupos, cursos y/o servicios:		
etiqueta y protocolo	16%	(se subdivide en 29% de interés en curso, 25% como grupo y un 46% no opina).
aeróbicos	13%	(con 54% de interés en curso, 21% como grupo, un 3% en servicio y 21% no opina).
tango	11%	(con 17% de interés como grupo, 12% como curso y un 71% no opina).
natación	11%	(con 33% de interés en curso, 17% como grupo, un 6% en servicio y 44% no opina).
fútbol americano	11%	(con 33% de interés en curso, 17% como grupo, un 6% en servicio y 44% no opina).
esgrima	11%	(con 23% de interés en curso, 17% como grupo y un 60% no opina).
atletismo	7%	(con 19% de interés en curso, 10% como grupo y un 71% no opina).
hockey	7%	(con 15% de interés en curso, 10% como grupo y un 75% no opina).
últimate	5%	(con 8% de interés en grupo, 6% como curso y un 86% no opina).
fotografía	4%	(con 33% de interés en curso, 6% como grupo y un 61% no opina).
patinaje	3%	(con 17% de interés en curso, un 4% como grupo y un 79% no opina).
grupo vallenato	1%	(con 31% de interés en curso, un 8% en servicio, 2% como grupo y un 59% no opina).

Fuente: Tabla diseño del Autor.

A continuación se plasma el estudio hecho para conocer el nivel de expectativas que alcanzan los servicios, programas y actividades, ofrecidos por Bienestar Institucional a los estudiantes, docentes y administrativos con muestra de 219 elementos. Además, lo referente a la percepción y comprensión del papel fundamental que juega el bienestar en la comunidad universitaria.

Los servicios, programas y actividades ofrecidos son: préstamo de implementos, recursos académicos y logísticos, vitrina comercial y laboral, banco de objetos perdidos, taller infantil "niños y niñas a la u", plan, becarios, gimnasio., cine club la soga, franja naranja, a tu salud san buena, tienda universitaria.

Contar con esta variedad de servicios orientados a la comunidad bonaventuriana, es de gran importancia para el desarrollo del ser humano y el mejoramiento de su calidad de vida. Pero a su vez es necesario lograr que sean

aprovechados al máximo para que sea notable el beneficio y satisfacción sobre los servicios prestados a través de las áreas de salud, cultura, recreación y deporte.

En las graficas de cada servicio, programa y/o actividades ofrecidas, es evidente que la gran mayoría tienen un alto porcentaje de evaluación bueno y excelente, pero con un porcentaje que supera el 10% entre los criterios regular, malo, muy malo y otros que no opinan se debe fortalecer y mejorar cada uno de estos. Además, esta gama de servicios deben ser orientados a contribuir con la formación académica profesional de los estudiantes; como herramientas para la acción docente y en el incremento de integración y sentido de pertenencia de los administrativos y familiares que permitirá una respuesta positiva a las expectativas de toda la Comunidad Bonaventuriana.

Por otro lado se debe fortalecer la divulgación de este portafolio de acciones que promueve Bienestar Institucional, para que la información llegue a los estudiantes; docentes, administrativos y familiares, a la vez, dar a conocer sus alcances y motivar su participación para facilitar la valoración que se le pueda otorgar al momento de evaluar su calidad.

En los nuevos servicios, cursos y grupos representativos, requeridos por los estudiantes, docentes y administrativos, y sugeridos para que sean implementados por Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá. Se mencionan los siguientes:

Fotografía, tango, grupo vallenato, etiqueta y protocolo, patinaje, esgrima, atletismo, hockey, ultimate, fútbol americano, aeróbicos y natación. Con un promedio de 8,33% de interés manifestados por los estudiantes, docentes y administrativos, esto nos lleva a considerar la oportunidad de ampliar la oferta de otros servicios, cursos y grupos representativos, valorando los espacios físicos destinados por la Universidad para el desarrollo de las actividades de Bienestar institucional. Quizás el tema del fútbol represente una oportunidad para fomentar los cursos que, de esta disciplina, ofrece Bienestar Institucional y que se dictan lunes y miércoles de 11:00 am., a 1:00 pm. y de 5:00 a 7:00 pm., teniendo en cuenta que en torno a este deporte se desarrollan diferentes torneos continentales y orbitales que despiertan el interés de la población en general.

10 BENCHMARKING: BIENESTAR INSTITUCIONAL-INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE BOGOTÁ. RED OUN

La Organización de Universidades del Norte, es una red creada desde 1999 para interactuar con las universidades vinculadas, a nivel académico, salud, cultural, deportivo y recreativo.

A la red OUN pertenecen las siguientes instituciones de educación superior:

Tabla n.º IV. Información del Bienestar Institucional de la Universidad Santo Tomás.

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SANTO TOMAS	INSPIRADA EN EL PENSAMIENTO HUMANISTA CRISTIANO DE SANTO TOMÁS DE AQUINO, CONSISTE EN PROMOVER LA FORMACIÓN INTEGRAL DE LAS PERSONAS, EN EL CAMPO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR, MEDIANTE ACCIONES Y PROCESOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE, INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL, PARA QUE RESPONDAN DE MANERA ÉTICA, CREATIVA Y CRÍTICA A LAS EXIGENCIAS DE LA VIDA HUMANA Y ESTÉN EN CONDICIONES DE APORTAR SOLUCIONES A LA PROBLEMÁTICA Y NECESIDADES DE LA SOCIEDAD Y DEL PAÍS.
MISIÓN DE BIENESTAR	DESDE EL PENSAMIENTO HUMANISTA CRISTIANO DE TOMÁS DE AQUINO, LA COMUNIDAD TOMASINA SE CARACTERIZA POR LA FORMACIÓN INTEGRAL, SENSIBILIDAD, ACTITUD CRÍTICA Y COMPROMISO SOCIAL
VISIÓN	AL AÑO 2011 FORTALECER SU PRESENCIA INTERNA Y EXTERNA, SER UN DEPARTAMENTO QUE LOGRE INTERACTUAR CON LAS DISTINTAS ÁREAS ACADÉMICAS, COMPROMETIDO CON LA ALTA CALIDAD HUMANA Y PROFESIONAL, ASÍ COMO CON LAS TRANSFORMACIONES SOCIALES Y NACIONALES
OBJETIVO	CREAR UN AMBIENTE PROPICIO PARA QUE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA ALCANCEN SU PLENO DESARROLLO COMO PERSONAS HUMANAS MEDIANTE LA EJECUCIÓN DE LAS POLÍTICAS ORIENTADAS AL DESARROLLO FÍSICO, PSICOAFECTIVO, ESPIRITUAL Y SOCIAL.
SERVICIOS	<p>CULTURAL: PROYECTO FRANJAS CULTURALES: MARTES MUSICALES, MIÉRCOLES DE CINECLUB, JUEVES Y VIERNES DE CUENTERÍA. PROYECTO FESTIVALES, CONCURSOS, ENCUENTROS INSTITUCIONALES E INTERINSTITUCIONALES: FESTIVAL DE TUNA UNIVERSITARIAS "MAGIA MADRILEÑA", FESTIVAL DE ORQUESTAS, FESTIVAL DE DANZA FOLCLÓRICA INTERUNIVERSITARIO, CONCURSO DE CREACIÓN LITERARIA , FESTIVAL DE RUMBA PARA LOS RUMBEROS TOMASINOS, PROYECTO EVENTOS Y CELEBRACIONES INSTITUCIONALES: FIESTAS PATRONALES: SANTO TOMAS, SAN ALBERTO MAGNO Y SANTO DOMINGO, INDUCCIÓN A NEOTOMASINOS, CLAUSTRO DE DOCENTES ,JORNADA UNIVERSITARIA, EVENTOS PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO, ETC.</p> <p>DEPORTIVOS: PROGRAMA DESARROLLO DE ACTIVIDADES LÚDICAS, DEPORTIVAS Y RECREATIVAS (DALDR) PROYECTO TORNEOS INTERNOS: ORGANIZAR Y REALIZAR TORNEOS EN LAS SIGUIENTES DISCIPLINAS: FÚTBOL 11, FÚTBOL 8, FÚTBOL SALA, BALONCESTO MIXTO, VOLEIBOL, TENIS DE CAMPO, TENIS DE MESA, AJEDREZ, FESTIVALES DE NATACIÓN, ATLETISMO Y GIMNASIA. PROYECTO TORNEOS VACACIONALES: ORGANIZAR Y REALIZAR TORNEOS PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE, EN LAS SIGUIENTES DISCIPLINAS: FÚTBOL SALA, FÚTBOL 8, RANA, MINI TEJO, BALONCESTO MIXTO, TENIS DE CAMPO Y TENIS DE MESA. PROYECTO CAMINOS DE PAZ: OFRECER SALIDAS Y ACTIVIDADES MENSUALMENTE EN ESPACIOS</p>

	<p>LIBRES Y CON LA NATURALEZA COMO UNA ALTERNATIVA DIFERENTE, QUE PERMITE EL MANEJO AMBIENTAL Y FORTALECE LOS VALORES HUMANOS Y ECOLÓGICOS COMO PARTE DE LA INTEGRIDAD DEL SER. (TOBÍA, CHINGAZA, GUAYABITA, GUASCA ENTRE OTROS). (RAFTING, CANOTAJE, PARAPENTE, ENTRE OTROS).</p> <p>PROYECTO CURSOS Y TALLERES VACACIONALES: DESARROLLAR ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES DIRIGIDAS A LOS NIÑOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE. PROYECTO FESTIVAL DEL VIENTO.</p> <p>OTROS SERVICIOS: ASESORIA INTEGRAL: PROYECTO ¡¡¡SACA EL GENIO DE LA BOTELLA!!! “SIN DROGAS Y ALCOHOL... ¡HOY DECIDE POR TI MISMO! PSICOEDUCAR A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE EL USO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS (SPA), EN CUANTO EL PROCESO DE ADICCIÓN, FACTORES DE RIESGO Y FACTORES PROTECTIVOS EN LAS FAMILIAS CON HIJOS CONSUMIDORES. PROYECTO DE ACOMPAÑAMIENTO PERSONAL Y FAMILIAR: GENERAR UN ESPACIO DE AUTO-RECONOCIMIENTO, EN EL CUAL EL ESTUDIANTE RE-SIGNIFIQUE SU SITUACIÓN ACTUAL Y A PARTIR DE SUS RECURSOS, SE MOVILICE DE MANERA DIFERENTE.</p>
--	--

Fuente: Diseño autor, información. www.usta.edu.co

Tabla n.º V. Información del Bienestar Institucional de la U.D.C.A.

<p>INSTITUCION</p> <p>UNIVERSIDAD U.D.C.A.</p>	<p>LA U.D.C.A ES UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR PRIVADA, AUTÓNOMA, DE INSPIRACIÓN PLURALISTA Y DEMOCRÁTICA, CUYA MISIÓN SE FUNDAMENTA EN LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y EN LA LEGISLACIÓN SOBRE EDUCACIÓN SUPERIOR PARA DESARROLLAR LA DOCENCIA, LA INVESTIGACIÓN Y LA EXTENSIÓN EN FUNCIÓN DE LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES INTEGRALES CON COMPROMISO SOCIAL Y AMBIENTAL, CON CAPACIDAD DE LIDERAZGO Y CON ALTOS VALORES CIUDADANOS, EN AQUELLOS CAMPOS DE ACCIÓN QUE CONTRIBUYAN A UN DESARROLLO JUSTO Y EQUITATIVO DE LOS GRUPOS MENOS FAVORECIDOS DEL PAÍS. DESARROLLA LA EXCELENCIA ACADÉMICA A TRAVÉS DE LA GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DEL CONOCIMIENTO, DEL RESPETO A LOS DERECHOS, DEBERES CONSTITUCIONALES Y EL DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE, EN BENEFICIO DE LA SOCIEDAD COLOMBIANA.</p>
<p>MISIÓN DE BIENESTAR</p>	<p>CONTRIBUIR A LA FORMACIÓN INTEGRAL, EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA Y LA CONSTRUCCIÓN DE COMUNIDAD INSTITUCIONAL, A TRAVÉS DE PROGRAMAS, PROYECTOS Y SERVICIOS DE APOYO, DE CARÁCTER SOCIAL, CULTURAL, AFECTIVO, ESPIRITUAL, PSICOLÓGICO Y FÍSICO CON BASE EN LAS NORMAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y DE LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES</p>
<p>VISIÓN</p>	<p>SE CONSTRUIRÁ EN UNA UNIDAD ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA A NIVEL DE DIRECCIÓN DE LA UNIVERSIDAD Y SERÁ RECONOCIDA COMO FACTOR FUNDAMENTAL EN EL DESARROLLO DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL, PARA QUE LA U.D.C.A SEA RECONOCIDA COMO UNA DE LAS MEJORES UNIVERSIDADES DEL PAÍS</p>
<p>OBJETIVO</p>	<p>PROMOVER LA PLANEACIÓN, EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN, DESDE LA PERSPECTIVA DE LA FORMACIÓN INTEGRAL, EN COMUNIÓN CON TODOS LOS ENTES UNIVERSITARIOS Y CON LA PARTICIPACIÓN DE LOS ESTAMENTOS; CONTRIBUYENDO AL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA, EN ASPECTOS RELACIONADOS CON LA SALUD, EL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA CULTURA Y EL ENTRETENIMIENTO SANO.</p>
	<p>CULTURAL: ELECTIVAS GENERALES: DIBUJO Y ESCULTURA, TEORÍA DEL COLOR Y PINTURA, DANZA FOLCLÓRICA, MÚSICA Y CANTO, TEATRO. UNIDAD DE DIFUSIÓN CULTURAL: VISITA A MUSEOS Y CENTROS HISTÓRICOS, CINE FOROS, EXPOSICIONES DE ARTE, BOLETÍN MENSUAL SOBRE HISTORIA DEL ARTE</p> <p>DEPORTIVOS: UNIDAD DE RECREACIÓN Y DEPORTE: ORGANIZACIÓN DE TORNEOS DEPORTIVOS EN FÚTBOL MASCULINO FEMENINO, BALONCESTO, ATLETISMO, RUGBY, TAEKWONDO. ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES RECREATIVAS, SUPERMACH, FESTIVALES, JUEGOS TRADICIONALES, CARRERAS DE OBSERVACIÓN, MARATÓN DE AERÓBICOS Y CAMINATAS ECOLÓGICAS. PRÉSTAMO DE IMPLEMENTOS DEPORTIVOS Y RECREATIVOS.</p>

SERVICIOS	<p>ELECTIVAS GENERALES: FÚTBOL, BALONCESTO, VOLEIBOL, FUTBOL SIETE FEMENINO, ATLETISMO, RUGBY Y GIMNASIO.</p> <p>OTROS SERVICIOS: UNIDAD DE SERVICIO MÉDICO: CONSULTA MÉDICA PRIORITARIA Y GENERAL, TRANSCRIPCIÓN DE INCAPACIDADES, ASESORÍA EN PLANIFICACIÓN Y SEXUALIDAD, PROCEDIMIENTOS DE ENFERMERÍA, CAMPAÑAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD, PROGRAMAS EN PREVENCIÓN DEL RIESGO BIOLÓGICO, ATENCIÓN DE URGENCIA VITAL, SUMINISTRO DE MEDICAMENTOS DOSIS INICIALES ENTREGA DE SEGURO ESTUDIANTIL, ADMINISTRACIÓN DE BOTIQUINES. UNIDAD DE SERVICIO DE CAPELLANÍA: UNIDAD DE SERVICIO PSICOLÓGICO: MANEJO DE LA DEPRESIÓN, MANEJO DE FOBIAS O MIEDOS, ORIENTACIÓN EN CONSUMO Y ABUSO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS, ORIENTACIÓN SEXUAL, ORIENTACIÓN EN DESORDENES ALIMENTICIOS, MANEJO DE DUELOS EMOCIONALES, TERAPIA DE PAREJA Y FAMILIAR, ORIENTACIÓN EN PROBLEMAS DE COMUNICACIÓN, ORIENTACIÓN EN MÉTODOS DE ESTUDIO, IMPLEMENTACIÓN DE TALLERES (PREVENCIÓN)</p>
------------------	--

Fuente: Diseño autor, información. www.udca.edu.co

Tabla n.º VI. Información del Bienestar Institucional de la Uniagraria.

INSTITUCIÓN UNIAGRARIA	LA MISIÓN DE UNIAGRARIA ES FORMAR INTEGRALMENTE PERSONAS LÍDERES, ÉTICAS, PROFESIONALES, EMPRENDEDORAS Y COMPROMETIDAS CON EL BIENESTAR DE LAS COMUNIDADES NACIONALES E INTERNACIONALES, MEDIANTE LA CREACIÓN Y DIFUSIÓN GRADUAL DE CONOCIMIENTOS A TRAVÉS DE LA INVESTIGACIÓN, LA DOCENCIA, LA EDUCACIÓN CONTINUA Y LA EXTENSIÓN.
MISIÓN DE BIENESTAR	PROMUEVE ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO Y CONTRIBUYE A LA FORMACIÓN INTEGRAL DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA. OFRECE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS PARA GENERAR UNA ACTITUD DE LIDERAZGO, UNA VOCACIÓN DE SERVICIO Y LA CONSTRUCCIÓN DE UN SENTIDO DE PERTENENCIA A UNIAGRARIA.
VISIÓN	SU PROPÓSITO VA ENCAMINADO A LOGRAR EL DESARROLLO INTEGRAL, EL ÓPTIMO APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y EL RESCATE DE VALORES A TRAVÉS DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS, CULTURALES, SOCIALES, ESPIRITUALES, RECREATIVAS Y DE SANO ESPARCIMIENTO.
OBJETIVO	FORTALECE EL DESARROLLO DE LAS DIFERENTES DIMENSIONES DEL SER HUMANO CREANDO CONDICIONES DE SOCIALIZACIÓN, COMUNICACIÓN ASERTIVA, RESPETO POR LA DIGNIDAD HUMANA Y EL PENSAMIENTO DIVERGENTE. GENERA ESPACIOS DE INTERACCIÓN COMUNITARIA Y ACOMPAÑAMIENTO ESPIRITUAL.
SERVICIOS	<p>AREA DE DESARROLLO HUMANO: FORTALECE EL DESARROLLO DE LAS DIFERENTES DIMENSIONES DEL SER HUMANO CREANDO CONDICIONES DE SOCIALIZACIÓN, COMUNICACIÓN ASERTIVA, RESPETO POR LA DIGNIDAD HUMANA Y EL PENSAMIENTO DIVERGENTE. GENERA ESPACIOS DE INTERACCIÓN COMUNITARIA Y ACOMPAÑAMIENTO ESPIRITUAL.</p> <p>AREA DE SALUD INTEGRAL: CONTRIBUYE AL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA, PROMOVRIENDO ACCIONES PROTECTORAS EN SALUD CON ÉNFASIS EN LA DETECCIÓN DE FACTORES DE RIESGO A TRAVÉS DE LA EDUCACIÓN INDIVIDUAL Y COLECTIVA.</p> <p>MEDICINA GENERAL Y ENFERMERÍA: VALORACIÓN MÉDICA DE INGRESO, CONSULTA MÉDICA Y CONSEJERÍA EN SALUD, ATENCIÓN DE PRIMEROS AUXILIOS, INYECTOLOGÍA, MASAJES TERAPÉUTICOS Y TRANSCRIPCIÓN DE INCAPACIDADES. CAMPAÑAS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD: DONACIÓN DE SANGRE, VACUNACIÓN, VALORACIÓN VISUAL, TALLERES DE SALUD PREVENTIVA SEXUAL Y REPRODUCTIVA.</p> <p>SALUD ORAL: VALORACIÓN DE INGRESO, TRATAMIENTOS Y SEGUIMIENTO PARA LA PROMOCIÓN DE LA BUENA SALUD ORAL.</p>

	<p>PSICOLOGÍA: BRINDA APOYO A LA CONSTRUCCIÓN DEL PROYECTO DE VIDA, AL CRECIMIENTO HUMANO, ORIENTACIÓN VOCACIONAL, SOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y AL MANEJO DE RELACIONES INTERPERSONALES A TRAVÉS DE CONSEJERÍA INDIVIDUAL, DE PAREJA O DE FAMILIA.</p> <p>AREA DE CULTURA: PROMUEVE Y GENERA ESPACIOS PARA COMPARTIR DIFERENTES EXPRESIONES ARTÍSTICAS Y CULTURALES A TRAVÉS DE PROGRAMAS FORMATIVOS Y DE APOYO EN ARTES, ESTIMULANDO LA CREATIVIDAD Y FORTALECIENDO LOS TALENTOS PERSONALES, TODO ENMARCADO DENTRO DEL ENRIQUECIMIENTO ESTÉTICO, CONCEPTUAL E HISTÓRICO. DANZAS, MÚSICA, ARTES PLÁSTICAS, TEATRO</p> <p>AREA DE DEPORTES Y RECREACION: PROMUEVE ESTILOS DE VIDA SALUDABLES Y LA UTILIZACIÓN RACIONAL Y FORMATIVA DEL TIEMPO LIBRE A TRAVÉS DEL DESARROLLO DE PROGRAMAS DEPORTIVOS, RECREATIVOS, FORMATIVOS Y COMPETITIVOS.</p> <p>A NIVEL RECREATIVO: AERÓBICOS, PRÁCTICA LIBRE DEL DEPORTE FAVORITO, TORNEOS INTERNOS, CAMINATAS ECOLÓGICAS, SIMULTÁNEAS DE AJEDREZ, FESTIVAL DEL VIENTO, JORNADAS DEPORTIVAS, DÍA DE LA FAMILIA Y VACACIONES RECREO-DEPORTIVAS.</p> <p>A NIVEL FORMATIVO: BALONCESTO, FÚTBOL, TENIS DE MESA, VOLEIBOL, FÚTBOL SALA Y ARTES MARCIALES, PARA LOS DOS GÉNEROS.</p> <p>SEGURO DE ACCIDENTES: LOS ESTUDIANTES DE PREGRADO DE UNIAGRARIA CUENTAN CON UN SEGURO DE ACCIDENTES QUE LOS AMPARA LAS 24 HORAS DEL DÍA EN CUALQUIER LUGAR DEL PAÍS, DURANTE EL PERIODO ACADÉMICO EN QUE ESTÉN MATRICULADOS.</p>
--	--

Fuente: Diseño autor, información. www.uniagraria.edu.co

Tabla n.º VII. Información del Bienestar Institucional de la Universidad de la Sabana.

INSTITUCIÓN	LA UNIVERSIDAD DE LA SABANA, INSTITUCIÓN CIVIL DE EDUCACIÓN SUPERIOR, PROCURA QUE PROFESORES, ALUMNOS Y DEMÁS MIEMBROS DEL CLAUSTRO UNIVERSITARIO SE COMPROMETAN LIBREMENTE, EN UNIDAD DE VIDA, CON COHERENCIA DE PENSAMIENTO, PALABRA Y ACCIÓN, A BUSCAR, DESCUBRIR, COMUNICAR Y CONSERVAR LA VERDAD, EN TODOS LOS CAMPOS DEL CONOCIMIENTO, CON FUNDAMENTO EN UNA CONCEPCIÓN CRISTIANA DEL HOMBRE Y DEL MUNDO, COMO CONTRIBUCIÓN AL PROGRESO DE LA SOCIEDAD
LA UNIVERSIDAD DE LA SABANA	
MISIÓN DE BIENESTAR	LA DIRECCIÓN DE BIENESTAR UNIVERSITARIO COORDINA ACTIVIDADES QUE CONTRIBUYAN A LA FORMACIÓN INTEGRAL DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA SABANA, Y COMO COMPLEMENTO DE LA ACTIVIDAD ACADÉMICA DE SUS ESTUDIANTES
VISIÓN	
OBJETIVO	CON ESTE OBJETIVO, BIENESTAR UNIVERSITARIO DESARROLLA ACTIVIDADES EN LOS CAMPOS CULTURAL, DEPORTIVO, RECREATIVO, ARTÍSTICO, FAMILIAR, DE PROYECCIÓN SOCIAL, MEDIO AMBIENTE, DE LA SALUD, NUTRICIÓN Y CULTURA CIUDADANA.
	<p>DESARROLLO CULTURAL: ACTIVIDADES CULTURALES - FORMACIÓN MUSICAL Y GRUPOS ARTÍSTICOS: TUNA UNIVERSITARIA DE LA SABANA, CORO UNIVERSITARIO, BANDA FUSIÓN, GAITAS Y TAMBORAS, BANDA DE ROCK, ENSAMBLE DE GUITARRAS, GRUPO DE JAZZ, GRUPO DE MÚSICA ANDINA, GRUPO DE TEATRO TEUASTRO, GRUPO DE DANZAS FOLCLÓRICAS, GRUPO MÚSICO VOCAL DE EMPLEADOS.</p> <p>JEFATURA DESARROLLO DEPORTIVO: VOLEIBOL (MASCULINO Y FEMENINO), FÚTBOL Y MINI FÚTBOL (MASCULINO Y FEMENINO), BALONCESTO (MASCULINO Y FEMENINO), TENIS DE</p>

SERVICIOS	<p>CAMPO, TENIS DE MESA, AJEDREZ, TAEKWONDO, KARATE DO, CAPOEIRA, RUGBY, NATACIÓN, ULTIMATE – FRISBEE, Y SQUASH.</p> <p>PREVENCIÓN Y SALUD OCUPACIONAL: CONSULTAS MÉDICAS CONSULTA DE URGENCIAS, CONSULTA DE OPTOMETRÍA CONSULTA DE NUTRICIÓN, CONSULTA DE PSICOLOGÍA ENFERMERÍA, INYECTOLOGÍA ELECTROCARDIOGRAMAS (VIERNES), LABORATORIO CLÍNICO (DE 8:00 A.M. A 10:00 A.M.) PROVISIÓN DE MEDICINAS, VACUNACIÓN (JORNADAS MENSUALES) PRIMEROS AUXILIOS, ASESORÍAS MÉDICAS TOMA DE LA PRESIÓN ARTERIAL, SUMINISTRO DE MEDICINAS ATENCIÓN ACCIDENTES, REMISIÓN DE PACIENTES A LA CLÍNICA UNIVERSITARIA.</p> <p>TU LÍNEA AMIGA: ES UNA LÍNEA TELEFÓNICA DIRIGIDA A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA, A TRAVÉS DE LA CUAL SE BRINDA ATENCIÓN INMEDIATA POR PARTE DE PSICÓLOGOS, LOS CUALES TE AYUDARÁN A ENCONTRAR ESTRATEGIAS PARA AFRONTAR SITUACIONES DE CRISIS.</p> <p>FONDO DE ESTUDIANTES: ES UN CONJUNTO DE RECURSOS ECONÓMICOS QUE SE APLICAN PARA FINANCIAR INVERSIONES Y SERVICIOS DE BIENESTAR UNIVERSITARIO, DESTINADOS A LOS ESTUDIANTES DE PREGRADO DE LA UNIVERSIDAD, ADICIONALES O COMPLEMENTARIOS DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR QUE OFRECE LA MISMA UNIVERSIDAD</p>
------------------	--

Fuente: Diseño autor, información. www.unisabana.edu.co

Tabla n.º VIII. Información del Bienestar Institucional de la Escuela Colombiana de Ingeniería ECI.

INSTITUCIÓN: ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERIA. ECI	LA ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA TIENE COMO MISIÓN CONTRIBUIR AL DESARROLLO DE LA PERSONA, DEL CONOCIMIENTO Y DE LA SOCIEDAD, MEDIANTE LA FORMACIÓN INTEGRAL Y LA CONSTRUCCIÓN Y DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO, CON PERTINENCIA Y ANTICIPACIÓN, EN EL CONTEXTO DE LA REALIDAD COLOMBIANA. LA ESCUELA FAVORECE EL FORTALECIMIENTO DE UNA CULTURA ACADÉMICA, ENMARCADA EN LA EXCELENCIA, LA CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, Y CONTEXTUALIZA SU ACTIVIDAD ACADÉMICA EN LAS NECESIDADES DEL ENTORNO Y EN LOS PROPÓSITOS Y OPORTUNIDADES DE DESARROLLO.
MISIÓN DE BIENESTAR	EL BIENESTAR UNIVERSITARIO ESTÁ LIGADO A LAS FUNCIONES BÁSICAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y, POR TANTO, PROCURA GENERAR CONDICIONES ÓPTIMAS PARA EL DESARROLLO DE LA ACADEMIA Y LOS PROCESOS DE FORMACIÓN INTEGRAL. BUSCA CREAR LAS CONDICIONES QUE PERMITAN LA CONVIVENCIA Y LA TOLERANCIA DE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA, MIRÁNDOLOS DE MANERA INTEGRAL, COMO SERES HUMANOS CUYA REALIDAD TRASCIENDE EL ROL PROFESIONAL Y LABORAL QUE SUELE PREVALECEER EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.
VISIÓN	EL CONCEPTO DE BIENESTAR SE DERIVA DE SU FILOSOFÍA INSTITUCIONAL Y SU PRÁCTICA SE VINCULA A LA FORMACIÓN INTEGRAL Y A LA CULTURA INSTITUCIONAL. MANTENER UN AMBIENTE FAVORABLE AL LOGRO DE ALTOS NIVELES DE INTEGRACIÓN ENTRE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD Y GENERAR Y DESARROLLAR LAS CAPACIDADES Y TALENTOS, CONSTITUYEN SUS PROPÓSITOS FUNDAMENTALES.
OBJETIVO	TIENE COMO FIN LA PROMOCIÓN DEL DESARROLLO HUMANO DE TODOS LOS INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA, A TRAVÉS DE ACCIONES Y PROCESOS QUE PERFECCIONEN LAS CAPACIDADES DE LAS PERSONAS PARA FORTALECER SU PROYECTO DE VIDA Y MEJORAR SU DESEMPEÑO INDIVIDUAL Y PROFESIONAL. LA ESCUELA ENTIENDE POR COMUNIDAD UNIVERSITARIA EL CONJUNTO DE PERSONAS QUE COMPARTEN SU FILOSOFÍA INSTITUCIONAL Y LA PRACTICAN EN SU VIDA DIARIA MEDIANTE SU INTERACCIÓN SOCIAL.
SERVICIOS	<p>SERVICIO MÉDICO: JORNADA DE OPTOMETRÍA, JORNADA DE SALUD FEMENINA , JORNADA DE DONACIÓN DE SANGRE, CONFERENCIA DE PREVENCIÓN EN SALUD</p> <p>RECREACIÓN Y DEPORTE: DEPORTE RECREATIVO, DEPORTE FORMATIVO, DEPORTE</p>

	<p>COMPETITIVO, DEPORTE DIRIGIDO. TORNEOS: MINI FÚTBOL, FÚTBOL SALA, BALONCESTO, VOLEIPLAYA, TENIS DE CAMPO, PILATES.</p> <p>CULTURA: TEATRO - TALLER Y MONTAJE DE OBRAS TEATRALES, ORQUESTA ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA, TANGO, TALLER DE TÉCNICA VOCAL Y CANTO PARA SOLISTAS, TALLER DE PINTURA, TALLER DIBUJO – CARTOGRAFÍA, CURSO DE DANZA FOLCLÓRICA, RUMBA, CURSO DE GUITARRA FOLCLÓRICA Y CLÁSICA, YOGA Y MANEJO DEL ESTRÉS, DANZA ÁRABE, CURSO DE BISUTERÍA, CURSO DE DISEÑO Y PATRONAJE.</p>
--	--

Fuente: Diseño autor, información. www.escuelaing.edu.co

Tabla n.º IX. Información del Bienestar Institucional de la Fundación Universitaria Juan N. Corpas.

INSTITUCIÓN	CONTRIBUIR AL DESARROLLO DEL INDIVIDUO PROCURANDO LA FORMACIÓN INTEGRAL DE PROFESORES, ALUMNOS Y DEMÁS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA POR MEDIO DE UNA PREPARACIÓN PERTINENTE Y ADECUADA A LAS NECESIDADES DEL PAÍS, EN CONSONANCIA CON LOS LINEAMIENTOS DE LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA Y EN CONCORDANCIA CON LOS VALORES ÉTICOS, ESTÉTICOS Y MORALES CONSIDERADOS ESENCIALES PARA EL CRECIMIENTO PERSONAL Y EL CONSECUENTE BENEFICIO SOCIAL.
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA JUAN N. CORPAS	
MISIÓN DE BIENESTAR	BIENESTAR ES EL CONJUNTO DE POLÍTICAS Y PROGRAMAS QUE BUSCAN EL DESARROLLO INTEGRAL DE CADA UNO DE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD CORPISTA, EL MEJORAMIENTO DE SU CALIDAD DE VIDA Y EN CONSECUENCIA EL MEJORAMIENTO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA JUAN N. CORPAS.
VISIÓN	
OBJETIVO	BIENESTAR APORTA AL PROCESO EDUCATIVO MEDIANTE ACCIONES INTENCIONALMENTE FORMATIVAS QUE PERMITAN EL DESARROLLO DEL SER HUMANO EN TODAS SUS DIMENSIONES A PARTIR DEL TRABAJO Y DE LA REFLEXIÓN SOBRE LAS ÁREAS DE SALUD, RECREACIÓN Y DEPORTES, DESARROLLO HUMANO Y LA PROMOCIÓN SOCIO-ECONÓMICA, CULTURAL Y ECOLÓGICA.
SERVICIOS	<p>ÁREA DE SALUD: CONSULTA MÉDICA, CONSULTA ODONTOLÓGICA, URGENCIAS, DONACIÓN DE SANGRE, CAMPAÑAS DE VACUNACIÓN:</p> <p>ÁREA DE CULTURA: DANZAS: EXPRESIÓN CORPORAL DANZARIA, BAILES FOLKLÓRICOS, AERÓBICOS Y RUMBA. TEATRO: TALLER DE FORMACIÓN ACTORAL: EL TRABAJO DE LA VOZ, EL CUERPO Y LA ACTUACIÓN, TALLERES CONTEMPORÁNEOS A BASE DE JUEGOS Y CLASES PRÁCTICAS. POSIBILIDAD DE MONTAJE DE UNA OBRA TEATRAL ESCOGIDA POR EL GRUPO. TUNAS MASCULINA Y FEMENINA:</p> <p>ÁREA DE DEPORTES: CÁTEDRAS: VOLEIBOL, FUTBOL, BALONCESTO, KUNG FU-TAICHI, KARATE DO, ACONDICIONAMIENTO FÍSICO, FUTSAL</p> <p>ÁREA DE DESARROLLO PERSONAL: DESARROLLO PSICO – ESPIRITUAL, PRIMERA COMUNIÓN Y CONFIRMACIÓN, CEREMONIA DESPEDIDA, TALLERES PROYECTO DE VIDA.</p> <p>SERVICIOS & ACTIVIDADES DE BIENESTAR UNIVERSITARIO</p> <p>SERVICIOS: ENTRENAMIENTO EN DEPORTES, FORMACIÓN EN DANZAS, FORMACIÓN EN MÚSICA, FORMACIÓN EN TEATRO, CONSULTA MÉDICA (CLÍNICA), ATENCIÓN DE URGENCIAS, ATENCIÓN PSICOLÓGICA, METODOLOGÍA DEL APRENDIZAJE, VACUNACIÓN, GIMNASIO ATHLETIC (POR CONVENIO), NATACIÓN ATHLETIC (POR CONVENIO), CAPOEIRA</p>

	<p>EN LA CORPAS - NUEVO!</p> <p>ACTIVIDADES: TORNEOS DEPORTIVOS INTERNOS Y EXTERNOS, PARTICIPACIÓN EN FESTIVALES INTERUNIVERSITARIOS DE DANZAS, MUSICA, Y TUNAS, SEMANA CULTURAL, FESTIVAL ADMINISTRATIVO (OUN), DÍA DE COMETA (OUN), DÍA DE LA MUJER -, FESTIVAL CORPISTA DE TUNAS, DÍA DEL IDIOMA. NARRATIVA -, CORREO DE LA ROSA -, VACACIONES RECREATIVAS, DONACIÓN DE SANGRE (2 VECES AL AÑO), MUESTRA DE EXPRESIÓN ARTÍSTICA.</p>
--	---

Fuente: Diseño autor, información. www.juanncorpas.edu.co

Tabla n.º X. Información del Bienestar Institucional de la Universidad el Bosque.

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD EL BOSQUE	CONTRIBUIR MEDIANTE LA FORMACIÓN INTEGRAL A LA SUPERACIÓN DEL DESGASTE DEL SIGNIFICADO Y DE LA CAPACIDAD VINCULANTE DE LOS VALORES ÉTICOS - MORALES Y ESPIRITUALES EN NUESTRA CULTURA. MEDIANTE EL EJERCICIO ACADÉMICO DE LA INVESTIGACIÓN, LA DOCENCIA Y EL SERVICIO, TRANSMITIR Y PRODUCIR CONOCIMIENTOS PARA AUMENTAR EL CONOCIMIENTO CIENTÍFICO - TÉCNICO EN NUESTRO PAÍS.
MISIÓN DE BIENESTAR	ES LA DEPENDENCIA ENCARGADA, MEDIANTE SUS PROGRAMAS, PROYECTOS, ACCIONES, SERVICIOS Y PROCESOS, DE CONTRIBUIR A LA FORMACIÓN INTEGRAL DE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA PROMOVRIENDO SU DIGNIDAD Y DESARROLLO HUMANO COMO SERES BIO-PSICO-SOCIALES Y CULTURALES DENTRO DE UNA CULTURA DE LA VIDA SU CALIDAD Y SU SENTIDO.
VISIÓN	ES UN DEPARTAMENTO QUE OPERA COMO UN EJE TRANSVERSAL NECESARIO Y VITAL DE LA UNIVERSIDAD AL APOYAR CON SUS PROGRAMAS, ACTIVIDADES Y SERVICIOS DESDE UN ENFOQUE BIO-PSICO-SOCIAL Y CULTURAL, CON EL FIN DE QUE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA SEAN MEJORES SERES HUMANOS CONTRIBUYENDO TANTO A SU DESARROLLO INDIVIDUAL, COMUNITARIO Y SOCIAL, COMO AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES DENTRO DE UNA CULTURA DE VIDA, CALIDAD Y SENTIDO.
OBJETIVO	EL BIENESTAR DEBE SER CONCEBIDO COMO UN ESTADO NECESARIO PARA EL SER HUMANO, BASADO EN SU BIEN-SER Y EN SU BIEN-HACER COMO PERSONA Y COMO MIEMBRO DE UNA COMUNIDAD, UNA INSTITUCIÓN Y UNA SOCIEDAD, SATISFACIENDO UNAS NECESIDADES Y UNOS INTERESES INDIVIDUALES, COLECTIVOS E INSTITUCIONALES QUE PROMUEVEN SU DESARROLLO Y CONTRIBUYEN A SU FORMACIÓN INTEGRAL Y AL MEJORAMIENTO DE SU CALIDAD DE VIDA Y AUTORREALIZACIÓN.
SERVICIOS	<p>ÁREA CULTURAL Y RECREATIVA: GRUPOS CULTURALES, GRUPO DE GAITAS Y TAMBORES, GRUPO VALLENATO, GRUPO DE DANZAS, GRUPO DE TEATRO Y TÍTERES, TUNA, TALLERES FORMATIVOS EN: GAITA Y PERCUSIÓN, SALSA, RAP, DANZAS FOLCLÓRICAS, RITMOS URBANOS, EXPRESIÓN CORPORAL Y VOCAL, MONÓLOGOS, TÍTERES.</p> <p>ACTIVIDADES PERMANENTES: "LA LORA" NARRACIÓN ORAL Y CUENTERÍA - "EL CUCURUCHO" CINE CLUB</p> <p>ACTIVIDADES RECREATIVAS: CAMINATAS ECOLÓGICAS, FESTIVAL DE COMETAS, DÍA DE LOS NIÑOS, ENCUENTRO FUNCIONARIOS, FIESTA FIN DE AÑO.</p> <p>ÁREA DE DEPORTES Y ACTIVIDAD FÍSICA: GIMNASIO (AERÓBICOS, SPINNING, MULTI FUERZA). - DISEÑO Y ASESORÍA EN PLANES DE ENTRENAMIENTO PARA SOBRECARGAS Y AERÓBICOS, - ORIENTACIÓN PARA TRABAJOS ESPECÍFICOS DE ACUERDO CON EL MÉDICO. - PRÉSTAMO DE IMPLEMENTOS DEPORTIVOS GRATUITO, - TALLERES FORMATIVOS – DEPORTIVOS, - ENTRENAMIENTO DE RENDIMIENTO DEPORTIVO PARA GRUPOS SELECTIVOS: - FÚTBOL MASCULINO - FÚTBOL FEMENINO. - VOLEIBOL MASCULINO - VOLEIBOL FEMENINO. - BALONCESTO MASCULINO - BALONCESTO FEMENINO. - TAE KWON DO. - ULTIMATE FRESBEE. • ACTIVIDADES: - TORNEOS INTERNOS - FÚTBOL (INTER-ROSCAS). -</p>

	<p>BALONCESTO. - VOLEIBOL. - AJEDREZ. - JUEGOS INTERFACULTADES.</p> <p>ÁREA DE SALUD: CONSULTAS MÉDICAS GENERALES - ATENCIÓN DE PEQUEÑAS URGENCIAS COMO CAÍDAS, ESGUINCES, Y TRAUMATISMOS QUE NO NECESITEN YESOS, HERIDAS LEVES QUE NO REQUIERAN SUTURA. - SUMINISTRO DE LA DOSIS INICIAL DE ALGUNOS MEDICAMENTOS (SEGÚN LA DISPONIBILIDAD). - CURACIÓN DE HERIDAS DE BAJA COMPLEJIDAD. - ASESORÍAS EN PLANIFICACIÓN FAMILIAR Y SEXUALIDAD RESPONSABLE. - TRASCIPCIÓN DE INCAPACIDADES A LOS ESTUDIANTES DENTRO DE LAS NORMAS DEL REGLAMENTO DE INCAPACIDADES (ES IMPORTANTE CONOCER ESTE REGLAMENTO PARA NO TENER INCONVENIENTES DESPUÉS; EL NO CONOCERLO, NO EXIME DE NO CUMPLIRLO). - CONSULTA DE MEDICINA DEL DEPORTE: - CONSULTA DE MEDICINA DEL DEPORTE. - CONSULTA DE LESIONES OSTEOMUSCULARES. - PRESCRIPCIÓN Y ORIENTACIÓN PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDAD FÍSICA. - ACOMPAÑAMIENTO A SELECCIONES DEPORTIVAS. CONSULTA DE ASESORÍA PSICOLÓGICA: - APOYO Y ASESORÍA EN TOMA DE DECISIONES. - TÉCNICAS PARA EL MANEJO DEL ESTRÉS. - ASESORÍA EN TÉCNICAS DE ESTUDIO. - ASESORÍA PARA PROBLEMAS DE PAREJA. - ASESORÍA EN PROBLEMAS FAMILIARES Y/O SOCIALES. - ASESORÍA PARA MANEJAR LA EMOCIONES.</p> <p>- PROGRAMAS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD. A) SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA - PLANIFICACIÓN Y SEXUALIDAD RESPONSABLES. - PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES ASOCIADAS A LA SSR. - CÁNCER DE CERVIX. - CÁNCER DE SENO. - INFECCIONES DE TRANSMISIÓN SEXUAL. B) ENFERMEDADES PREVALENTES - RIESGO CARDIOVASCULAR. - “EL BOSQUE 100 % LIBRE DE HUMO”.- SERVICIOS DE FORMACIÓN INTEGRAL (TALLERES).- PREPARACIÓN PARA EL TRABAJO. - RELACIONES INTERPERSONALES. - MANEJO DE ESTRÉS. - RELACIONES DE PAREJA.</p> <p>• ACTIVIDADES. - SEMANA DE LA SALUD.- JORNADAS ESPECIALES. DONACIÓN VOLUNTARIA DE SANGRE. VACUNACIÓN CONTRA HEPATITIS B (ÚLTIMO LUNES DE CADA MES). TAMIZAJES.</p>
--	--

Fuente: Diseño autor, información. www.uelbosque.edu.co

Tabla n.º XI. Información del Bienestar Institucional de la Universidad Central.

<p>INSTITUCIÓN</p> <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p>CONTRIBUIR A LA FORMACIÓN DE CAPITAL SOCIAL Y CULTURAL, MEDIANTE EL DESARROLLO DE PROGRAMAS UNIVERSITARIOS DE PREGRADO, POSGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUADA EN CIENCIAS, TECNOLOGÍA, ARTES Y HUMANIDADES, QUE ARTICULEN LAS FUNCIONES DE DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL EN TORNO A LA FORMACIÓN INTEGRAL DE INDIVIDUOS CRÍTICOS, CREATIVOS, SENSIBLES, DOTADOS DE UN ALTO SENTIDO DE CIUDADANÍA, COMPROMETIDOS CON UN PROYECTO DE CIUDAD Y DE PAÍS ECOLÓGICAMENTE VIABLE, PRODUCTIVO, DEMOCRÁTICO, PLURAL Y SOLIDARIO, Y AFIANZADOS EN SU IDENTIDAD LATINOAMERICANA.</p>
<p>MISIÓN DE BIENESTAR</p>	<p>CONSOLIDAR UN PROYECTO, CON ÉNFASIS SOCIAL, QUE POSIBILITE EL DESARROLLO INTEGRAL DE CADA MIEMBRO DE LA COMUNIDAD GENERANDO CAPACIDAD DE ANÁLISIS, FORMACIÓN DE VALORES ÉTICOS, ESTÉTICOS, SOCIALES Y HUMANÍSTICOS QUE FOMENTEN CIUDADANOS AUTÓNOMOS Y SOLIDARIOS, COMPROMETIDOS CON LOS DEBERES CIVILES Y LOS DERECHOS HUMANOS, CON CONCIENCIA CRÍTICA Y CREATIVA, DENTRO DEL PLURALISMO IDEOLÓGICO BASADO EN LA UNIVERSALIDAD DE LOS SABERES EN LA DIVERSIDAD CULTURAL Y LA PROBLEMÁTICA DE SU ENTORNO FÍSICO Y SOCIAL.</p>
<p>VISIÓN</p>	
<p>OBJETIVO</p>	<p>PROMOVER EL DESARROLLO DE LAS POTENCIALIDADES DE LOS INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA CON PROGRAMAS INTEGRALES QUE APUNTEN AL MEJORAMIENTO DE SU CALIDAD DE VIDA, MOTIVEN SU RESPONSABILIDAD SOCIAL Y</p>

	FOMENTEN SOLIDARIDAD, TOLERANCIA, PARTICIPACIÓN Y OTROS VALORES QUE REAFIRMEN SU SENTIDO DE PERTENENCIA E IDENTIDAD INSTITUCIONAL, CIUDADANA Y NACIONAL.
SERVICIOS	<p>INTEGRACIÓN ACADÉMICA Y CULTURAL: GRUPOS ARTÍSTICOS: ALGUNOS DE LOS GRUPOS A LOS CUALES USTED SE PUEDE INTEGRAR SON: TEATRO, DANZA, MÚSICA ANDINA, SON CUBANO, CORO Y TUNA. Haga clic para conocer los horarios y ensayos.</p> <p>DEPORTE Y RECREACIÓN: LOS EQUIPOS DE FÚTBOL, FÚTBOL SALA, BALONCESTO Y VOLEIBOL.</p> <p>PROGRAMAS Y SERVICIOS: TORNEOS INTERNOS, TORNEOS EXTERNOS, OLIMPIADAS CENTRALISTAS, VACACIONES RECREATIVAS, GIMNASIO, PRÉSTAMOS DE IMPLEMENTOS DEPORTIVOS. ALGUNOS DE LOS CURSOS LIBRES QUE BIENESTAR INSTITUCIONAL OFRECE SON: CAPOEIRA, YOGA, TAI CHI, AERÓBICOS Y DANZA ÁRABE. TALLERES DE FORMACIÓN DEPORTIVA COMO: AJEDREZ, BALONCESTO, FÚTBOL, FÚTBOL SALA, TAEKWONDO, TENIS DE MESA, VOLEIBOL.</p> <p>SALUD Y CALIDAD DE VIDA: PROGRAMAS: ACTÍVATE CON BIENESTAR, OPTIMIZACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO, SALUD SEXUAL Y AFECTO, PSICOACTIVOS. SERVICIOS: SERVICIO MÉDICO Y DE ENFERMERÍA, SERVICIO DE PSICOLOGÍA, SU LÍNEA AMIGA, SALUD OCUPACIONAL: MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO, HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL, PLAN DE EMERGENCIAS: BRIGADA DE EMERGENCIAS CAPACITACIÓN EN: • PRIMEROS AUXILIOS BÁSICOS • PRIMEROS AUXILIOS • EVACUACIÓN • MANEJO DE EXTINTORES • ACONDICIONAMIENTO FÍSICO.</p> <p>PROMOCIÓN SOCIOECONÓMICA: BECAS: EXCELENCIA ACADÉMICA. EXCELENCIA DEPORTIVA. APOYO O BENEFICIOS. VINCULACIÓN LABORAL: TALLERES DE ORIENTACIÓN LABORAL, OFERTAS LABORALES.</p>

Fuente: Diseño autor, información. www.ucentral.edu.co

11 ANÁLISIS DE TENDENCIAS DE BIENESTAR INSTITUCIONAL EN LA RED OUN EN BOGOTÁ.

Las instituciones de educación superior (IES) de la red OUN en Bogotá, se definen desde su misión institucional por la formación integral, compromiso o proyección social, e investigación; respondiendo así a las exigencias, problemáticas y necesidades de la sociedad; aportando soluciones para el desarrollo humano.

El bienestar universitario no es ajeno a estas misiones de educación superior y con su misión, visión y objetivos, además de sus políticas, programas, proyectos, acciones y servicios, contribuye a la formación integral de los miembros de cada comunidad universitaria satisfaciendo unas necesidades y unos intereses individuales, colectivos e institucionales, que favorecen al mejoramiento de su calidad de vida y el desarrollo de una sociedad futura.

Sobre el aporte de Bienestar Universitario a la construcción de Comunidad Universitaria se puede afirmar que esta dependencia apoya la conformación de un ambiente, un modo de ser, una cultura, un ethos universitario que facilita la auto-realización de las personas y el logro de la Misión Institucional.

Según lo expuesto anteriormente, Bienestar Universitario trasciende la Vida Universitaria, su cotidianidad y sus miembros, puesto que su misión se encamina al desarrollo integral de la comunidad educativa en un medio ambiente que facilita la promoción del ser humano.

Dentro de los programas de Bienestar Universitario, los cuales presentan acciones y funciones para el logro del objetivo, en las áreas más comunes en instituciones universitarias tenemos:

- Área de salud
- Área cultural
- Área de deporte y recreación

Sin embargo, existen otros proyectos y servicios dentro de sus mismos programas, que resultan de vital importancia para el logro de los objetivos del bienestar institucional como:

- Promoción del desarrollo humano
- Promoción socio económica
- Fondo de estudiantes

- Psicoeducar
- Acciones formativas, recreativas, competitivas y dirigidas (cultural–deportivas)
- Seguro de accidentes
- Servicio de capellanía
- Vida al aire libre
- Talleres vacacionales
- Talleres de calidad de vida
- Cine foro
- Atletismo
- Aeróbicos
- Natación
- Día de la familia
- Capoeira
- Primeras comuniones y confirmaciones
- Programa egresados

11.1 Comparativo de Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá, en relación con las otras instituciones de educación superior de la Red OUN.

Bienestar Institucional es la función sustantiva de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá, que busca el mejoramiento de la calidad de vida de los miembros de la Comunidad Bonaventuriana, a través de programas y servicios de alta calidad dirigidos a estudiantes, docentes, empleados, egresados y familias.

Bienestar Institucional permite el desarrollo de las dimensiones del ser humano en lo cultural, lo social, lo religioso, lo moral, lo intelectual, lo psicoafectivo y lo físico; así mismo, contribuye al proceso de formación integral de los estudiantes de manera articulada con los programas académicos.

Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura; en sus programas ofrece espacios lúdicos, académicos, deportivos, recreativos, artísticos, sociales y culturales para la integración de la Comunidad Bonaventuriana y las familias, el sano esparcimiento, la interacción con la naturaleza y la proyección de la imagen corporativa.

Tabla n.º XII. Información de Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá.

CURSOS CULTURALES	CURSOS DEPORTIVOS	OTROS SERVICIOS CULTURALES Y DEPORTIVOS
MÚSICA	DEPORTES	<p>SERVICIO MÉDICO INSTITUCIONAL: URGENCIAS, CONSULTA EXTERNA, VACUNACIÓN, VALIDACIÓN DE INCAPACIDADES, REMISIÓN A ESPECIALISTAS.</p> <p>PROGRAMACIÓN CULTURAL: FRANJA NARANJA, CINE CLUB LA SOGA, ENCUENTRO BONAVENTURIANO DE TEATRO Y DANZA, FESTIVAL BONAVENTURIANO DE TUNAS, EXPOSICIONES DE ARTES PLÁSTICAS, ENCUENTRO MUSICAL USBANDAS, ENCUENTRO BONAVENTURIANO DE LA PALABRA, MUESTRA Y ENCUENTROS DE LA RED OUN, FESTIVALES DE MÚSICA, TEATRO Y DANZA ASCUN.</p> <p>PROGRAMACIÓN RECREODEPORTIVA: VIDA AL AIRE LIBRE, TORNEOS INTERNOS, TORNEOS ASCUN, RED OUN Y LIGAS, JUEGOS BONAVENTURIANOS USB COLOMBIA, EXHIBICIONES DEPORTIVAS, FESTIVAL RECREODEPORTIVO PARA ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES, CARRERA ATLÉTICA “METÁMONOS UN PIQUE. DEJA EL ALCOHOL ATRÁS”, FESTIVAL DEL VIENTO RED OUN, FESTIVAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE RED OUN, TALLER INFANTIL “NIÑOS Y NIÑAS A LA U.”, ENCUENTRO DE ESTUDIANTES RED OUN, GIMNASIO.</p> <p>EVENTOS INSTITUCIONALES: SEMANA DE INTEGRACIÓN BONAVENTURIANA, DÍA DE SAN FRANCISCO DE ASÍS, INDUCCIÓN DE ESTUDIANTES NUEVOS, DÍA DE LA SECRETARIA, DÍA DEL DOCENTE, DESPEDIDA FIN DE AÑO.</p> <p>MÁS BIENESTAR: TIENDA UNIVERSITARIA, PRÉSTAMO DE IMPLEMENTOS DEPORTIVOS, CULTURALES Y ACADÉMICOS, VITRINA COMERCIAL Y LABORAL, BANCO DE OBJETOS PERDIDOS, GRUPO DE SERVICIO Y APOYO INSTITUCIONAL.</p>
GUITARRA	AJEDREZ	
DANZAS	TAEKWONDO	
TEATRO	FÚTBOL	
ARTES PLÁSTICAS	BALONCESTO	
TÉCNICA VOCAL	VOLEIBOL	
GRUPOS REPRESENTATIVOS:	SOFTBOL.	
TEATRO	GRUPOS REPRESENTATIVOS:	
ZANCOS	AJEDREZ	
DANZAS	TAEKWONDO	
MÚSICA COLOMBIANA	FUERZA	
TAMBORES	TENIS DE CAMPO	
LATIN JAZZ	TENIS DE MESA	
TUNA	FÚTBOL	
ORQUESTA.	BALONCESTO	
	VOLEIBOL	
	FÚTBOL SALA	
	SOFTBOL	
	RUGBY.	

Fuente: Diseño autor. Información. www.usbbog.edu.co

12 Diagnostico del contexto externo e interno de la Dirección de Bienestar Institucional, de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá. (foda)

Una vez analizada la situación que presenta la unidad de Bienestar Institucional, por medio de la comunidad bonaventuriana (estudiantes, docentes y administrativos) en las importantes percepciones y manifestaciones echas por la comunidad misma, sobre el desarrollo de la Dirección de Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá, en el contexto a sus programas, actividades, cursos y en cuanto a su servicios ofrecidos; donde como propósito era evaluar la satisfacción de unas necesidades y unos intereses individuales, colectivos e institucionales, que favorecen al mejoramiento de la calidad de vida de sus miembros y el desarrollo de una sociedad futura.

Eso nos lleva, a la siguiente comprensión de los puntos fuertes y débiles de Bienestar Institucional, que viene siendo: en primer lugar, las características como buen servicio y cubrimiento de las expectativas de la comunidad bonaventuriana; y en segundo lugar, son las manifestaciones de situaciones desfavorables que presenta bienestar en el desarrollo de sus actividades.

Además, la identificación de oportunidades y amenazas en el estudio de Bienestar Institucional, brinda una serie de herramientas necesarias para enfrentar y adaptarse de forma adecuada a la situación que presenta el entorno tanto interno como externo.

Tabla n.º XIII. Contexto externo e interno de Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura sede Bogotá (FODA).

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>F1. BIENESTAR INSTITUCIONAL RECONOCE COMO FORTALEZA SU CARACTERÍSTICA DE TRANSVERSALIDAD, LA CUAL CONSISTE EN EL DESARROLLO DE PROGRAMAS HACIA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.</p> <p>F2. LOS PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DE BIENESTAR INSTITUCIONAL CONTRIBUYEN AL DESARROLLO INTEGRAL DEL SER HUMANO.</p> <p>F3. LOS PROGRAMAS DESARROLLADOS SON DE CALIDAD.</p> <p>F4. LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS CREAN SENTIDO DE PERTENENCIA CON LA UNIVERSIDAD.</p> <p>F5. LAS ACTIVIDADES CULTURALES Y EVENTOS INSTITUCIONALES SON SATISFACTORIOS Y DE GRAN EXPECTATIVA PARA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.</p> <p>F6. LA OPORTUNIDAD DE APOYO ECONÓMICO (SUBSIDIOS O BECAS) BRINDADAS POR LA UNIVERSIDAD TIENE IMPORTANCIA EN EL SER Y HACER DE BIENESTAR INSTITUCIONAL.</p>	<p>O1. PROMOVER MÁS CURSOS EN ÁREAS DE DISCIPLINAS DEPORTIVAS Y ACTIVIDADES CULTURALES QUE NO SE ESTÁN OFRECIENDO ACTUALMENTE.</p> <p>O2. ENTRELAZAR LAS ACTIVIDADES CON OTRAS UNIDADES QUE SE RELACIONEN EN UN OBJETIVO COMÚN.</p> <p>O3. REGLAMENTAR COMO PRERREQUISITO BIENESTAR I EN EL PRIMER SEMESTRE Y BIENESTAR II EN EL SEGUNDO SEMESTRE.</p> <p>O4. EXPLORAR Y POTENCIALIZAR EL TALENTO ARTÍSTICO Y/O DEPORTIVO DE LOS ESTUDIANTES.</p> <p>O5. MODIFICAR LOS HORARIOS DE LOS CURSOS Y PROGRAMAS, EN HORAS DIFERENTES A LAS ACTUALES.</p> <p>O6. FORTALECER EL ENLACE DE LOS EGRESADOS CON LA INSTITUCIÓN POR MEDIO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL.</p> <p>O7. CREAR NUEVOS GRUPOS REPRESENTATIVOS DE DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS EN PROGRAMAS CULTURALES Y DEPORTIVOS.</p>
DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>D1. NO SE SATISFACE COMPLETAMENTE LAS EXPECTATIVAS, INTERESES O ALCANCES, EN SU BIENESTAR, DE LOS ESTUDIANTES TANTO DIURNO COMO NOCTURNOS.</p> <p>D2. NO SE CUMPLE CON LOS CONTENIDOS DEL PROGRAMA PARA EL DESARROLLO DE LOS CURSOS.</p> <p>D3. FALTA COBERTURA EN LOS PROGRAMAS PARA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.</p> <p>D4. FALTA ADECUACIÓN EN LOS ESCENARIOS, LA IMPLEMENTACIÓN Y LOS ESPACIOS FÍSICOS; PARA UN MEJOR DESARROLLO DE LOS CURSOS Y ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS.</p> <p>D5. DÉBIL OFRECIMIENTO DE LOS SERVICIOS DE LA PASTORAL UNIVERSITARIA.</p> <p>D6. FALTA DE UN MEDIO INFORMATIVO DE LA UNIDAD, PARA UNA COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN MÁS DIRECTA CON LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.</p> <p>D7. FALTA DE INTERACCIÓN CON LOS EGRESADOS POR PARTE DE BIENESTAR.</p>	<p>A1. LA BAJA PARTICIPACIÓN EN LOS CURSOS DE LOS DÍAS MIÉRCOLES.</p> <p>A2. SITUACIÓN DE INSEGURIDAD TRASCENDIDA EN EL ENTORNO EXTERNO.</p> <p>A3. DIFICULTADES EN EL ACCESO DE LA POBLACIÓN MÁS DESFAVORECIDA A LA EDUCACIÓN SUPERIOR.</p> <p>A4. ELEVADA TASA DE DESERCIÓN.</p> <p>A5. APARICIÓN DE OTRAS UNIVERSIDADES EN EL SECTOR.</p> <p>A7. REDUCCIÓN EN GESTIÓN DE PROYECTOS POR BAJO PRESUPUESTO INSTITUCIONAL.</p> <p>A8. DISMINUCIÓN DE LOS GRUPOS REPRESENTATIVOS EXISTENTES.</p> <p>A9. EL SISTEMA DE INSCRIPCIÓN DE LOS CURSOS VÍA WEB NO ES MUY EFICAZ.</p>

Fuente: diseño autor

Una vez obtenido el listado de los puntos fuertes y débiles, asimismo de las oportunidades y amenazas; es de vital importancia desarrollar orientaciones en acciones estratégicas que lleven a la unidad de Bienestar Institucional a emprender nuevos y mejores programas, actividades y servicios, que no se toman en cuenta

como desarrollo del estudio y se dejan como base, o en consideración de un próximo investigador. Pero de antemano se desarrollan unas conclusiones y recomendaciones de la situación actual del Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura sede Bogotá, que se desglosan a continuación.

13 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Después de realizar el estudio propuesto en la investigación de Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá; se obtienen las siguientes conclusiones y recomendaciones referentes a los hallazgos que arroja el diagnóstico contemplado en los objetivos del estudio mismo. Que son herramientas que se pueden utilizar como plataforma para consolidar una mejora en la unidad, y un posterior trabajo de investigación para formular un plan estratégico que fortifique aun más la función sustantiva de este bienestar institucional.

13.1 Conclusiones

- ❖ Los referentes legales que enmarcan el bienestar universitario en las instituciones de educación superior, han servido como entes reguladores en busca desde un principio, de solventar las carencias básicas de los estudiantes, docentes y administrativos.
- ❖ El bienestar universitario desde su creación ha sido de vital importancia, para la educación superior porque se orienta en coadyuvar, contribuir, y fortalecer a toda una comunidad; posibilitando su proceso de preparación, adaptación, formación en el medio universitario.
- ❖ A pesar que existen dichas normas, que exigen un desarrollo propio del bienestar universitario en las instituciones de educación superior a nivel nacional, se asienta que desde la década de los 90', y aún lo observado en este estudio; no se puede hablar de un bienestar universitario uniforme en las instituciones, porque presentan orientaciones de funciones diferentes, la cual está sujeta a consideraciones estructurales, económicas y administrativas, además de las condiciones geográficas y la naturaleza de la institución (privada o pública) en la que está enmarcado el bienestar universitario.
- ❖ Pese a que Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá, adelanta acciones para el bien estar, el bien ser y el bien vivir de toda la comunidad bonaventuriana. El desarrollo de la unidad, al cuerpo institucional requieren de una sinergia con las relaciones y principios de la gerencia y administración moderna que maximice el valor de la institución y, de sus objetivos.

- ❖ En los torneos internos, actividades deportivas y en las actividades culturales y eventos institucionales realizados por Bienestar Institucional, realmente no se incluyen un gran número de docentes y administrativos y no se abarca o satisfacen los intereses para los estudiantes de tercer semestre en adelante.
- ❖ De igual manera, no se vive una comunicación y divulgación efectiva que permita ser evidente a toda la comunidad bonaventuriana los resultados logrados por sus grupos, al mismo tiempo se deben determinar premios y estímulos para los miembros de estos grupos, en los resultados logrados.

Teniendo en cuenta lo anterior, con este estudio del bienestar universitario de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá, se pretende consolidar una base sólida de información, en cuanto a las características de la situación presente de las diferentes falencias existentes en su quehacer. Por lo tanto se plasman las siguientes recomendaciones:

13.2 Recomendaciones

- ❖ La primera recomendación que se suscita de este estudio, es que se pueda continuar por parte de la Facultad de Ciencias Empresariales, con una siguiente investigación, que conlleve a la propuesta de un plan estratégico que a la vez sea viable y aplicativo en la unidad de bienestar institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede, Bogotá.
- ❖ Como fruto para Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá, se deben promover más cursos en espacios de disciplinas deportivas y culturales que no se están ofreciendo actualmente, para incrementar la cobertura en los programas y beneficiar un poco más a esta comunidad estudiantil y que permita multiplicar el aprovechamiento de las actividades realizadas por esta dependencia en el transcurrir de su formación académica profesional.
- ❖ De acuerdo con todos los hallazgos presentes en la unidad de Bienestar Institucional, es vital desarrollar una gestión con proyección real y futurista. Siendo así, se recomienda en la gestión de Bienestar Institucional:

✚ Plantear cambios en el horario de sus cursos ofrecidos a la comunidad estudiantil.

✚ Desarrollar un mecanismo, que cree la cultura de aportes de sugerencias de los usuarios, por medio físico en la oficina y por la página web, y tener en cuenta los aportes de su personal interno de la unidad.

✚ Gestionar un plan para el control de inventario y el manejo de los recursos.

- ❖ Una recomendación que se produce en este estudio, es que el bienestar universitario en las instituciones de educación superior a nivel general (privadas o públicas) deben apasionarse hacia la formación integral de cada miembro de la comunidad universitaria, donde ese individuo sea capaz de asociar el trabajo o el estudio con el proyecto de vida personal, que contribuyan al logro de la realización personal y al cumplimiento de la misión de la institución, enfocando la perspectiva de una educación superior, articulada con la realidad social y en pro del desarrollo de la sociedad.
- ❖ Los programas y servicios desarrollados por Bienestar Institucional se pueden interdisciplinar con otras unidades que se relacionen en un objetivo común, para que se multipliquen los beneficios de la población académica estudiantil.
- ❖ Hacia los recursos físicos e implementos utilizados por bienestar institucional (Materiales, indumentaria, etc.) es preciso realizar unas mejoras y a su vez, readecuar en cuanto a espacio, para de esta forma garantizar el desarrollo óptimo de los cursos.
- ❖ Por otro lado se debe fortalecer la divulgación de este portafolio de acciones que promueve Bienestar, para que la información llegue a los estudiantes; docentes, administrativos y familiares, a la vez crear un mecanismo de comunicación eficiente, para dar a conocer sus alcances o logros de sus grupos representativos (culturales-deportivos) a nivel interno y externo, que fortifiquen la imagen de la institución.

14 REFERENCIAS

- González, J. L., Aguilar, R. E. & Pezzano, G. (2002) *Reflexiones sobre bienestar universitario. Una mirada desde la educación a distancia y nocturna*. Icfes (1.ª Ed.) Bogotá: Arfo Editores e impresores Ltda.
- Chiavenato, I. (2000) *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill. 5.ª Ed.
- Laskl, HS. El liberalismo Europeo, Fondo de Cultura Económica, México, 1979, p. 16-17; citado por PINTO SEGURA Martha.
- Fred R.D. (2008) *Conceptos de administración estratégica*, México: Pearson decimo primera edición.
- Fred R. D. 2003 *La gerencia estratégica*, Legis Editores.
- Thompson A. A. 1998 *Dirección y administración estratégicas*. McGraw-Hill.
- Gutiérrez, L. F. (s. f.) La gerencia evoluciona. *Revista Avianca "Apuntes de Abordo"* y cedido por su autor para el ICESI! http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/item/3856/1/gerencia_evolucionacion.pdf. Recuperado agosto de 2010 en WWW.EUMED.NET/CE/INDEX.HTM.04
- Congreso Nacional de la República de Colombia. Ley 30 del 28 de diciembre de 1992. Fundamentos de la Educación Superior.
- Schnarch, A. (2006). Creatividad en la Gerencia Moderna. Creatividad en la empresa. Recuperado el 30 de julio de 2010, en www.degerencia.com/articulo/creatividad_en_la_gerencia_moderna.
- Martínez, Víctor Manuel. *Diagnóstico administrativo. Procedimiento, procesos, reingeniería y banchmarking*. Editorial trillas. 2002.
- Rodríguez M. D. (2005). *Diagnóstico organizacional*. Alfaomega.
- Universidad de San Buenaventura. (2007). *Proyecto Educativo Bonaventuriano*. Bogotá: Editorial Bonaventuriana.
- Bernal, C. A. *Metodología de la Investigación para Administración y Economía*.
- Jany J. N. (1996). *Investigación integral de mercados un enfoque operativo*. McGraw-Hill.
- Celin Navas, H. López Aragón, W. y Pino Cañaverl, L. (2004). *Bienestar universitario una estrategia de crecimiento*. Tesis de grado obtenido no publicada. Universidad de los Andes Facultad de Administración. Santafé de Bogotá, Colombia.
- www.usta.edu.co/documents/generales/bienestar/
- <http://udca.edu.co/index.php/es/bienestar-universitario.html>
- www.uniagraria.edu.co/nuestro_bienestar.html

www.unisabana.edu.co/la_sabana/bienestar/index.html

www.escuelaing.edu.co/bienestar/bienestar.htm

www.juanncorpas.edu.co/bienestar/

www.ucentral.edu.co/bienestaruniver/descripcion.htm

www.usbbog.edu.co/index.php/es/estudiantes/centrosdeapoyoacademico/direcciones/bienestarinstitucional

15 ANEXOS

15.1.1 Encuesta de 100 Estudiantes de 1° y 2° semestre

No.	CARACTERISTICAS	TOTALMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	NO OPINO	Total General
1	Los programas y actividades de Bienestar Institucional contribuyen al desarrollo integral del ser humano.	69	28	3	0	0	100
2	Los horarios de los programas o actividades desarrollados por bienestar institucional son óptimos para el desarrollo y aprovechamiento del tiempo libre	41	51	7	1	0	100
3	Las actividades que ofrece Bienestar Institucional para la comunidad estudiantil responden positivamente a sus intereses	48	47	5	0	0	100
4	Las actividades desarrolladas por Bienestar Institucional crean sentido de pertenencia con la Universidad	53	38	8	0	1	100
5	Los cursos desarrollados por Bienestar Institucional cubren las expectativas de la comunidad universitaria	40	49	8	0	3	100
6	Las actividades culturales y deportivas desarrolladas por Bienestar Institucional, contribuyen a la formación de valores tales como: Fraternidad, Paz, Solidaridad y Conciencia Ecológica	45	44	7	2	2	100
7	Los recursos físicos en los que se orientan las actividades de Bienestar institucional son adecuados para su uso	55	36	8	1	0	100
8	Los recursos implementados (Materiales, indumentaria, etc.) en los programas y servicios de Bienestar Institucional garantiza el desarrollo óptimo de los mismos.	49	38	12	0	1	100
9	Los programas desarrollados por Bienestar Institucional a la comunidad bonaaventuriana son de calidad.	67	29	2	1	1	100
10	Son satisfactorios los servicios médicos o de salud dispuestos por Bienestar Institucional	44	36	4	0	16	100
11	Los servicios de pastoral universitaria, esta orientado al acompañamiento y crecimiento del ser humano.	38	40	2	0	20	100
12	Los torneos internos y actividades deportivas realizados por Bienestar Institucional son satisfactorios y de gran interés por la comunidad universitaria	49	41	3	3	4	100
13	Las actividades culturales y eventos institucionales realizados por Bienestar Institucional son satisfactorios y de gran expectativa para la comunidad universitaria	46	42	6	1	2	100
14	La atención al usuario en el servicio de préstamo de implementos de Bienestar Institucional es de calidad.	53	31	8	5	3	100
15	La oportunidad de apoyo económico (subsidios o becas) brindadas por la universidad tiene un alto grado de importancia en el ser y hacer de Bienestar Institucional	49	24	12	3	12	100
16	Bienestar Institucional promueve la participación de los grupos estudiantiles en actividades culturales y deportivos	59	31	7	1	2	100
17	Bienestar Institucional promociona y divulga los resultados logrados por sus grupos representativos de manera constante y evidente a toda la comunidad bonaaventuriana	38	47	12	1	2	100
18	Bienestar institucional premia y estimula los resultados obtenidos por los miembros de los grupos representativos.	40	37	10	1	12	100

15.1.2 Encuesta de 71 Estudiantes de 3er semestre en adelante

No.	CARACTERISTICAS	TOTALMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	NO OPINO	Total General
1	Los programas y actividades de Bienestar Institucional contribuyen al desarrollo integral del ser humano.	42	26	2	1	0	71
2	Los horarios de los programas o actividades desarrollados por bienestar institucional son óptimos para el desarrollo y aprovechamiento del tiempo libre	18	41	12	0	0	71
3	Las actividades que ofrece Bienestar Institucional para la comunidad estudiantil responden positivamente a sus intereses	28	31	9	0	3	71
4	Las actividades desarrolladas por Bienestar Institucional crean sentido de pertenencia con la Universidad	37	25	7	0	2	71
5	Los cursos desarrollados por Bienestar Institucional cubren las expectativas de la comunidad universitaria	15	43	9	2	2	71
6	Las actividades culturales y deportivas desarrolladas por Bienestar Institucional, contribuyen a la formación de valores tales como: Fraternidad, Paz, Solidaridad y Conciencia Ecológica.	26	32	11	0	2	71
7	Los recursos físicos en los que se orientan las actividades de Bienestar institucional son adecuados para su uso	18	33	15	4	1	71
8	Los recursos implementados (Materiales, indumentaria, etc.), en los programas y servicios de Bienestar Institucional garantiza el desarrollo óptimo de los mismos.	13	37	13	8	0	71
9	Los programas desarrollados por Bienestar Institucional a la comunidad bonaventuriana son de calidad.	29	33	8	1	0	71
10	Son satisfactorios los servicios médicos o de salud dispuestos por Bienestar Institucional	23	28	7	2	11	71
11	Los servicios de pastoral universitaria, esta orientado al acompañamiento y crecimiento del ser humano.	13	24	9	3	22	71
12	Los torneos internos y actividades deportivas realizados por Bienestar Institucional son satisfactorios y de gran interés por la comunidad universitaria	18	31	12	1	9	71
13	Las actividades culturales y eventos institucionales realizados por Bienestar Institucional son satisfactorios y de gran expectativa para la comunidad universitaria	32	28	9	0	2	71
14	La atención al usuario en el servicio de préstamo de implementos de Bienestar Institucional es de calidad.	31	24	9	3	4	71
15	La oportunidad de apoyo económico (subsidios o becas) brindadas por la universidad tiene un alto grado de importancia en el ser y hacer de Bienestar Institucional	24	17	12	7	11	71
16	Bienestar Institucional promueve la participación de los grupos estudiantiles en actividades culturales y deportivos	25	30	13	2	1	71
17	Bienestar Institucional promociona y divulga los resultados logrados por sus grupos representativos de manera constante y evidente a toda la comunidad bonaventuriana	15	28	19	7	2	71
18	Bienestar institucional premia y estimula los resultados obtenidos por los miembros de los grupos representativos.	15	25	19	8	4	71

15.1.3 Encuesta de 48 entre Docentes y administrativos

No.	CARACTERISTICAS	TOTALMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	NO OPINO	Total General
1	Los programas y actividades de Bienestar Institucional contribuyen al desarrollo integral del ser humano.	36	11	1	0	0	48
2	Los horarios de los programas o actividades desarrollados por bienestar institucional son óptimos para el desarrollo y aprovechamiento del tiempo libre	17	25	4	2	0	48
3	Las actividades que ofrece Bienestar Institucional para la comunidad administrativa y de docentes, responden positivamente a sus intereses	18	22	6	0	2	48
4	Las actividades desarrolladas por Bienestar Institucional crean sentido de pertenencia con la Universidad	31	13	3	0	1	48
5	Los cursos desarrollados por Bienestar Institucional cubren las expectativas de la comunidad universitaria	17	23	5	2	1	48
6	Las actividades culturales y deportivas desarrolladas por Bienestar Institucional, contribuyen a la formación de valores tales como: Fraternidad, Paz, Solidaridad y Conciencia Ecológica	33	14	1	0	0	48
7	Los recursos físicos en los que se orientan las actividades de Bienestar institucional son adecuados para su uso	18	21	7	1	1	48
8	Los recursos implementados (Materiales, indumentaria, etc.), en los programas y servicios de Bienestar Institucional garantiza el desarrollo óptimo de los mismos.	20	19	5	1	3	48
9	Los programas desarrollados por Bienestar Institucional a la comunidad bonaventuriana son de calidad.	32	14	1	0	1	48
10	Son satisfactorios los servicios médicos o de salud dispuestos por Bienestar Institucional	21	20	4	1	2	48
11	Los servicios de pastoral universitaria, esta orientado al acompañamiento y crecimiento del ser humano.	25	13	1	0	9	48
12	Los torneos internos y actividades deportivas realizados por Bienestar Institucional son satisfactorios y de gran interés por la comunidad universitaria	24	19	4	1	0	48
13	Las actividades culturales y eventos institucionales realizados por Bienestar Institucional son satisfactorios y de gran expectativa para la comunidad universitaria	26	17	4	0	1	48
14	La atención al usuario en el servicio de préstamo de implementos de Bienestar Institucional es de calidad.	28	14	0	0	6	48
15	Bienestar Institucional promueve la participación de los grupos estudiantiles en actividades culturales y deportivos	29	16	2	0	1	48
16	Bienestar Institucional promociona y divulga los resultados logrados por sus grupos representativos de manera constante y evidente a toda la comunidad bonaventuriana	24	13	5	4	2	48
17	Bienestar institucional premia y estimula los resultados obtenidos por los miembros de los grupos representativos.	25	14	4	2	3	48