

# POLÍTICAS DE BIENESTAR INSTITUCIONAL

## PASTORAL Y BIENESTAR

Políticas ratificadas por el Acuerdo del Consejo Directivo No 48 del 19 de noviembre de 2021

### UMS-PB-T-01

Versión 2

Edición: mayo 13 de 2021

<b>Elaborado Por:</b> Vicerrector de Pastoral y Bienestar	<b>Revisado Por:</b> Representante SGC	<b>Aprobado por:</b> Rectoría
<b>Fecha: 13-05-2021</b>	Fecha:	Fecha: 22-07-2021

<b>Políticas de Pastoral y Bienestar Institucional</b>	<b>UMS-PB-T-01</b> <b>Versión 02</b>
<b>Pastoral y bienestar</b>	<b>Fecha:</b> <b>22-07-2021</b>

### CONTROL DE CAMBIOS

<b>Versión</b>	<b>Fecha Modificación</b>	<b>Comentario – Justificación</b>
<b>1</b>	24-07-2018	Versión Inicial
<b>2</b>	22-07-2021	Versión 2

<b>Políticas de Pastoral y Bienestar Institucional</b>	<b>UMS-PB-T-01</b> <b>Versión 02</b>
<b>Pastoral y bienestar</b>	<b>Fecha:</b> <b>22-07-2021</b>

## 1. Objetivo

Presentar las políticas de Bienestar Institucional que contribuyen a la formación integral de los miembros de la comunidad educativa, con el propósito de orientar el desarrollo de las estrategias pertinentes que favorezcan la formación profesional de quienes hacen parte de la Unimonserate.

## 2. Destinatarios

Estudiantes, profesores, administrativos, egresados, familias, externos.

## 3. Definiciones

**Bienestar.** En las instituciones de educación superior es una función de carácter estratégico y transversal, que comprende las políticas institucionales, los procesos y las prácticas, así como una cultura institucional que promueve la corresponsabilidad de los actores que conviven en el contexto de la vida institucional, para favorecer la formación integral, el pleno desarrollo de las capacidades humanas y la construcción de comunidad (Cfr. Lineamientos de Política de Bienestar para Instituciones de Educación Superior, 2016, p. 26).

**Capacidades diversamente hábiles.** Término que designa las diversas discapacidades que puede tener una persona en el marco de la inclusión.

**Caracterización.** Ejercicio que busca identificar la particularidad de los miembros de una comunidad.

**Estándares.** Miden los requisitos mínimos en la operación de procesos específicos buscando garantizar la calidad, ya sea en productos o en servicios.

**Formación integral.** Fortalecimiento de las dimensiones del ser que permita a la persona ser agente de cambio personal, familiar y social.

**Normas.** Pautas de observancia general y de referencia institucional.

**Población intercultural.** Manifestaciones de diversos rasgos diferenciales en la manera de ser y vivir de los diversos grupos poblacionales.

**Políticas.** Son lineamientos generales o formas ideales de comportamiento general entendidas por todos.

<b>Políticas de Pastoral y Bienestar Institucional</b>	<b>UMS-PB-T-01 Versión 02</b>
<b>Pastoral y bienestar</b>	<b>Fecha: 22-07-2021</b>

#### 4. Responsable

Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar. Dirección de Bienestar institucional, Pastoral y Formación Humano Cristiana.

#### 5. Exposición de las políticas

- a) **Política general de bienestar.** En la Unimonserate el Bienestar está en función del desarrollo integral y la convivencia armónica de toda la comunidad universitaria, así como de la permanencia e inclusión educativa.
- b) **Política de reconocimiento de bienestar.** El Bienestar Universitario, junto con las demás funciones transversales y en articulación con las funciones sustantivas, contribuyen al logro de la misión, los principios y los objetivos de la Unimonserate (Cfr. Estatuto General Artículo 12).
- c) **Política de caracterización de la población:** En su compromiso con el ingreso, la permanencia y la graduación de los estudiantes, la Unimonserate realiza una caracterización de la población para identificar las características de la comunidad estudiantil, permitiendo proyectar acciones enfocadas a favorecer su desarrollo y formación integral bajo los principios de dignidad humana, equidad e inclusión.
- d) **Política de equidad de género e inclusión:** La Unimonserate respeta y reconoce la multiculturalidad del país, la pluralidad ideológica, política, religiosa y la igualdad de oportunidades frente a la educación, por esto desarrolla procesos que involucran a toda la comunidad universitaria, favoreciendo la equidad, la equidad de género e inclusión y respetando la dignidad humana de todos los sujetos que la conforman.
- e) **Política dimensiones de bienestar.** En la Unimonserate el bienestar se trabaja desde las dimensiones del ser: personal, social, física, psicológica, espiritual y profesional.
- f) **Política articulación del bienestar con los actores de la comunidad universitaria.** El bienestar personal y colectivo en la Unimonserate es responsabilidad de todos los actores de la comunidad universitaria.
- g) **Política gestión de alianzas y recursos.** La Unimonserate a través de la Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar, realiza alianzas estratégicas a nivel interinstitucional conducentes a ampliar los recursos y el talento humano que apoya el desarrollo de los programas de Bienestar.
- h) **Política de investigación y mejora del bienestar.** Teniendo en cuenta el impacto de las estrategias desarrolladas por Bienestar, la Institución busca generar procesos de análisis, reflexión e investigación que logren proponer acciones tendientes a la mejora de la implementación del Bienestar.
- i) **Política de permanencia y graduación:** La Unimonserate promueve estrategias que generan condiciones favorables para el ingreso, la permanencia y la graduación de los

<b>Políticas de Pastoral y Bienestar Institucional</b>	<b>UMS-PB-T-01 Versión 02</b>
<b>Pastoral y bienestar</b>	<b>Fecha: 22-07-2021</b>

estudiantes, a través de acciones que aporten a la intervención exitosa y oportuna de los factores que inciden en la suspensión o abandono de los estudios universitarios, de manera que se logre cumplir el proceso de formación profesional.

## 6. Criterios, implementación y procedimientos asociados

**a) Política general de bienestar.** *En la Unimonserate el Bienestar está en función del desarrollo integral y la convivencia armónica de toda la comunidad universitaria, así como de la permanencia e inclusión educativa.*

### Criterios

- Para alcanzar los fines de responsabilidad social y de valor humanista, se crea la Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar (VPB), con sus correspondientes direcciones (Cfr. Estatuto General Artículo 12, literal a).
- El Bienestar Universitario, junto a la Pastoral, se conciben en la Unimonserate como funciones transversales que contribuyen a la formación integral de la persona, a la resignificación de su historia y a la reconstrucción permanente del horizonte del proyecto de vida, a la evangelización, permanencia e inclusión educativa y a la convivencia armónica de la comunidad universitaria (Cfr. Estatuto General Artículo 12. literal a).
- Bienestar, Pastoral y Formación Humano Cristiana tienen en cuenta las condiciones y necesidades específicas de quienes hacen parte de la Institución, para la elaboración de las propuestas que contribuyen a la formación integral con enfoque de desarrollo humano.
- De acuerdo a las necesidades particulares la Unimonserate ofrece sus servicios de bienestar a estudiantes, docentes, administrativos, personal de servicios generales, graduados, miembros del Centro Obrero y familias.
- Gestión Humana y Organizacional ofrece servicios de bienestar para docentes, personal administrativo y de servicios generales, así como para sus familias, labor que apoya la Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar.
- La Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar brinda apoyo en los casos que se requiera en la implementación de los servicios de Bienestar para graduados, los cuales se encuentran bajo la responsabilidad de la Oficina de Graduados.
- Reconociendo la importancia de la formación integral, los programas académicos a través de su flexibilidad curricular, favorecen la participación de la comunidad educativa en las diversas ofertas de Bienestar, Pastoral y Formación Humano Cristiana.

### Implementación

La Unimonserate anualmente asegura recursos económicos que permiten tener vigente la estructura de la VPB, contando con un Vicerrector, Directores o Coordinadores de Unidad, y

equipos de Bienestar, Pastoral y Formación Humana Cristiana, integrados por profesionales de diversas disciplinas de acuerdo a los objetivos de Bienestar Institucional. El equipo de la VPB garantiza todos los servicios en las distintas sedes, jornadas y modalidades establecidas en la Unimonserrate.

En la Dirección de Bienestar se cuenta con un profesional en psicología y auxiliares de enfermería por sede, dos profesionales en deportes y profesores que orientan las electivas y los semilleros y grupos representativos. En la Dirección de Formación Humana Cristiana se cuenta con un grupo de profesores que orientan los cursos de Proyecto de Vida durante los primeros seis semestres de los programas de pregrado. En la Dirección de Pastoral se cuenta con tres profesionales que dinamizan los programas y proyectos propios de la pastoral universitaria.

Desde la Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar, junto con las direcciones de Gestión Humana y la Oficina de Egresados se abordan las dimensiones complementarias a la académica, las cuales se encuentran explícitas en la *Política Dimensiones del Bienestar*, a través de programas, proyectos, centros y estrategias de acuerdo a las necesidades de la población y a los propósitos en cada una de las dimensiones a desarrollar.

Para la Unimonserrate, los estudiantes son fundamentales en los procesos de la Vicerrectoría, para lo cual se busca constantemente la actualización de los perfiles y su contexto; las necesidades de la población estudiantil se establecen a través del proceso de caracterización, el diálogo con los directores de programa, el Comité de Corresponsabilidad y el Consejo del Ámbito Universitario. Cada uno de los equipos responsables establece anualmente en los Planes Operativos Anuales (POA) la planeación, seguimiento y evaluación de las acciones dispuestas para dar cumplimiento a esta política.

El diálogo de las Direcciones de la VPB, con la Dirección de Gestión Humana y Organizacional, la Oficina de Graduados y con las Direcciones de Programas, tiene una periodicidad de dos (2) encuentros anuales, lo que permite proponer un plan para atender las necesidades de la comunidad universitaria y proyectar las acciones específicas a desarrollarse durante el año.

Por otro lado, se establecen procesos de seguimiento y evaluación de acuerdo a los criterios definidos en este documento, con el fin de verificar su cumplimiento e impacto en la comunidad educativa.

<b>Políticas de Pastoral y Bienestar Institucional</b>	<b>UMS-PB-T-01 Versión 02</b>
<b>Pastoral y bienestar</b>	<b>Fecha: 22-07-2021</b>

**b) Política de reconocimiento de bienestar.** *El Bienestar Universitario, junto con las demás funciones transversales y en articulación con las funciones sustantivas, contribuyen al logro de la misión, los principios y los objetivos de la Unimonserate (Cfr. Estatuto General Artículo 12).*

### Crterios

- En la Unimonserate, las Direcciones de Bienestar, Pastoral y Formación Humano Cristiana conforman la Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar, la cual se articula con la alta dirección, los programas académicos y las distintas direcciones administrativas de la institución, para permear todo el quehacer educativo.
- La Institución garantiza un equipo interdisciplinar que atienda las necesidades de la comunidad Universitaria en las distintas jornadas, sedes y modalidades.
- La Unimonserate dispone de un presupuesto anual que permite la implementación de todos los programas y proyectos dispuestos para el desarrollo del Bienestar Institucional.
- La Unimonserate garantiza la infraestructura necesaria para el desarrollo de los programas, procesos y acciones de Bienestar, Pastoral y Formación Humana Cristiana.
- La Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar proporciona a sus equipos, espacios de formación permanente, evaluación continua de la propuesta de cada unidad y procesos de seguimiento a través de la autoevaluación y heteroevaluación del desempeño profesional. Así mismo se asegura la participación en la autoevaluación institucional con el fin de contribuir con la mejora continua, el aseguramiento de la calidad y el cumplimiento del Plan de desarrollo Institucional.
- La corresponsabilidad del Bienestar es de toda la comunidad educativa, para construir una cultura inspirada en los valores que impregnan el espíritu humanista cristiano y que aportan al sentido de vida.
- La Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar asegura la participación de los diversos miembros de la comunidad universitaria, a través de órganos consultivos tales como el Consejo del Ámbito Universitario y el Comité de Pastoral, y órganos de representatividad como el Comité Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar, el Comité de permanencia, el Comité de Corresponsabilidad y el Comité de Grados.

### Implementación

Esta política articula el quehacer educativo con la propuesta de Bienestar, a través de las siguientes acciones:

- El Vicerrector de Pastoral y Bienestar participa en el Comité Rectoral, el Consejo Directivo y el Consejo Académico respectivamente, donde conoce las acciones implementadas en

<b>Políticas de Pastoral y Bienestar Institucional</b>	<b>UMS-PB-T-01 Versión 02</b>
<b>Pastoral y bienestar</b>	<b>Fecha: 22-07-2021</b>

las diferentes instancias e identifica diversas problemáticas y necesidades de la comunidad universitaria y así poder articular las acciones de la propuesta de Bienestar.

- El Vicerrector de Pastoral y Bienestar, los Directores de Bienestar, Formación Humano Cristiana y Pastoral y los coordinadores de la VPB, se reúnen por lo menos una vez al semestre con los Directores de las Unidades Académico Administrativas y con los Directores de Programa, para definir las estrategias conjuntas que favorezcan el cumplimiento de esta política.
- Los profesionales de la VPB en las visitas programadas de manera regular a cada sede a través del diálogo con los Directores de programa, profesores, estudiantes y personal administrativo, indagan sobre las necesidades de formación integral que requieren ser atendidas.
- El Vicerrector de Pastoral y Bienestar, el Director de Gestión Humana, el Coordinador y un profesional en psicología de Bienestar, con una periodicidad mínima de tres veces al año, se reúnen con los representantes al Consejo del Ámbito Universitario para dialogar frente a la oferta de Bienestar, escuchar las necesidades y acoger las sugerencias frente a la formulación del POA.
- A través del Comité de Permanencia, el Vicerrector de Pastoral y Bienestar, junto al Coordinador de Bienestar, un profesional en psicología, un representante por Escuela o Instituto y un representante de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, se reúnen para trabajar los aspectos relacionados al Programa de Permanencia e Inclusión; estos encuentros tienen una periodicidad mínima de tres encuentros al semestre.
- El Coordinador de Bienestar participa de los Consejos Disciplinarios de cada Escuela o Instituto, aportando con voz y voto en los casos presentados desde los criterios propios de la formación integral.
- Uno de los profesionales en psicología de la VPB convoca mensualmente a los miembros del Comité de Corresponsabilidad con el fin de fortalecer los procesos de Bienestar en cada Escuela o Instituto. El Comité de Corresponsabilidad está conformado por un miembro de la Dirección de Bienestar y un docente por Escuela o Instituto.
- El Vicerrector de Pastoral y Bienestar, junto a los Coordinadores de la VPB se reúnen una vez al semestre con la Dirección de Docencia y Currículo para determinar el aporte de Bienestar en la formación profesoral.
- El equipo de Dirección de la VPB, se congregan cada quince días con el fin de hacer seguimiento, evaluación y mejora de acuerdo a la ejecución de la propuesta de Bienestar dispuesta para el año lectivo.



Políticas de Pastoral y Bienestar Institucional	UMS-PB-T-01 Versión 02
Pastoral y bienestar	Fecha: 22-07-2021

- c) **Política de caracterización de la población:** *En su compromiso con el ingreso, la permanencia y la graduación de los estudiantes, la Unimonserate realiza una caracterización de la población para identificar las características de la comunidad estudiantil, permitiendo proyectar acciones enfocadas a favorecer su desarrollo y formación integral bajo los principios de dignidad humana, equidad e inclusión.*

#### Criterios

- La caracterización institucional en la Unimonserate, se realiza a los estudiantes de pregrado de primer semestre (en dos etapas) y a los que inician el quinto semestre de formación (en una etapa). Con los estudiantes de posgrados se realiza solo una caracterización al iniciar cada cohorte académica.
- La aplicación de la caracterización está a cargo de la Dirección de Bienestar Universitario y el equipo de la unidad de bienestar, y es orientada desde el Centro de Desarrollo Integral Cre-Ser.
- Las unidades que participan en el proceso de caracterización, apoyados por un equipo de investigadores Institucional, realizan el análisis e interpretación de la información.
- Los programas académicos junto a la Dirección de Bienestar Universitario y el equipo de la unidad de bienestar analizarán de manera conjunta los resultados obtenidos en la caracterización, de manera que se puedan diseñar estrategias que permitan mitigar las dificultades identificadas.

#### Implementación

La caracterización Institucional se lleva a cabo en tres etapas como se describe a continuación:

- La *primera etapa* para los estudiantes de Pregrado se desarrolla a través de un instrumento diseñado por la Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar, el cual se denomina “Formulario de Caracterización Pregrado”. Por medio de este, se realiza un análisis completo de la información del estudiante, partiendo de sus datos sociodemográficos, condición socioeconómica, información socio afectiva, espiritual y socio ambiental, situación laboral, necesidades o particularidades académicas. Los resultados de esta primera etapa permiten ayudar a identificar los aspectos que requieren las posibles necesidades de apoyo y diseñar las estrategias que deben implementarse para el acompañamiento a nivel psicosocial, pedagógico, económico, cultural y deportivo.
- La *segunda etapa* convoca a los estudiantes a participar de una prueba de tamizaje, la cual tiene como fin medir e identificar las habilidades básicas para el desarrollo de los procesos de aprendizaje, determinando desde el inicio del proceso educativo las posibles dificultades que puedan presentar académicamente los estudiantes y desde las cuales se

<b>Políticas de Pastoral y Bienestar Institucional</b>	<b>UMS-PB-T-01 Versión 02</b>
<b>Pastoral y bienestar</b>	<b>Fecha: 22-07-2021</b>

pueden implementar los diferentes apoyos y acompañamientos que puede brindar la Universidad de acuerdo al alcance y la naturaleza como Institución Universitaria.

- Para los programas de posgrado, la caracterización está compuesta por una única etapa al inicio de la cohorte académica, la cual se desarrolla a través de un instrumento diseñado por la Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar en conjunto con las direcciones de los programas de posgrado.
- En la *tercera etapa* el Centro de Desarrollo Integral CreSer, como parte de la unidad de Bienestar Universitario, y con apoyo de un profesor del equipo de investigadores institucional, diseñan y revisan el instrumento utilizado en la caracterización, el cual debe garantizar que la información recolectada arroje datos relevantes para los procesos de permanencia, graduación e inclusión en la Institución.

**d) Política de inclusión:** *La Unimonserate respeta y reconoce la multiculturalidad del país, la pluralidad ideológica, política, religiosa y la igualdad de oportunidades frente a la educación, por esto, desarrolla procesos que involucran a toda la comunidad universitaria, favoreciendo la equidad, la equidad de género e inclusión y respetando la dignidad humana de todos los sujetos que la conforman*

### Criterios

- La Unimonserate oferta sus Programas y realiza el proceso de admisión a la población en general, sin distinción alguna.
- Con el fin de favorecer el acceso a la propuesta educativa de las personas diversamente hábiles y en equidad de género, la Unimonserate trabaja de manera constante en la consolidación y estructuración de estrategias que progresivamente amplíen su capacidad instalada, y permitan responder oportuna y eficazmente a dichas necesidades.
- La Unimonserate proporciona los apoyos necesarios desde las diferentes direcciones académicas y administrativas, para realizar el proceso de admisión de acuerdo a la necesidad particular que reporte el aspirante.
- Las personas diversamente hábiles e interculturales que sean admitidas por parte de la Unimonserate, deberán integrarse inmediatamente al programa de Inclusión de la Institución.
- Todas las unidades académicas deben consolidar procesos y programas de acompañamiento, apoyo y refuerzo pedagógico, que faciliten el acceso, la permanencia y la graduación de los estudiantes que se vinculan a la Institución. El profesional en psicología asignado a cada una de las sedes será responsable de realizar seguimientos a los estudiantes que hacen parte del programa de Inclusión, para trabajar de manera sinérgica con los programas académicos.

<b>Políticas de Pastoral y Bienestar Institucional</b>	<b>UMS-PB-T-01 Versión 02</b>
<b>Pastoral y bienestar</b>	<b>Fecha: 22-07-2021</b>

- En el marco de la autonomía universitaria, la Unimonstrate promueve el acceso, la permanencia y la graduación de estudiantes en equidad de género y/o pertenecientes a los diferentes grupos priorizados, centrándose en las barreras para el aprendizaje y la participación propia del sistema (Cfr. Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva, 2013).
- La población académica que cobija esta política en la Unimonstrate es:
  - Hombres y mujeres.
  - Personas diversamente hábiles y con capacidades o talentos excepcionales.
  - Grupos étnicos: negros, afrocolombianos, raizales y palenqueros, indígenas y Rrom.
  - Población víctima según lo estipulado en el artículo tercero de la ley 1448 de 2011.
  - Población desmovilizada en proceso de reintegración.
  - Población habitante de frontera.
  - Población con Orientación Sexual e Identidad de Género diversa (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, intersexuales, entre otros).
- Esta política de inclusión está diseñada y creada teniendo en cuenta la perspectiva de participación, diversidad, interculturalidad, equidad, equidad de género y calidad.
- El Comité de Permanencia Institucional recopila y gestiona la información de los casos que deben ser abordados en el programa de inclusión.
- El profesional que lidera en Bienestar Universitario el programa de Inclusión, desarrolla espacios de capacitación para docentes y administrativos que permitan conocer los niveles de implementación del programa de inclusión.
- De manera conjunta la Unidad de Bienestar Universitario, la Dirección de Docencia y Currículo y las direcciones de los programas académicos, establecerán mecanismos de revisión curricular que permitan adecuar las propuestas educativas de tal forma que respondan a la diversidad funcional que poseen los estudiantes con necesidades educativas diversas.
- En la Institución se implementan y desarrollan procesos de formación dirigidos a los estudiantes de los diferentes programas académicos, en temáticas relacionadas con la promoción de la equidad de género, las necesidades educativas diversas e inclusión, con el fin de generar conciencia y apreciación de la diversidad.
- Se promueve la participación en espacios académicos como seminarios, foros, congresos, entre otros, que faciliten el diálogo de saberes y la vinculación a redes interinstitucionales que puedan brindar herramientas frente a las necesidades particulares de la Institución.
- Se garantiza el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación, a través de estrategias que respondan a las necesidades particulares de la población diversamente hábil.

<b>Políticas de Pastoral y Bienestar Institucional</b>	<b>UMS-PB-T-01 Versión 02</b>
<b>Pastoral y bienestar</b>	<b>Fecha: 22-07-2021</b>

- Desarrollar estrategias que beneficien y potencien la permanencia y autonomía de los estudiantes en equidad de género y con necesidades educativas diversas, en las actividades que se realizan dentro del ámbito universitario.
- Adecuar progresivamente la infraestructura arquitectónica, de acuerdo a los recursos de los que dispone la Institución, con el fin de dar cumplimiento a la legislación vigente, garantizando el uso de todos los espacios comunes con los que cuenta la Unimonstrate.

### Implementación

- La inclusión en la Unimonstrate se contempla desde el primer contacto que se tiene con el estudiante desde el proceso de admisión, es decir que la Institución tiene en cuenta la equidad de género y las características particulares que se puedan presentar según el caso. En el formato de entrevista de admisión se reporta como observación la(s) necesidad(es) identificada(s) y los compromisos bilaterales que se estipulan para la admisión del estudiante.
- En cada periodo académico mediante el formulario de caracterización, se recopila información sobre las posibles características que pueden dificultar el desarrollo adecuado en su proceso de formación. Adicionalmente, durante las dos primeras semanas posteriores al inicio del periodo académico, las direcciones de cada programa en articulación con el profesor asignado para los procesos de permanencia, reportan a la unidad de Bienestar Universitario a través de correo electrónico, los estudiantes que requieren seguimiento o acompañamiento.
- El Centro Integral CreSer promueve la capacitación en educación que favorece la equidad de género y la inclusión a través de la participación en espacios como la reunión general institucional de profesores, un webinar semestral y canales de divulgación institucionales.
- Así mismo, entre las estrategias utilizadas para el seguimiento y atención a la equidad de género y a la inclusión en la Unimonstrate, se describen las siguientes:
  - Implementación de la ruta de atención en casos de violencia de género, violencia sexual y violencia intrafamiliar de acuerdo a los lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de educación superior.
  - Convocar a los diferentes actores que integran la comunidad educativa a espacios de sensibilización sobre equidad de género y atención, detección y prevención de la violencia de género, violencia sexual y violencia intrafamiliar partiendo de un enfoque integral.
  - Proporcionar acompañamiento y seguimiento a la comunidad estudiantil en la detección de posibles casos de violencias basadas en el género, mediante la activación de la ruta de atención de acuerdo a los estipulado por la resolución vigente del Ministerio de Educación Nacional.

<b>Políticas de Pastoral y Bienestar Institucional</b>	<b>UMS-PB-T-01 Versión 02</b>
<b>Pastoral y bienestar</b>	<b>Fecha: 22-07-2021</b>

- Elaboración del informe de resultados de la prueba de Tamizaje realizada en la semana de acogida, que determina las alertas tempranas frente a posibles dificultades en las habilidades básicas para el aprendizaje.
  - El seguimiento personalizado se determina a partir del informe de resultados de la prueba tamizaje. En este seguimiento se puede identificar si por la condición del estudiante es necesaria una adaptación curricular, algún tipo de ayuda tecnológica o acompañamiento particular.
  - Se cuenta con una herramienta que centraliza los datos de los estudiantes que hacen parte del programa de inclusión, lo que permite describir el seguimiento realizado a cada uno de ellos.
  - Las direcciones y los profesores asignados para permanencia de los programas académicos, reportan a la Unidad de Bienestar Universitario los casos que se identifican en el transcurso del semestre. Estos casos hacen parte del seguimiento personalizado que realizan con los profesionales en psicología de la Unimonserate.
  - A través del Comité de Permanencia e Inclusión de la Unimonserate, se realiza el seguimiento a los estudiantes que se vinculan al programa de inclusión. Este Comité está integrado por los profesionales en psicología de cada sede, el Vicerrector de Pastoral y Bienestar Universitario, el profesor asignado a los procesos de permanencia de cada Escuela e Instituto. A través del comité se da cobertura a las necesidades de los estudiantes de todos los programas académicos, incluyendo posgrados en todas las modalidades que oferta la Unimonserate.
- e) Política dimensiones de bienestar.** *En la Unimonserate el bienestar se trabaja desde las dimensiones del ser: personal, social, física, psicológica, espiritual y profesional.*

#### Crterios

- Con los resultados arrojados por la caracterización, desde cada dimensión se despliegan las acciones pertinentes y necesarias que atiendan las necesidades de los diferentes actores de la Institución.
- Teniendo en cuenta las acciones propuestas en cada dimensión, se posibilita la inversión en talento humano, recursos económicos y de infraestructura, que permitan el desarrollo de la labor de bienestar en la Institución.
- Se realizan las alianzas que se consideren necesarias para dar respuesta a las necesidades identificadas, que permitan invertir en talento humano, recursos económicos y de infraestructura requeridos.

<b>Políticas de Pastoral y Bienestar Institucional</b>	<b>UMS-PB-T-01 Versión 02</b>
<b>Pastoral y bienestar</b>	<b>Fecha: 22-07-2021</b>

## Implementación

Considerando la perspectiva de formación integral que se espera lograr a través de la oferta formativa brindada desde la Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar, se reconocen los siguientes aspectos:

- Se lleva a cabo el análisis de los resultados de la caracterización al cierre de cada periodo académico, lo que permite diseñar las estrategias que favorezcan y enriquezcan la oferta de servicios de Pastoral y Bienestar Universitario.
- A partir del POA definido para cada una de las unidades que hacen parte de la Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar, se garantiza la planeación de las actividades, la disposición de recursos, el seguimiento, la evaluación y el ajuste de las diversas acciones ejecutadas en cada periodo académico. Al finalizar el año se evalúa el impacto a través del informe de gestión del Plan desarrollado.
- Considerando los propósitos planteados para el desarrollo de cada dimensión, se identifican procesos implementados en cada una de ellas y de los cuales se pueden destacar los siguientes:
  - Dimensión Personal. A través de procesos formativos como el orientado desde el Proyecto de Vida que se tiene como curso académico en todos los programas de pregrado durante los primeros seis semestres, donde se trabaja en el reconocimiento del individuo desde el fortalecimiento de la afectividad, la emocionalidad y el desarrollo cognitivo; lo anterior, permite una resignificación de la historia personal de vida a través de procesos mediados desde los cursos y otros espacios de apoyo extracurriculares brindados por los profesores y por el equipo de apoyo de Pastoral y Bienestar Universitario en los que pueden participar estudiantes de los diferentes niveles de formación.
  - Dimensión social: Se trabaja en la implementación de acciones enfocadas en desarrollar la Cultura Unimonserate, permitiendo fortalecer las relaciones de los miembros de la comunidad educativa, fortaleciendo así el rol del estudiante como parte de una familia y como ciudadano.
  - Dimensión física y cultural: Desde el Centro Cultural y Deportivo se busca fortalecer la implementación de semilleros, grupos representativos en deportes y cultura, lo que permite fortalecer el uso del tiempo libre, la promoción de prácticas deportivas y culturales dentro y fuera de los espacios otorgados por la Institución. Así mismo, desde el Centro Autocuidarte se generan programas asociados a la generación de hábitos saludables que promuevan el cuidado de la salud, el seguimiento a enfermedades de baja complejidad y el desarrollo de espacios formativos con agentes expertos en el marco de la semana de la salud.

<b>Políticas de Pastoral y Bienestar Institucional</b>	<b>UMS-PB-T-01 Versión 02</b>
<b>Pastoral y bienestar</b>	<b>Fecha: 22-07-2021</b>

- Dimensión psicológica: El Centro Integral CreSer perteneciente a Bienestar Universitario, brinda procesos de asesoría psicológica permanente para estudiantes; así mismo desde el servicio de escucha brindado por el Sistema Educativo de la Arquidiócesis de Bogotá SEAB, los profesores y administrativos que lo requieran, tienen acceso a un servicio de asesoría psicológica gratuita y permanente.
- Dimensión espiritual: En cabeza de la Pastoral Universitaria, se desarrollan acciones vinculadas a escenarios de crecimiento espiritual y de diálogo abierto y respetuoso a través de propuestas como alpha, eucaristías, foros, charlas, pausas espirituales, acciones de voluntariado y misiones dentro y fuera del país. Así mismo, por medio de iniciativas como la farmacia espiritual se crea un espacio de acompañamiento y escucha a la comunidad en general.
- Dimensión profesional: En el desarrollo de esta dimensión se ejecutan diversas estrategias como talleres, conversatorios con profesionales de los diferentes programas en el marco del nivel V de proyecto de vida, además de cátedras y simposios. Por otra parte, desde la Oficina de Relaciones Interinstitucionales ORI se brindan oportunidades de intercambios o participación en procesos orientados con instituciones aliadas, donde se permite no solo una participación en procesos académicos sino en todas aquellas actividades de Bienestar que oferte la Institución con quien se establezca el convenio. Así mismo, desde las prácticas profesionales se generan espacios de inmersión a escenarios profesionales que permitan desarrollar competencias disciplinares. Desde las coordinaciones de práctica y la Dirección de Proyección Social se gestiona el acceso a escenarios de Bienestar disponibles con las organizaciones donde se ejecutan dichas prácticas. Desde la Dirección de Bienestar se realiza seguimiento a cada estudiante que está en intercambio o participación en procesos orientados con instituciones aliadas y con los profesores encargados de prácticas de las distintas escuelas e institutos sobre el Bienestar de los estudiantes.
- Desde la perspectiva de la gestión interinstitucional, se generan estrategias para ampliar la cobertura y el alcance de las acciones planeadas durante cada periodo académico. Dentro de estas estrategias se resaltan las alianzas para el desarrollo de las prácticas profesionales, el apoyo de profesionales externos de otras Instituciones de Educación Superior, disposición de espacios físicos o recursos humanos proporcionados por aliados estratégicos, y apoyos económicos de parroquias a través de programas como Plan Padrino, entre otros.

<b>Políticas de Pastoral y Bienestar Institucional</b>	<b>UMS-PB-T-01 Versión 02</b>
<b>Pastoral y bienestar</b>	<b>Fecha: 22-07-2021</b>

- f) Política articulación del bienestar con los actores de la comunidad universitaria.** *El bienestar personal y colectivo en la Unimonserate es responsabilidad de todos los actores de la comunidad universitaria.*

#### Criterios

- Bienestar, Pastoral y Formación Humano Cristiana se articulan con las distintas escuelas, institutos, programas académicos y unidades académico-administrativas.
- A través de los Consejos del Ámbito Universitario y el Comité de Pastoral, los representantes de los estudiantes, profesores y administrativos, pueden conocer los planes de acción, aportar desde las necesidades de los distintos actores de la comunidad universitaria y ser corresponsables del bienestar.
- Mediante los Comités de Permanencia y Corresponsabilidad, los representantes de las escuelas, institutos y programas académicos, participan de manera activa en lo referente al Bienestar de los estudiantes.

#### Implementación

De manera articulada las tres direcciones que conforman la Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar, han desarrollado estrategias de trabajo colaborativo que han permitido trabajar de forma conjunta con otras unidades académico-administrativas, lo que permite lograr la implementación de la política que contribuye al Bienestar de toda la comunidad universitaria. A continuación, se relacionan algunas de las acciones de articulación:

- Espacios académicos como foros, conversatorios y simposios que permiten el diálogo entre la propuesta de formación de los programas académicos y el fundamento de formación integral propuesto por la Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar para el desarrollo de las dimensiones del ser humano.
- Desde el Consejo del Ámbito Universitario se han establecido tres (3) encuentros anuales que permiten retroalimentar la Planeación, la evaluación y el seguimiento del plan definido para los dos periodos académicos.
- El Comité de Pastoral se reúne cuatro (4) veces en cada periodo académico, vinculando a los miembros que lo conforman en la planeación y ejecución de algunas de las actividades lideradas por la Pastoral Universitaria, y por aquellas que se dispongan desde el SEAB.
- Se lidera el proceso de elección de representantes permitiendo articularse con todos los programas y semestres vigentes. Así mismo, se ha estructurado una propuesta de acompañamiento y seguimiento al equipo elegido de representantes, lo cual posibilita la cercanía y comunicación permanente con los estudiantes de los diferentes semestres, identificando sus necesidades y oportunidades para el despliegue de las propuestas de Bienestar Universitario.



<b>Políticas de Pastoral y Bienestar Institucional</b>	<b>UMS-PB-T-01</b> <b>Versión 02</b>
<b>Pastoral y bienestar</b>	<b>Fecha:</b> <b>22-07-2021</b>

- En conjunto con Gestión Humana y Organizacional se desarrollan algunos servicios brindados por la Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar con docentes y personal administrativo.
- De manera conjunta con la Vicerrectoría Administrativa y Financiera y la Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar, se desarrollan estrategias de apoyo para estudiantes con dificultades económicas, buscando alternativas que permitan dar continuidad al proceso de formación de los estudiantes de pregrado y posgrado.
- Se ha consolidado el equipo de corresponsabilidad, con quienes se canalizan las necesidades y demandas de los programas académicos que permiten implementar la oferta de Bienestar Universitario en las diferentes sedes de la Unimonserate.
- Desde el comité de permanencia se proponen mínimo tres (3) encuentros al semestre que posibilitan el seguimiento de posibles casos de deserción, generados por las alertas que se identifican en la Institución.

#### Procedimientos asociados

Para la implementación de la Política de equidad de género e inclusión se cuentan con los siguientes procedimientos:

- **UMS-PB-DOC-01** - Protocolo de Atención de Casos de Violencia Basadas en el Género y Violencias Sexuales.

**g) Política gestión de alianzas y recursos.** *La Unimonserate a través de la Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar, realiza alianzas estratégicas a nivel interinstitucional conducentes a ampliar los recursos y el talento humano que apoya el desarrollo de los programas de Bienestar.*

#### Criterios

- Los equipos de Bienestar, Pastoral, Formación Humano Cristiana, Gestión Humana y la Oficina de Graduados, realizan anualmente el POA y proyectan el presupuesto de acuerdo al rubro asignado por la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, considerando las orientaciones dadas por los directores de unidad y los Vicerrectores respectivos.
- Los equipos de Bienestar, Pastoral, Formación Humano Cristiana, Gestión Humana y la Oficina de Graduados, determinan anualmente los recursos que se necesiten para complementar el presupuesto elaborado y realizarán la búsqueda de alianzas, convenios y recursos que permitan el cumplimiento de los Lineamientos, Políticas y Plan de Bienestar.

<b>Políticas de Pastoral y Bienestar Institucional</b>	<b>UMS-PB-T-01</b> <b>Versión 02</b>
<b>Pastoral y bienestar</b>	<b>Fecha:</b> <b>22-07-2021</b>

## Implementación

En trabajo cooperativo, las tres unidades que conforman la Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar buscan estrategias que permiten gestionar redes de apoyo y recursos con otras instituciones y dependencias que contribuyen con el Bienestar para toda la comunidad universitaria. De esta manera se consolidan las siguientes estrategias:

- Promoción de actividades extra curriculares que ofrecen otras instituciones, lo que permite generar diálogo entre la propuesta de la Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar con la misión y visión de cada institución en pro de generar escenarios para la formación integral y el desarrollo humano.
- Consolidación de alianzas a nivel interno y externo que permiten ampliar la cobertura, los escenarios de participación y los servicios a los que puede acceder la comunidad educativa para lograr el desarrollo de las demás dimensiones del ser humano.
- La Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar establece alianzas con otras instituciones por medio de prácticas profesionales que fortalecen los equipos de trabajo y amplían la cobertura de servicios.
- De manera conjunta se establecen procesos cooperativos entre la Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar, las unidades académicas y las unidades académico-administrativas, para gestionar y optimizar los recursos requeridos para desarrollar todas las acciones programadas anualmente que buscan la calidad y el impacto en la Comunidad universitaria.
- La Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar de manera constante gestiona beneficios y acceso a los servicios que ofrecen otras instituciones y empresas, generando bienestar en la comunidad y mayor cobertura en las acciones de formación integral y cultural.

## Procedimientos asociados

Para la implementación de la Política de Gestión de alianzas y recursos se cuenta con el siguiente procedimiento:

- UMS-PB-P-05 Gestión de Alianzas

**h) Política de investigación y mejora del bienestar.** *Teniendo en cuenta el impacto de las estrategias desarrolladas por Bienestar, la Institución busca generar procesos de análisis, reflexión e investigación que logren proponer acciones tendientes a la mejora de la implementación del Bienestar.*

<b>Políticas de Pastoral y Bienestar Institucional</b>	<b>UMS-PB-T-01 Versión 02</b>
<b>Pastoral y bienestar</b>	<b>Fecha: 22-07-2021</b>

### Criterios

- Los equipos de Bienestar, Pastoral, Formación Humano Cristiana, Gestión Humana y la Oficina de Graduados obtienen y sistematizan los aspectos de la planeación, ejecución y evaluación de las estrategias y planes de acción.
- Con el fin de revisar los impactos y generar acciones de mejora que contribuyan con la calidad del Bienestar Institucional, los equipos de Bienestar, Pastoral, Formación Humano Cristiana, Gestión Humana y la Oficina de Graduados, realizan análisis de la información sistematizada.
- Los equipos anteriormente mencionados proponen en lo posible a los programas líneas de investigación desde la información recolectada, sistematizada y analizada de las caracterizaciones, de los resultados de las estrategias y planes de acción, que sean susceptibles de investigación y que puedan aportar elementos para nuevos abordajes del Bienestar.

### Implementación

- Las unidades que implementan el bienestar con toda la comunidad universitaria, participan en la jornada anual dirigida por la Dirección de Planeación, en la que se formula el POA de cada unidad y el cual se registra en el sistema Olimpo.
- Los profesionales responsables en cada una de las unidades evalúan las actividades desarrolladas con los participantes. La información recolectada es analizada y dichos resultados se socializan en la reunión semestral donde participan el Vicerrector, los Directores y Coordinadores de la Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar. En este espacio se toman decisiones a partir de los resultados obtenidos y en perspectiva de mejorar en la implementación de futuras acciones relacionadas con el Bienestar. Estos acuerdos se consignan a través de un acta y se identifican posibles líneas de investigación.
- A partir del producto del ejercicio anterior, la información provista por el Consejo del Ámbito Universitario y la información suministrada por los diferentes actores de la comunidad universitaria, se configuran los insumos para la jornada de planeación anual de la Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar.
- Cuando se identifican las posibles líneas de investigación se concreta un espacio que permita dialogar con Directores de Programa y Coordinadores de Investigación de la(s) respectiva(s) Escuela(s) o Instituto(s), para planear el desarrollo de la investigación que se considere pertinente.

- i) Política de permanencia y graduación:** *La Unimonserate promueve estrategias que generan condiciones favorables para el ingreso, la permanencia y la graduación de los*

<b>Políticas de Pastoral y Bienestar Institucional</b>	<b>UMS-PB-T-01 Versión 02</b>
<b>Pastoral y bienestar</b>	<b>Fecha: 22-07-2021</b>

*estudiantes, a través de acciones que aporten a la intervención exitosa y oportuna de los factores que inciden en la suspensión o abandono de los estudios universitarios, de manera que se logre cumplir el proceso de formación profesional.*

### Criteria

- El Centro de Desarrollo Integral Cre-Ser con el apoyo del Comité de Permanencia, las escuelas e institutos, identifican constantemente los factores que inciden actualmente en la deserción de los estudiantes de la Unimonserate.
- El Centro de Desarrollo Integral Cre-Ser con el apoyo del Comité de Permanencia, las escuelas e institutos, elaboran y ejecutan el Programa de Permanencia Institucional de acuerdo a los factores detectados que inciden en la deserción estudiantil.
- El Comité de Permanencia evalúa si las estrategias implementadas para mitigar los índices de deserción responden de manera efectiva a los factores identificados que comprometen la permanencia de los estudiantes en la Institución.

### Implementation

- El Comité de Permanencia está integrado por el Vicerrector de Pastoral y Bienestar Universitario, el profesional en psicología de Bienestar Universitario, un docente representante de cada escuela o instituto, que tiene cierta cantidad de horas dedicadas a labores de permanencia dentro de su asignación laboral y un representante de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera. El Comité se reúne al menos tres veces cada periodo académico.
- El Centro Integral Cre-Ser en articulación con el Comité de Permanencia realizan el análisis de la caracterización estudiantil, buscando identificar factores que influyen en la deserción. También se realiza el análisis de los resultados de la prueba de tamizaje remitidos por el (la) profesional encargado(a) de aplicar el instrumento. Por último, cada representante de permanencia por Escuela e Instituto, socializa los casos de mayor relevancia que requieren acompañamiento debido a otras variables y los que han sido identificados por bajo rendimiento académico o pérdida de un curso en adelante.
- El Centro Integral Cre-Ser en conjunto con el Comité de Permanencia realiza cada semestre el análisis de los índices de deserción institucional, apoyados en ACADEMUSOFT (Sistema institucional que recopila la información académica de los estudiantes) y SPADIES (Sistema para la Prevención y el Análisis de la Deserción en las Instituciones de Educación Superior). De esta manera y fruto del análisis realizado, se orientan las estrategias encaminadas a impactar directamente los factores que inciden en la deserción universitaria.
- El Centro Integral Cre-Ser, cada representante de las escuelas e institutos se encargan de desarrollar las estrategias definidas en el Programa de Permanencia, alimentando

<b>Políticas de Pastoral y Bienestar Institucional</b>	<b>UMS-PB-T-01 Versión 02</b>
<b>Pastoral y bienestar</b>	<b>Fecha: 22-07-2021</b>

constantemente el sistema de información designado para la recopilación de los datos de cada caso en particular.

- Periódicamente se hace seguimiento en el equipo del comité de permanencia con el objetivo de identificar si las estrategias implementadas están siendo apropiadas de acuerdo a los casos. De igual forma, se tiene en cuenta la percepción de la comunidad frente a las acciones implementadas recogiendo la información a través de un formato de evaluación de las intervenciones propuestas y ejecutadas por el comité de permanencia. En las reuniones del comité se trabaja colaborativamente para evaluar y rediseñar alguna acción que se considere necesaria.

#### Procedimientos asociados

Para la implementación de la Política de Permanencia e Inclusión se cuentan con los siguientes procedimientos:

- UMS-PB-P-04 Gestión de apoyos económicos
- UMS-PB-P-02 Asesoría Socioeconómica
- UMS-PB-P-06 Permanencia y graduación
- UMS-PB-P-01 Asesoría Psicológica

### 7. Socialización

Las políticas de Bienestar Institucional que contribuyen al bien-estar de los miembros de la comunidad educativa, orientan el desarrollo de las estrategias pertinentes y fortalecen el desarrollo de las diversas dimensiones humanas de quienes hacen parte de la Unimonserate, son socializadas con toda la comunidad institucional a través de piezas publicitarias enviadas por los canales de comunicación institucionales, y otras piezas adicionales de cada política que son compartidas en redes sociales durante cada semestre, así como los espacios de formación de la semana de acogida a los estudiantes. En este sentido, en trabajo coordinado con comunicaciones se desarrollan estrategias emergentes que permitan dar a conocer las Políticas de Bienestar.

### 8. Ejecución, Seguimiento y Evaluación

Las Políticas de Bienestar se ejecutan teniendo en cuenta lo expuesto en la implementación de cada una de ellas y registrando las acciones en el Plan Operativo Anual de la Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar, donde se estipulan las estrategias y fechas concretas para su ejecución.

Los directores y coordinadores de las Unidades de la VPB, se reúnen por lo menos una vez al mes con sus equipos de trabajo para realizar el seguimiento a la planeación, preparación, ejecución y evaluación de las acciones.

<b>Políticas de Pastoral y Bienestar Institucional</b>	<b>UMS-PB-T-01 Versión 02 Fecha: 22-07-2021</b>
<b>Pastoral y bienestar</b>	

De acuerdo a la Política de Investigación y Mejora del Bienestar después de la ejecución de cada estrategia, los profesionales de las unidades aplican el formato de evaluación con los participantes; luego proceden al análisis de los resultados y se consignan en el formato de informe de actividades. Los resultados se socializan en una reunión semestral con el Vicerrector, los directores y coordinadores de Pastoral y Bienestar, donde se van tomando decisiones a la luz de los resultados sobre los aspectos a mejorar en la implementación del Bienestar.

## 9. Aspectos no considerados

Cualquier aspecto no considerado en el presente documento, excepción o interpretación, deberá ser consultado al responsable de estos lineamientos por medio de correo electrónico, quien definirá la directriz a seguir según el caso.

## Referencias

Ministerio de Educación Nacional. 2013. Lineamientos Política de educación superior inclusiva. Bogotá.

Ministerio de Educación Nacional. 2016. Lineamientos de Política de Bienestar para instituciones de educación superior. Bogotá.