|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mesa** | | Mesa 6 – BIENESTAR | | | |
| **Moderador** | | Angélica López Gómez | **Relator** | | Angélica María Rojas Muñoz |
| **Condición de calidad** | | BIENESTAR | **Característica(s)** | | **CARACTERÍSTICA 1.** ORGANIZACIÓN, RECURSOS (HUMANOS, FÍSICOS Y FINANCIEROS)Y MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PARA EL MEJORAMIENTO DEL BIENESTAR.  **CARACTRISTICA 2.** SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y SALUD |
|  | **Factores Críticos** | | | **Retos 2028** | | |
| Difusión asertiva de acciones. (\*) | Se requiere el fortalecimiento de los  programas de salud mental de la  comunidad universitaria. | | | Fortalecer el programa de salud mental para toda la comunidad universitaria. | | |
| Focalizar los apoyos socioeconómicos. | | | Capacitar a la comunidad universitaria para la atención a la población con necesidades específicas y minorías | | | |
| No existe una dependencia en la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario (VRSyBU) que permita identificar y potencializar las comunidades étnicas y minorías culturales. | | | Creación de la oficina de comunidades étnicas en la VRSyBU (acompañamiento y políticas).Potencializar las minorías étnicas en la UTP. | | | |
| Falta de articulación y rutas claras en los lineamientos para el bienestar y el desarrollo  Integral, que contribuyan a la resolución  armónica de conflictos de la comunidad  Universitaria. | | | Generar las sinergias necesarias para desarrollar e implementar políticas de Bienestar que articulen las estrategias y programas orientados al desarrollo y crecimiento humano que impacten en el clima organizacional. | | | |
| Aún no se tiene la cobertura integral en las  condiciones de seguridad y salud en el trabajo  que garanticen el bienestar laboral. | | | Garantizar la cobertura integral en salud y seguridad en el trabajo para toda la comunidad universitaria con recursos tecnológicos y físicos. | | | |
| El crecimiento de la población e infraestructura de la UTP, no se compensa con los medios y recursos actuales para atender una emergencia a gran escala, así mismo hay falta de cultura y compromiso en la prevención de emergencias. | | | Acondicionamiento de los medios y equipos físicos y tecnológicos, para garantizar la cobertura en caso de un desastre. | | | |

**Nota: Se anexa listado de asistencia de los participantes de mesa.**

**Notas de la discusión:**

|  |
| --- |
| * Al comienzo de la lectura de la condición Bienestar, Martha profesional de Gestión Humana, pregunta, ¿por qué las características de Bienestar Institucional no incluyen al sector administrativo? Ante esta inquietud, la Vicerrectora aclara que este documento es un norte y lineamiento que entrega directamente el MEN y que está sujeto a modificaciones y aportes valiosos por parte de los profesionales que se encuentran en la mesa para que a futuro todas los estamentos se incluyan. * La mesa define el siguiente concepto como guía para el desarrollo de la discusión con relación a la condición Bienestar: Todas las actividades que se gesten desde Bienestar Institucional, aportan al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad universitaria. Por lo tanto, es importante definir la cultura de Bienestar Institucional a la que se quiere apuntar y en ese orden de ideas formular factores y retos críticos con miras al 2028.   **CARACTERÍSTICA 1. ORGANIZACIÓN, RECURSOS Y MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PARA EL MEJORAMIENTO DEL BIENESTAR.**  **Aspecto A y Aspecto B**   * El sub-equipo de trabajo encargado de los aspectos A y B de la característica 1 indica: Ambos aspectos están enfocados a la permanencia estudiantil, centralizados en la inclusión y en el acompañamiento estudiantil, esto es fundamental para los estudiantes, así mismo se hace énfasis en los apoyos socioeconómicos. Frente a los retos, es necesario enfocar todos los esfuerzos en la población vulnerable. * La Vicerrectora hace hincapié en la importancia de involucrar a toda la comunidad universitaria en los programas, estrategias y servicios de bienestar.   **Aspecto C**   * El sub-equipo de trabajo encargado del aspecto C manifiesta: Al interior de la Universidad hay gran número de acciones enfocadas a la población estudiantil, sin embargo la difusión se queda corta frente a las necesidades de la Universidad. Es importante generar herramientas que puedan digitalizar y organizar información que permita que los estudiantes accedan a la misma. Por tal razón, se plantea sistematizar las acciones y procesos a través de un instrumento que permitan conectar a toda la comunidad universitaria. La vicerrectora enfatiza que la herramienta debe ser para todos con el fin de generar una verdadera divulgación que permita la transversalización de la información. * Se define la necesidad de la difusión asertiva de las acciones orientadas a la prevención, diagnóstico e intervención de los riesgos psicosociales, médicos y ambientales. * La profesional Martha de Gestión Humana, indica también que la Universidad adolece de un sistema que nos articule y que permita que el sistema de información interconecte a todo la comunidad universitaria.   **Aspecto D**   * El sub-equipo de trabajo encargado del aspecto D expone: La estudiante Martha representante del Cabildo Indígena, manifiesta que la inclusión para las minorías étnicas es frágil y mínima en la Universidad, la Vicerrectoría como tal no atiende, según su percepción, a las comunidades étnicas, por tanto no hay un espacio o dependencia que tenga el conocimiento de las comunidades (indígenas, afros y demás) y de sus reales necesidades. Se hace pertinente una persona que esté a cargo de esta oficina o dependencia y que tenga pleno conocimiento del manejo de las minorías étnicas. La representante manifiesta que las actividades que se hacen en pro de las comunidades se han quedado cortas para las necesidades actuales.   Los integrantes de la mesa manifiestan que son los mismos estudiantes los que deben apoyarse y organizarse. Así mismo se sugiere que las minorías, no sólo étnicas, sino también culturales dialoguen y encuentren puntos de convergencia para llegar a consensos claros, una oficina que trate temas en común que permitan que todos se vean favorecidos y que se sientan involucrados en las dinámicas institucionales.  Actualmente la oficina encargada de las personas con discapacidades, es la misma que se ocupa de gestionar y atender a las minorías étnicas y demás población con vulnerabilidades. La profesional Lina Ortiz , manifiesta que la oficina que atiende la población con discapacidad, debe ser diferente a la oficina que trabaje con las minorías étnicas y a su vez con la demás población vulnerable, puesto que pertenecer a una minoría no significa ser discapacitado y por lo tanto las estrategias y apuestas que se gesten son completamente diferentes.   * Finalmente se llega a un consenso en la importancia de acompañar y articular la atención no sólo de las minorías étnicas, sino también de las minorías culturales y de la población con vulnerabilidades.   **Aspecto E**   * El sub-equipo de trabajo encargado del aspecto E manifiesta: No se evidencian rutas claras para el abordaje del bienestar Institucional. Si bien, estas políticas existen están desarticuladas, de ahí la importancia de reunir todas los planes y políticas en un solo sentido para impactar a toda la comunidad Universitaria. Se sugiere proponer la articulación de los lineamientos actuales para aprovechar lo que se ha construido y unificarlo con las nuevas propuestas.   **CARACTRISTICA 2. SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y SALUD**   * **Aspecto A y Aspecto B:**   El sub-equipo de trabajo encargado de la característica 2 propone: Integrar la política de bienestar con las políticas de salud existente en la Universidad. Es necesario articular estas políticas para el bienestar de toda la comunidad, no sólo de propios sino de visitantes.   * Unificar los planes de emergencia, brigadas y comités. Actualmente los recursos son insuficientes, el compromiso debe ser de formación y capacitación donde toda la comunidad participe activamente. * Las personas que hagan parte de estos espacios deben estar comprometidos con la comunidad.   Finalmente, la mesa concluye que al hablar de Bienestar deben verse involucrados muchos aspectos, puesto que los conceptos son amplios y las posturas.  (\*) La mesa coincide en que todos los factores y retos, deben ir acompañados de la difusión asertiva de las acciones que se realicen para llevarlos a cabo. |
| **PROPUESTAS SLOGAN:**  **1. UTP, SUJÉTATE AL SUJETO**  **2. FUERZA HUMANA PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL**  **3. LA UNIVERSIDAD QUE PIENSA EN SU GENTE. EN TI !!!**  **4. VIVE, SIENTE Y DISFRUTA LA U**  **5. UTP PARA TODOS** |

**Notas de la discusión**