



ESTUDIO DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES E INTERESES DE BIENESTAR  
SOCIOLABORAL DE FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DE LA UNIVERSIDAD COLEGIO  
MAYOR DE CUNDINAMARCA: UNIDOS CONSTRUIMOS BIENESTAR

Andrea del Pilar Mongui Moya

[andrea\\_mongui@hotmail.com](mailto:andrea_mongui@hotmail.com)

301 281 00 30

Adriana Marcela Moreno Gutiérrez

[adrianamarcelamoreno@unicolmayor.edu.co](mailto:adrianamarcelamoreno@unicolmayor.edu.co)

310 569 04 58

Docente Asesora:

Mg. Diana Cristina Cuy Herrera

Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca

Facultad de Ciencias Sociales

Programa de Trabajo Social

Bogotá D.C

2018

**TÍTULO:** Estudio diagnóstico de las necesidades e intereses de bienestar sociolaboral de funcionarios y funcionarias de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca: unidos construimos bienestar

**AUTORAS:** Andrea del Pilar Mongui Moya  
Adriana Marcela Moreno Gutiérrez

**OBJETIVO GENERAL:**

Detectar las necesidades e intereses de bienestar sociolaboral de los funcionarios y funcionarias de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, en relación a las dimensiones de bienestar universitario en el transcurso del segundo (II) semestre del 2017 y el primer (I) semestre del 2018.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- 1) Identificar las necesidades de bienestar sociolaboral conforme a la dimensión de orientación educativa y la dimensión de acompañamiento para el desarrollo de las competencias para la vida.
- 2) Describir las necesidades de bienestar sociolaboral frente a la dimensión de promoción socioeconómica.
- 3) Precisar las necesidades de bienestar sociolaboral en relación a la dimensión de promoción de la actividad física, el deporte y la recreación y la dimensión de expresión artística y cultural.
- 4) Identificar las necesidades de bienestar sociolaboral en relación a la dimensión de promoción de la salud integral y autocuidado.
- 5) Describir las necesidades de bienestar sociolaboral respecto a la dimensión de cultura institucional y ciudadana.

## Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo detectar las necesidades e intereses de bienestar sociolaboral de los funcionarios y funcionarias de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, a la luz de las dimensiones de bienestar universitario. El marco conceptual que se presenta, adoptó como referente los lineamientos de política de bienestar del Ministerio de Educación Nacional; la investigación es de corte cuantitativo, alcance descriptivo y clasificación trasversal-descriptiva, que diseñó y aplicó un cuestionario en línea a 305 funcionarios, entre Docentes y Administrativos.

Entre los hallazgos, se destacan las necesidades e intereses de los Funcionarios(as) en relación a los componentes de bienestar universitario, siendo estos: capacitación, competencias para la vida, educación financiera, emprendimiento, práctica de la actividad física, deportiva, cultural y artística, salud integral y autocuidado, seguridad y salud en el trabajo, seguridad vial y atención a emergencias.

Los resultados que se presentan, reflejan el orden prioritario que tiene direccionar los planes, programas y proyectos que adelanta la Universidad, en consonancia con las expectativas de los Funcionarios(as) y las políticas institucionales. Ante este panorama, el equipo investigador, formuló una propuesta de fortalecimiento, que contempla la apertura de nuevos espacios de participación, convenios y alianzas interinstitucionales, entre otras estrategias.

**Palabras claves:** bienestar social, bienestar sociolaboral, Trabajo Social Organizacional, Instituciones de Educación Superior, dimensiones de bienestar universitario.

## Abstract

The objective of this research was to detect the needs and interests of social and labor welfare of the civil servants of the University Colegio Mayor de Cundinamarca, in light of the dimensions of university welfare. The conceptual framework presented, adopted as a reference the welfare policy guidelines of the Ministry of National Education; The research is of a quantitative nature, descriptive scope and transverse-descriptive classification, which designed and applied an online questionnaire to 305 officials, including teachers and administrators.

Among the findings, we highlight the needs and interests of the Officials (as) in relation to the components of university welfare, these being: training, life skills, financial education, entrepreneurship, physical activity, sports, cultural and artistic, integral health and self-care, safety and health at work, road safety and emergency care.

The results that are presented, reflect the priority order that has to direct the plans, programs and projects carried out by the University, in accordance with the expectations of the civil servants and the institutional policies. Against this background, the research team formulated a proposal for strengthening, which includes the opening of new spaces for participation, agreements and inter-institutional alliances, among other strategies.

**Key words:** social health and wellness, organizational social work, higher education institutions, university wellness dimensions.

## Dedicatoria

A quien dió sentido a mi vida,  
y puso un sueño donde no había nada,  
al único que cambió mi tristeza en gozo,  
y me dió la fuerza para continuar,  
mi Dios.

*Andrea del Pilar Mongui Moya*

A Dios, mi padre celestial, porque solo él sabe todo el esfuerzo que trajo consigo este proyecto, por darme la salud y cumplir sus promesas en mi vida al no dejarme desfallecer... Este trabajo de investigación es un pequeño reconocimiento a mi madre María Eugenia Gutiérrez Vargas y a mi padre Jairo Orlando Moreno Rodríguez por infundirme aliento cuando más lo necesite, por estar ahí en cada etapa de mi vida y apoyar cada sueño con amor genuino; a mis hermanos Yesid, Angie y Andrés por enseñarme con ejemplo y amor a ser mejor cada día; a mis sobrinos David y Pablo, porque con sus risas y ternura aprendí el valor irremplazable de compartir cada momento en familia, Y por supuesto, a mis abuelitas, tíos(as) y primos(as) quienes son parte importante de mí ser y siempre están en mi corazón...

*Adriana Marcela Moreno Gutiérrez*

## Agradecimientos

A Dios, por implantar en mí el sueño de ser Trabajadora Social,  
 a mi pastora María Emera Avellaneda por su consejo, motivación y amor,  
 al liderazgo de Centro Bíblico Internacional Occidente -Sanando para Sanar-,  
 por levantarme los brazos,  
 a mis padres, mi hermano y mi hermana  
 por todo su apoyo durante este proceso,  
 a la Docente Melba Chaparro por ponernos el polo a tierra  
 a la Docente Diana Cuy por toda su orientación  
 a la Jefa Yolíva Ramírez por permitirnos realizar este proyecto  
 y a cada funcionario(a) por su activa participación.

*Andrea del Pilar Mongui Moya*

Expreso mis más sinceros agradecimientos a cada funcionario y funcionaria Unicolmayor,  
 que hizo parte de este proyecto y participó de una u otra forma, porque  
 UnidosConstruimosBienestar.

Solo tengo palabras de gratitud con la Docente Melba Yesmit Chaparro Maldonado, por  
 compartir su experiencia y guiarnos por el bello camino del Trabajo Social Organizacional;  
 con la Docente Diana Cristina Cuy Herrera por alentarnos, guiarnos y sobretodo exhortarnos a  
 ser mejores, pues sus conocimientos y palabras de apoyo fueron claves al materializar este  
 proyecto;

a las Docentes Adriana Castro, Amparo Barrios y María Inés Pérez por aconsejarnos;  
 al Docente Jairo Palacios por su asesoría;

a la Docente Luisa Fernanda Ramírez, por brindarnos su apoyo y creer en nosotras en un  
 momento decisivo;

en especial al equipo de la División de Medio Universitario, liderado por la Jefa Yoliva Ramírez,  
 a la Psicóloga Laura Rodríguez y demás profesionales que nos apoyaron en este proyecto, que  
 hoy en día es un sueño hecho realidad...

*Adriana Marcela Moreno Gutiérrez*

## Tabla de Contenido

Introducción .....	1
Capítulo I .....	4
1. Planteamiento del problema.....	4
1.1 Aproximación a algunos antecedentes de bienestar sociolaboral en el marco del bienestar universitario .....	4
1.2 Descripción del problema de investigación .....	6
1.3 Pregunta de investigación .....	8
1.4 Objetivos .....	8
1.4.1 Objetivo general.....	8
1.4.2 Objetivos específicos. ....	8
1.5. Justificación .....	8
Capítulo II .....	10
2. Marcos de referencia.....	10
2.1 Marco Institucional Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca .....	10
2.2 Marco legal .....	15
2.3 Marco teórico-conceptual .....	19
2.3.1 Dimensiones del bienestar en las Instituciones de Educación Superior. ....	20
2.3.2 Orientación educativa. ....	20
2.3.2.1 <i>El desempeño laboral visto desde la capacitación.</i> .....	21
2.3.2.2 <i>Modalidades de formación en los procesos de capacitación laboral.</i> .....	22
2.3.3 Acompañamiento para el desarrollo de competencias para la vida. ....	22
2.3.3.1 Capacidad de relacionarse.....	23
2.3.3.2 Comunicarse asertivamente con los demás y con el entorno.....	23
2.3.4 Promoción socioeconómica. ....	24
2.3.4.1 Educación financiera.....	24
2.3.4.2 Apoyo al emprendimiento.....	25
2.3.5 Fomento de la actividad física, el deporte y la recreación. ....	25
2.3.5.1 Fomento de la actividad física y el deporte. ....	26
2.3.6 Expresión cultural y artística. ....	26
2.3.7 Promoción de la salud integral y autocuidado. ....	27
2.3.7.1 <i>Promoción hábitos y estilos de vida saludables.</i> .....	27
2.3.7.2 El autocuidado. ....	28
2.3.7.3 Seguridad y Salud en el Trabajo. ....	29
2.3.8 Cultura institucional y ciudadana.....	30
2.3.8.1 Seguridad vial. ....	30
2.3.8.2 Atención de situaciones de emergencia y de alto riesgo en la Institución.....	31
2.3.4 Bienestar Social. ....	31
2.3.5 Bienestar sociolaboral.....	32
2.3.5 Diagnóstico social desde la organización. ....	33
2.3.6 Las necesidades vistas desde la organización. ....	34
Capítulo III.....	35
Diseño Metodológico.....	35
3.1 Definición del diseño muestral .....	36
3.2 Método de selección de la muestra y definición del tamaño muestral .....	37
3.2.1 Muestra estratificada de la población de Docentes.....	37

3.2.2 Muestra de la población del personal Administrativo .....	39
3.3 Operacionalización de variables .....	41
3.4 Prueba piloto .....	44
3.5 Análisis e interpretación de la prueba piloto .....	45
Capítulo IV.....	46
Análisis de los resultados del proyecto investigativo .....	46
4.1 Datos de caracterización de los funcionarios.....	46
4.1.1 Edad y tiempo de servicio de los(as) funcionarios(as) en la Universidad. ....	46
4.1.2 Estado civil según género de los(as) Funcionarios(as) de la Universidad.....	47
4.1.3 Tipo de vivienda en la que residen actualmente los(as) Funcionarios(as) y su respectivo tipo de tenencia.....	48
4.1.4 Personas que aportan económicamente al hogar de los(as) Funcionarios(as) de la Universidad.....	49
4.1.5 Lugar de residencia y estrato socioeconómico de los(as) Funcionarios(as) de la Universidad.....	50
4.1.6 Medio de transporte que utilizan actualmente los(as) Funcionarios(as) de la Universidad para trasladarse a su lugar de trabajo y el tiempo estimado que emplean.....	52
4.2 Dimensiones de bienestar sociolaboral en el contexto universitario .....	53
4.2.1 Dimensión de orientación educativa.....	53
4.2.1.1 <i>Los procesos de capacitación en los Docentes: distribución por facultad y         programa académico.</i> ....	53
4.2.1.2 <i>Discusión de algunos resultados del componente capacitación-desempeño: en el         caso de los Docentes.</i> .....	61
4.2.1.3 <i>Los procesos de capacitación en los Administrativos: distribución por         dependencias y consolidado de los programas académicos en los que se ejercen         funciones.</i> .....	62
4.2.1.4 <i>Discusión de algunos resultados del componente capacitación-desempeño: en el         caso de los Administrativos.</i> .....	69
4.2.1.3 Modalidades de capacitación que resultan de interés a los(as) funcionarios de la Universidad.....	70
4.2.1.4 Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en recibir capacitación bajo la modalidad presencial.....	70
4.2.2 Dimensión de acompañamiento para el desarrollo de competencias para la vida. ....	71
4.2.2.1 <i>Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios interesados en recibir formación         relacionada con las competencias para la vida.</i> .....	72
4.2.3 Dimensión de promoción socioeconómica.....	73
4.2.3.1 <i>Educación financiera.</i> .....	73
4.2.3.2 <i>Apoyo al emprendimiento.</i> .....	74
4.2.3.3 <i>Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en recibir         formación en educación financiera y emprendimiento.</i> .....	75
4.2.4 Dimensión Fomento de la actividad física, el deporte y la recreación. ....	75
4.2.4.1 Fomento de la actividad física y el deporte. ....	75
4.2.4.2 <i>Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en participar en         actividades para el fomento físico y deportivo.</i> .....	77
4.2.5 Expresión cultural y artística. ....	77
4.2.5.1 <i>Expresión cultural.</i> .....	77



4.2.5.2 <i>Expresión artística.</i> .....	79
4.2.5.3 <i>Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en participar en actividades para la expresión cultural y artística.</i> .....	80
4.2.6 Promoción de la salud integral y autocuidado. ....	80
4.2.6.1 <i>Promoción hábitos y estilos de vida saludables.</i> .....	80
4.2.6.2 <i>El autocuidado.</i> .....	82
4.2.6.3 <i>Seguridad y Salud en el Trabajo.</i> .....	83
4.2.7 Cultura institucional y ciudadana.....	84
4.2.7.1 <i>Seguridad vial.</i> .....	84
4.2.7.2 <i>Atención de situaciones de emergencia y de alto riesgo en la Institución.</i> .....	85
4.2.7.3 <i>Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en recibir información relacionada con la seguridad vial y la atención a emergencias</i> .....	86
4.3 Medios de divulgación de los servicios, programas y actividades lideradas por la División de Medio Universitario .....	87
Capítulo V .....	88
Algunas reflexiones sobre la actuación profesional del Trabajador Social en el ámbito organizacional .....	88
Capítulo VI Conclusiones .....	91
6.1 Visto desde el cumplimiento a los objetivos trazados: .....	91
6.2 Reflexiones resultantes del proyecto investigativo: desde el aprendizaje y el ejercicio profesional.....	95
Capítulo VII Recomendaciones .....	96
Capítulo VIII Logros del proyecto investigativo .....	98
Capítulo IX.....	99
Productos del proyecto investigativo .....	99
Referencias.....	101

## Lista de tablas

Tabla 1. Cuadro de resumen de las respuestas de los Docentes, Administrativos, Directivos Administrativos y Directivos Académicos de las encuestas de autoevaluación con fines de acreditación .....	6
Tabla 2. Cuadro de análisis de la normatividad legal vigente a nivel internacional.....	15
Tabla 3. Cuadro de análisis normatividad legal vigente a nivel nacional.....	16
Tabla 4. Cuadro de análisis de la normatividad legal vigente a nivel institucional.....	18
Tabla 5. Categorías de análisis de las relaciones sociales .....	23
Tabla 6. Temas estratégicos del proyecto Universidad Saludable.....	28
Tabla 7. Elementos para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.....	29
Tabla 8. Diagnóstico social desde la organización .....	33
Tabla 9. Universo del diseño muestral.....	36
Tabla 10. Ecuación para definir el tamaño muestral.....	37
Tabla 11. Cálculo del Tamaño de la Muestra de los Docentes.....	38
Tabla 12. Muestreo estratificado aleatorio de Docentes.....	38
Tabla 13. Cálculo del Tamaño de la Muestra de los Administrativos.....	39
Tabla 14. Muestreo estratificado aleatorio de Administrativos .....	39
Tabla 15. Operacionalización de variables de bienestar sociolaboral según las dimensiones de bienestar universitario.....	41
Tabla 16. Temas de capacitación que resultan interesantes a los Docentes de la Facultad de Administración y Economía .....	54
Tabla 17. Temas de capacitación que resultan interesantes a los Docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud.....	56
Tabla 18. Temas de capacitación que resultan interesantes a los Docentes de la Facultad de Derecho .....	57
Tabla 19. Temas de capacitación que resultan interesantes a los Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales .....	57
Tabla 20. Temas de capacitación que resultan interesantes a los Docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura.....	59
Tabla 21. Temas de capacitación que resultan interesantes a los Docentes del programa de Ciencias Básicas.....	61
Tabla 22. Temas de capacitación que resultan interesantes a los Administrativos de la Oficina de Rectoría.....	63
Tabla 23. Temas de capacitación que resultan interesantes a los Administrativos de la Dependencia de Vicerrectoría Administrativa.....	65
Tabla 24. Temas de capacitación que resultan interesantes a los Administrativos de la Dependencia de Vicerrectoría Académica.....	66
Tabla 41. Ámbitos de actuación e intervención profesional en el área organizacional.....	89

## Lista de Figuras

Figura 1. Misión y Visión Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca .....	10
Figura 2. Estructura orgánica de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. ....	12
Figura 3. Misión y Visión de la División de Medio Universitario de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.....	13
Figura 4. Funciones de la División de Medio Universitario de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca .....	14
Figura 5. Dimensiones de bienestar universitario propuestas por el Ministerio de Educación Nacional. ....	20
Figura 6. Los procesos de capacitación en Docentes.....	54
Figura 7. Los procesos de capacitación en Administrativos.....	63
Figura 8. Proyectos que conforman la estrategia Unidos Construimos Bienestar.....	100

## Lista de Gráficas

Gráfica 1. Edad y tiempo de servicio de los(as) Funcionarios(as) de la Universidad .....	46
Gráfica 2. Estado civil según género de los(as) Funcionarios(as) de la Universidad .....	47
Gráfica 3. Tipo de vivienda en la que residen actualmente los(as) Funcionarios(as) y su respectivo tipo de tenencia.....	48
Gráfica 4. Personas que aportan económicamente en el hogar de los(as) Funcionarios(as) de la Universidad .....	49
Gráfica 5. Lugar de residencia y estrato socioeconómico de los(as) Funcionarios(as) de la Universidad .....	50
Gráfica 6. Medio de transporte que utilizan actualmente los(as) Funcionarios(as) de la Universidad para trasladarse a su lugar de trabajo y el tiempo estimado que emplean. ....	52
Gráfica 7. Modalidades de capacitación que resultan de interés a los(as) funcionarios de la Universidad .....	70
Gráfica 8. Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en recibir capacitación bajo la modalidad presencial.....	71
Gráfica 9. Temas relacionados con las competencias para la vida que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as).....	71
Gráfica 10. Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios interesados en recibir formación relacionada con las competencias para la vida. ....	72
Gráfica 11. Temas relacionados con la educación financiera que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as).....	73
Gráfica 12. Temas relacionados con el emprendimiento que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as).....	74
Gráfica 13. Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en recibir formación en educación financiera y emprendimiento .....	75
Gráfica 14. Actividades para el fomento de la actividad física y el deporte que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as) .....	76
Gráfica 15. Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en participar en actividades para el fomento físico y deportivo. ....	77
Gráfica 16. Actividades para el fomento de la expresión cultural que resultan interesantes a los(as) funcionarios.....	78
Gráfica 17. Actividades para el fomento de la expresión artística que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as).....	79
Gráfica 18. Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en participar en actividades para la expresión cultural y artística. ....	80
Gráfica 19. Temas relacionados con los hábitos y estilos de vida saludables que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as) .....	81
Gráfica 20. Temas relacionados con el autocuidado que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as).....	82
Gráfica 21. Temas relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as) .....	83
Gráfica 22. Temas relacionados con la seguridad vial que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as).....	84
Gráfica 23. Atención de situaciones de emergencia y de alto riesgo en la Institución.....	85

Gráfica 24. Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en recibir información relacionada con la seguridad vial y la atención a emergencias.....	86
Gráfica 25. Medios de divulgación preferentes por los(as) funcionarios(as) frente a los servicios, programas y actividades de bienestar universitario .....	87

**Lista de Ecuaciones**

Ecuación 1. Fórmula para definir la muestra .....	37
Ecuación 2. Fórmula para definir el factor de ponderación .....	37
Ecuación 3. Muestra de la población de Docentes .....	37
Ecuación 4. Factor de ponderación de la muestra de Docentes .....	38
Ecuación 5. Formula de muestreo estratificado aleatorio .....	38
Ecuación 6. Muestra de la población del personal Administrativo .....	39
Ecuación 7. Factor de ponderación de la muestra del personal Administrativo .....	39

## Lista de Apéndices

Apéndice A. Primera versión del cuestionario dirigido a Docentes de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.....	109
Apéndice B. Primera versión del cuestionario dirigido a Administrativos de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.....	113
Apéndice C. Tabulación, análisis y observaciones de la primera versión del cuestionario dirigido a funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.....	117
Apéndice D. Segunda versión del cuestionario dirigido a Docentes de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.....	159
Apéndice E. Segunda versión del cuestionario dirigido a Administrativos de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.....	162
Apéndice F. Tablas de frecuencia y observaciones de la segunda versión del cuestionario dirigido a funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.....	165
Apéndice G. Presupuesto de gastos e inversiones del proyecto investigativo.....	178
Apéndice H. Cronograma de actividades del proyecto investigativo.....	178
Apéndice I. Estrategia para la difusión de la encuesta de bienestar sociolaboral.....	181
Apéndice J. Registro fotográfico.....	188
Apéndice K. Constancias de la publicación del artículo académico.....	190
Apéndice L. Certificado de participación como ponentes en el encuentro de REDCOLSI - Nodo Bogotá.....	193

## **Lista de Anexos**

Anexo 1. Unidos Construimos Bienestar: lineamientos generales para el fortalecimiento del proceso de gestión de bienestar sociolaboral.



### Lista de abreviaciones

<b>ARL:</b>	Aseguradora de Riesgos Laborales
<b>Ascun:</b>	Asociación Colombiana de Universidades
<b>Unicolmayor:</b>	Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca
<b>CNA:</b>	Consejo Nacional de Acreditación
<b>Icetex:</b>	Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior
<b>Icfes:</b>	Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación Superior
<b>MEN:</b>	Ministerio de Educación Nacional
<b>SNA:</b>	Sistema Nacional de Acreditación

## Introducción

“...La investigación en Trabajo Social debe avanzar a la misma velocidad  
en que lo hace la modernidad...”

*Zulma Cristina Santos de Santos* -Trabajadora Social-

El Estado, como institución garante de derechos, ha tenido encomendada la labor de adelantar estrategias en atención a las necesidades primarias de los ciudadanos. En sus inicios, la intervención fue regulada por las leyes isabelinas y de renta mínima garantizada (García, 1997); tal como lo afirma Herrero (2012), con estos preceptos normativos se dio paso a las primeras leyes de accidentes y enfermedades laborales.

Desde esta perspectiva, se encuentra que los procesos de globalización no sólo demandan el aumento de la productividad del mercado laboral sino también el bienestar del trabajador. Y es en este punto, que el ejercicio profesional del Trabajador Social ha demostrado su competencia en el ámbito organizacional, pues desde los inicios de la profesión-disciplina se adoptó por objeto de investigación/intervención el bienestar integral del trabajador; sin embargo, se encuentra en común denominador que los y las profesionales en esta área tienden a concentrar sus esfuerzos en la praxis, dejando de lado la producción de conocimiento, lo cual es preocupante teniendo en cuenta que la articulación entre la teoría y la práctica es indispensable para el ejercicio profesional.

Es así que nos atrevemos a afirmar que sólo cuando la nueva generación de Trabajadores y Trabajadoras Sociales adopte un rol propositivo y tome la iniciativa en generar proyectos de investigación social que sean innovadores y respondan a las dinámicas de la cuestión social, se podrán sobrepasar las barreras que impiden el reconocimiento de nuestra profesión-disciplina. Si bien es cierto que históricamente nos hemos quedado por fuera de la producción de conocimiento en materia de bienestar sociolaboral, ha llegado el momento en que unamos fuerzas y entre todos y todas asumamos el compromiso de aportar -desde nuestra experiencia- al posicionamiento de nuestro Trabajo Social.

En torno a estas reflexiones, surge nuestro interés en ver de cerca el caso de las Instituciones de Educación Superior como entes generadoras de empleo; entre los hallazgos de la revisión documental, se encuentra que son contadas las investigaciones en materia de bienestar y que las

existentes tienden a centrar su interés en el estamento estudiantil, dejando de lado a los Docentes y Administrativos como parte de la comunidad universitaria.

Ante este panorama nos preguntamos: ¿qué tan estudiado ha sido el bienestar sociolaboral en el contexto universitario?, la respuesta no se hace esperar porque es un reto encontrar documentación que lo referencie, y es de señalar, que este vacío de información se replica en la mayoría de Instituciones de Educación Superior a nivel nacional y la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca no se exime de este panorama.

De este modo, resulta prioritario conocer las necesidades e intereses de bienestar sociolaboral de los funcionarios y funcionarias de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, para así generar insumos que le permitan a la División de Medio Universitario redireccionar las acciones que adelanta en el marco de la gestión del bienestar institucional, en consonancia con las expectativas de los funcionarios y las políticas institucionales, incluyendo el proceso de autoevaluación con fines de acreditación institucional.

Por consiguiente, el presente estudio adopta como referente conceptual las disposiciones que reposan en los Lineamientos de Política de bienestar universitario del Ministerio de Educación Nacional, y como base metodológica se adoptan las fases del proceso de investigación cuantitativa de Hernández, Fernández y Baptista; es de ahí, que el presente documento se subdivide en ocho (8) capítulos, siendo estos:

- I. Planteamiento del problema: este capítulo se constituye como el primer acercamiento con el tema de interés del presente estudio, pues se revisan los antecedentes que dan vida al proyecto, la descripción del problema investigativo, la pregunta de investigación, los objetivos que se trazan en respuesta al mismo y la justificación.
- II. Marcos de referencia: este apartado contiene los referentes que orientan la investigación, de la siguiente forma: en el marco legal, se desglosan los preceptos normativos vigentes a nivel internacional, nacional e institucional; en el marco institucional, la estructura orgánica de la Universidad, su respectivo direccionamiento estratégico y por supuesto un acercamiento a su historia; y en el marco teórico-conceptual, se desarrolla la perspectiva teórica en función de compilar los ejes transversales que guían el presente proyecto, es decir, el bienestar sociolaboral y sus respectivas dimensiones, además de la

operacionalización de variables y la construcción del instrumento para la recolección de la información.

- III. Diseño metodológico: en este punto, se definen los componentes de la visualización del alcance del estudio, la definición del diseño muestral, los métodos para la selección de la muestra, la fase de recolección de los datos y la descripción de la prueba piloto con su respectivo análisis.
- IV. Análisis de resultados: con el desarrollo de los capítulos anteriores, se da paso a la tabulación y análisis de los resultados, a la luz de las teorías que sustentan el bienestar sociolaboral y sus respectivas dimensiones: orientación educativa, competencias para la vida, promoción socioeconómica, fomento de la actividad física y deportiva, expresión cultural-artística, salud integral-autocuidado y cultura institucional y ciudadana
- V. Algunas reflexiones sobre la actuación profesional del Trabajador Social en el ámbito organizacional: si bien este capítulo no pertenece a una fase en particular del proceso metodológico, se considera oportuno dar cuenta del proceso investigativo desde nuestra experiencia académica, en torno al quehacer profesional en el ámbito organizacional y el compromiso-desafío del Trabajador Social en los procesos que involucran la gestión del bienestar desde el área de bienestar universitario.
- VI. Conclusiones: en este segmento reposan las conclusiones vistas desde el cumplimiento a los objetivos del proyecto, y algunas reflexiones desde el aprendizaje y el ejercicio profesional del Trabajador Social.
- VII. Recomendaciones: con este capítulo se expone las recomendaciones del equipo investigador a la División de Medio Universitario de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, al programa de Trabajo Social de la misma Universidad, a la profesión-disciplina y por consiguiente a los Trabajadores y Trabajadoras Sociales.
- VIII. Logros del proyecto investigativo: cerrando el ciclo de la investigación, se opta por compartir algunos de los logros y productos resultantes del proyecto.

## Capítulo I

### 1. Planteamiento del problema

En este capítulo se compilará el planteamiento del problema, el cual contiene los siguientes apartados: aproximación hacia algunos antecedentes, descripción del problema, delimitación del problema y pregunta de investigación, a continuación, se expone su desarrollo.

#### **1.1 Aproximación a algunos antecedentes de bienestar sociolaboral en el marco del bienestar universitario**

Para abordar el tema de bienestar sociolaboral en el contexto universitario es preciso revisar algunos antecedentes que han aportado a su proceso de construcción histórica, en relación al bienestar social y las condiciones de calidad de vida de los trabajadores en las Instituciones de Educación Superior como lugar de trabajo.

En alusión al caso de Colombia, Jiménez (2010) relata que el auge de la economía nacional en la década de 1930 se materializó con la acumulación natural del capital y la consolidación de la industria manufacturera y artesanal; con este auge se dio paso a la apertura de fábricas que aumentaron su productividad en respuesta a la expansión del mercado norteamericano.

Cabe resaltar, que el crecimiento económico nacional desencadenó una serie de situaciones que afectaron directamente a los trabajadores desde “...los horarios extensos, la falta de higiene y salud ocupacional en los puestos de trabajo, el pésimo estado de las viviendas en los barrios obreros...” entre otras (Jiménez, 2010, p. 72). A razón de esto, surge la necesidad de reivindicar los derechos de los trabajadores, es de allí que el Trabajo Social adopta como objeto de estudio e intervención el bienestar social y las afectaciones en la calidad de vida laboral (Jiménez, 2010).

Con la revisión de antecedentes de bienestar socio-laboral en el ámbito universitario, se encuentra que son escasas las investigaciones sobre este tema, sin embargo se hace un recorrido por los hechos de mayor relevancia a la fecha. Uno de los primeros precedentes fue la implementación de la Ley 63 de 1935, que dispuso la inclusión de la extensión cultural y de bienestar estudiantil en la Universidad Nacional de Colombia, en ese entonces el bienestar universitario era sinónimo de bienestar estudiantil y excluía a los demás estamentos de la comunidad universitaria (Celin, López y Pino, 2005).

Es oportuno mencionar, que las Instituciones de Educación Superior empezaron a interesarse por aspectos que trascendieron su labor misional, es por ello que la creación de diferentes entidades

en la década de 1950 aportaron a la formulación de políticas de bienestar universitario, dichas entidades se conocen en la actualidad bajo el nombre de: Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior -ICETEX-, Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior -ICFES- y la Asociación Colombiana de Universidades -ASCUN- (Aguilar, González y Pezzano, 2002).

Años más tarde, en 1973 el ICFES realizó el primer estudio nacional denominado “Diagnóstico y criterios básicos sobre el bienestar universitario”, los resultados obtenidos dejaron en evidencia la imprecisión de los objetivos, fallas administrativas, problemas de planeación y financiamiento en las Instituciones de Educación Superior (Aguilar *et.al.*, 2002). A partir de los hallazgos, se formularon estrategias para el mejoramiento del bienestar de la comunidad universitaria, entre las estrategias dirigidas a docentes y administrativos se contemplaron los servicios de vivienda, cajas de compensación familiar, apoyo a la realización científica y auxilio de transporte (Aguilar *et.al.*, 2002).

La inclusión del bienestar laboral en el contexto universitario, fue respaldado normativamente por el Estado Colombiano con el Decreto 80 de 1980, la Ley 30 de 1992 y la Ley 115 de 1994; estos preceptos normativos ordenaron que los programas de bienestar universitario incluyeran a docentes y administrativos en los programas tendientes al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social (Aguilar *et.al.*, 2002).

Conforme a lo anterior, en 1997 el ICFES en compañía de la Universidad del Valle publicó el segundo “Diagnóstico Nacional de Bienestar de las Instituciones de Educación Superior”; los resultados permitieron identificar que los programas de bienestar seguían sin abarcar la totalidad de la comunidad universitaria (a pesar de la normatividad estipulada) causando un déficit interno en la gestión del bienestar (Aguilar *et.al.*, 2002).

A la fecha no hay documentación publicada de nuevos estudios diagnósticos a nivel nacional, es una realidad que el bienestar en las Instituciones de Educación Superior ha sido poco investigado. Martínez y Vargas refieren que de ciento cuarenta y dos (142) investigaciones revisadas y clasificadas entre 1957 a 2003 en Universidades Colombianas, solamente ocho (8) se ubican en la categoría de bienestar, siendo el ICFES quien lleva el liderazgo en la investigación respecto a este tema (Contecha, 2009 citando a Martínez y Vargas, 2002).

## 1.2 Descripción del problema de investigación

Las escasas investigaciones de Bienestar Universitario a nivel nacional, se ven reflejadas en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, teniendo solo dos precedentes en relación al objeto de estudio del presente proyecto. El primer denota el interés de la Universidad por adquirir la acreditación institucional de alta calidad, la cual es otorgada por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) luego de una serie de procesos evaluativos que son medidos a través de factores asociados a la estructura y el funcionamiento de las Instituciones de Educación Superior, uno de estos factores es el Bienestar Institucional. (Consejo Nacional de Educación Superior, 2014).

Conforme a lo anterior, la Universidad implementó una estrategia denominada Modelo Institucional de Acreditación (MIA), el cual se complementó con la aplicación de unas encuestas de opinión que permitieron identificar la percepción de los actores involucrados dentro del proceso de autoevaluación con fines de acreditación institucional, (Oficina de Acreditación y Autoevaluación, 2016, p.7). Seguido a esto, se presentan las respuestas de los funcionarios promediadas en relación a cada aspecto a evaluar del Factor de Bienestar Institucional.

**Tabla 1. Cuadro de resumen de las respuestas de los Docentes, Administrativos, Directivos Administrativos y Directivos Académicos de las encuestas de autoevaluación con fines de acreditación**

ASPECTOS A EVALUAR	ESCALA DE EVALUACIÓN					
	Excelente	Buena	Regular	Deficiente	Insuficiente	Total
Cobertura de los programas y proyectos de bienestar	27,50%	53,80%	13,20%	4%	1,50%	100%
Medios de divulgación de los servicios de bienestar universitario	21,75%	51,25%	23,25%	3%	0,75%	100%
Campañas de prevención de riesgos psicosociales, ocupacionales y ambientales	17,75%	49,50%	27,50%	4,25%	1%	100%
Inclusión de regímenes especiales y con algún tipo de discapacidad	23%	45%	25%	5,30%	1,50%	100%
Mecanismos que conoce para la resolución de conflictos entre los miembros de la universidad.	21%	56%	18%	5%	1%	100%

Fuente: Elaborado por el Equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado y adaptado del "Reporte correspondiente a los gráficos resultantes de la aplicación de las encuestas de Autoevaluación con fines de Acreditación Institucional - 2016".

En la tabla inmediatamente anterior, se observa que los resultados favorables (valoración excelente y bueno) suman el 73%, mientras que los desfavorables (valoración regular, deficiente e insuficiente) representan el 27%, estas cifras indican condiciones propicias para la mayor parte de los funcionarios.

A pesar del panorama favorable que presentan las anteriores cifras, este se contrasta con el segundo precedente, el cual permite visualizar una realidad diferente mediante los resultados del "Informe de evaluación de riesgo psicosocial", realizado por la Universidad Colegio Mayor de

Cundinamarca con la asesoría de la Aseguradora de Riesgos Laborales Positiva en el año 2016 (Positiva Compañía de Seguros, 2016).

La compañía positiva aplicó una Batería de instrumentos para la medición del riesgo psicosocial, dentro de estos se encontraba: por un lado, el cuestionario de factores de riesgo intralaboral, cuyos resultados evidenciaron un nivel de riesgo “alto y muy alto” en el 60% en los aspectos de control sobre el trabajo, liderazgo, relaciones sociales, demandas del trabajo y recompensas. Por otro lado, se aplicó el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, manifestando el riesgo alto y muy alto en un 47%, el cual tuvo en cuenta el tiempo fuera del trabajo, las relaciones familiares, la comunicación y relaciones interpersonales, la situación económica del grupo familiar, las características de la vivienda y su entorno, la influencia del entorno laboral sobre el trabajo y el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda<sup>1</sup> (Positiva Compañía de Seguros, 2016).

Ante la situación planteada, la Compañía Positiva recomendó la intervención inmediata y seguimiento de los funcionarios que presentan altos niveles de riesgo, por medio de acciones que disminuyan los riesgos intralaborales y extralaborales como el fortalecimiento de los programas de bienestar laboral, el aumento de la motivación de los colaboradores y la implementación de un sistema de vigilancia epidemiológico.

Los anteriores precedentes, dejan un vacío de información con respecto a las necesidades e intereses de los(as) funcionarios(as), en consonancia con el Ministerio de Educación Nacional esto puede deberse entre otras causas a la “falta de representatividad en los órganos directivos, presupuesto insuficiente, carencia de un sistema de información y recolección de datos para establecer diagnósticos y evaluar resultados, asimetría en las condiciones de los docentes como contratación, remuneración y ascenso y carga académica, enfoque asistencial y tercerización para contratar al personal administrativo que trabaja en áreas misionales”, puesto que estas son las falencias que más se presentan en las Universidades (MEN, 2016, p.12).

De allí se encuentra pertinente y relevante la realización del presente proyecto investigativo, dirigido a los setecientos noventa y un (791) funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca; estudio que es avalado por la Directora de la División de Medio Universitario,

---

<sup>1</sup> Los datos porcentuales citados en este apartado hacen parte de los resultados generales y no en detalle.



quién en diferentes oportunidades a reiterado su interés frente al mismo.

### **1.3 Pregunta de investigación**

De acuerdo a lo anterior se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿cuáles son las necesidades e intereses de bienestar sociolaboral de los funcionarios y funcionarias de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en el transcurso del segundo (II) semestre del 2017 y el primer (I) semestre del 2018?

### **1.4 Objetivos**

#### **1.4.1 Objetivo general.**

Detectar las necesidades e intereses de bienestar sociolaboral de los funcionarios y funcionarias de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, en relación a las dimensiones de bienestar universitario en el transcurso del segundo (II) semestre del 2017 y el primer (I) semestre del 2018.

#### **1.4.2 Objetivos específicos.**

- 6) Identificar las necesidades de bienestar sociolaboral conforme a la dimensión de orientación educativa y la dimensión de acompañamiento para el desarrollo de las competencias para la vida.
- 7) Describir las necesidades de bienestar sociolaboral frente a la dimensión de promoción socioeconómica.
- 8) Precisar las necesidades de bienestar sociolaboral en relación a la dimensión de promoción de la actividad física, el deporte y la recreación y la dimensión de expresión artística y cultural.
- 9) Identificar las necesidades de bienestar sociolaboral en relación a la dimensión de promoción de la salud integral y autocuidado.
- 10) Describir las necesidades de bienestar sociolaboral respecto a la dimensión de cultura institucional y ciudadana.

### **1.5. Justificación**

El Ministerio de Educación Nacional como ente rector de las Instituciones de Educación Superior, encomienda al área de bienestar universitario la responsabilidad de propender por el

desarrollo integral de la totalidad de la comunidad universitaria; en el caso de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca dichas disposiciones se compilan en el Reglamento de Bienestar Universitario, el cual exige la realización de un estudio diagnóstico de necesidades e intereses de los funcionarios de la Institución. (Reglamento de Bienestar Universitario, 1995).

En esta misma línea, se articula el Factor de Bienestar Institucional del CNA, en el que se relaciona el primer aspecto a evaluar con la aplicación de las políticas institucionales, es de ahí, que el presente proyecto se constituye como un aporte en el proceso de autoevaluación con fines de acreditación institucional de alta calidad. (Consejo Nacional de Acreditación, 2014).

Desde la profesión de Trabajo Social, es pertinente mencionar a Santos de Santos (2016), quien plantea la necesidad de demostrar la pertinencia y el posicionamiento de Trabajo Social en el ámbito organizacional a través de nuevos conocimientos teórico; es partir de esta premisa, que la presente investigación responde al llamado de la academia, en cuanto a la producción de conocimientos en el área de bienestar sociolaboral, pues la autora refiere que el Trabajo Social en el campo laboral tiene "... mucho terreno abonado para desarrollar investigaciones desde las dinámicas sociales de las organizaciones y de los trabajadores" (Santos de Santos, 2016, p. 226).

De la misma forma, se busca aportar a la línea de investigación Salud y Desarrollo Humano, la cual estudia el desarrollo social y el bienestar integral en los diferentes contextos, asimismo se encarga de formular alternativas que promueven la adopción de estilos de vida y trabajo saludables (Oficina de Investigaciones, 2017), permitiendo la puesta en marcha de estudios afines en esta línea de investigación.

Es de anotar, que la utilidad metodológica se argumenta con el diseño del cuestionario para la detección de necesidades e intereses de bienestar sociolaboral, dado que este puede ser insumo para Instituciones de Educación Superior que emprendan procesos de autoevaluación con fines de acreditación institucional y del fortalecimiento al proceso de gestión del bienestar institucional.

Finalmente, es relevante mencionar que este proyecto de investigación además de ser un aporte a la construcción cooperativa de conocimiento desde la academia, trasciende al enriquecimiento personal y profesional de las Trabajadoras Sociales en formación, pues este proyecto permitió que las profesionales en formación asumieran el reto de visibilizar y reconocer los sentires de los funcionarios y funcionarias de la Unicolmayor, quienes trabajan incansablemente por el fortalecimiento de la Institución. Con este proyecto de amplia envergadura, el equipo investigador

recolecto experiencias valiosas que podrán replicarse desde la ética profesional y el sentido de pertenencia por la Unicolmayor como alma máter.

## Capítulo II

### 2. Marcos de referencia

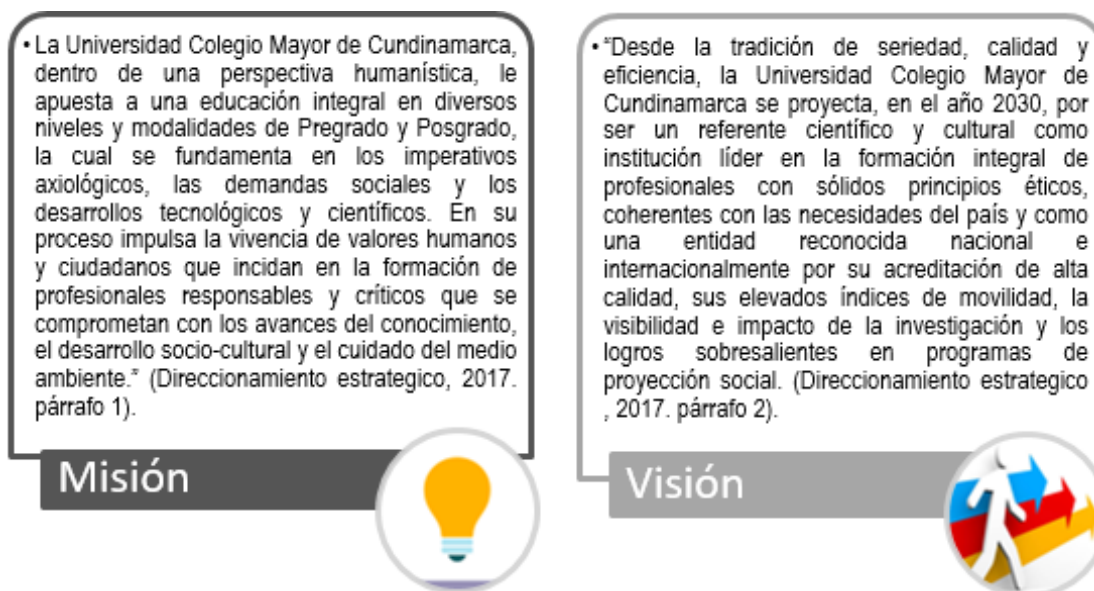
En este apartado se hace alusión a los marcos de referencia que proporcionan la fundamentación teórico-conceptual, la normatividad legal vigente y el contexto institucional en función del presente proyecto investigativo.

#### 2.1 Marco Institucional Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca

El presente proyecto de investigación, se enmarca en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, que al ser una Institución de Educación Superior "...le apuesta a una educación integral en diversos niveles y modalidades de Pregrado y Posgrado, la cual se fundamenta en los imperativos axiológicos, las demandas sociales y los desarrollos tecnológicos y científicos..." (Direccionamiento estratégico, 2017, párrafo 1).

En su visión, se destaca el interés de la Universidad, en ser reconocida a nivel nacional e internacional por el logro de la acreditación institucional de alta calidad, y es de ahí, que los resultados del presente proyecto actúan como insumo en el proceso de autoevaluación con fines de acreditación en el Factor de bienestar institucional.

*Figura 1. Misión y Visión Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca*



Fuente: Equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación, tomado del documento Direccionamiento estratégico de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca (2017).

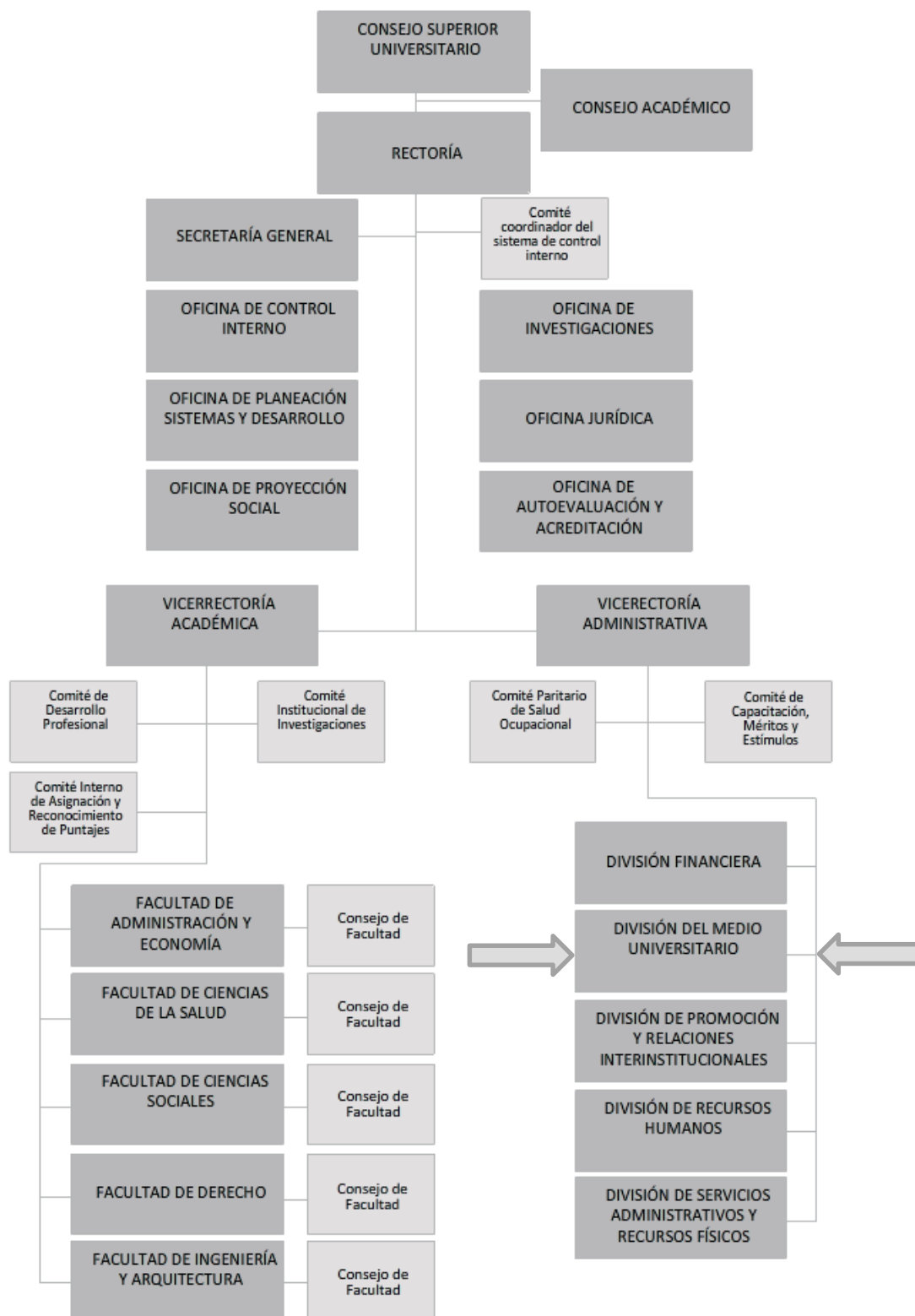
Al revisar algunos precedentes históricos que dan vida a la Universidad, se encuentra que su fundación tuvo lugar con la Ley 48 de 1945 del Ministerio de Educación Nacional (MEN) bajo el nombre de Colegio Mayor de Cultura Femenina de Cundinamarca, vinculada a la División de Educación Postsecundaria hasta 1979; es así, como una década después y a partir de la reestructuración del MEN y la firma del Decreto 750 de 1988, el Colegio Mayor adopta la figura de Institución Universitaria (Direccionamiento estratégico, 2017).

El cambio de naturaleza jurídica de Institución Universitaria a Universidad, es conferido por el Ministerio de Educación Nacional en cumplimiento a la Ley 91 de 1993 y la Resolución 828 de 1996. Con dicho reconocimiento la Universidad emprende una ruta para la implementación de nuevos programas académicos nocturnos entre 1996 y 1998. En materia normativa, la Universidad ejerce sus funciones bajo los parámetros de la Constitución Política de Colombia como ley máxima, la Ley 30 de 1992 de Educación Superior y los estatutos de orden interno que se establecen por el Consejo Superior Universitario, el Consejo Académico y la Rectoría (Direccionamiento estratégico, 2017).

Conforme a la infraestructura física, se encuentra que la sede principal de la Universidad se sitúa en la localidad de Santafé de la ciudad de Bogotá, específicamente en la Unidad de planeamiento zonal -La Macarena-; es de anotar, que la Institución cuenta sedes subalternas de apoyo, seis (6) de ellas ubicadas en Bogotá y una (1) en el municipio de Ricaurte, siendo estas: Sede II Cursos de Extensión, Sede III Facultad de Derecho, Sede IV Facultad de Ingeniería y Arquitectura, Sede V Edificio Panorama, Sede VI Sala de Exposiciones Ana Restrepo del Corral, Sede VII Posgrados, Sede VIII Plenosol (Direccionamiento estratégico, 2017).

En relación al funcionamiento interno de la Universidad, se identifica que su estructura orgánica se distribuye en tres dependencias: Rectoría, Vicerrectoría Académica y Vicerrectoría Administrativa (véase figura 2); y en esta última se encuentra la División de Medio Universitario -en la que se inscribe el presente proyecto-, a continuación se muestra su misión y visión, funciones y equipo de trabajo.

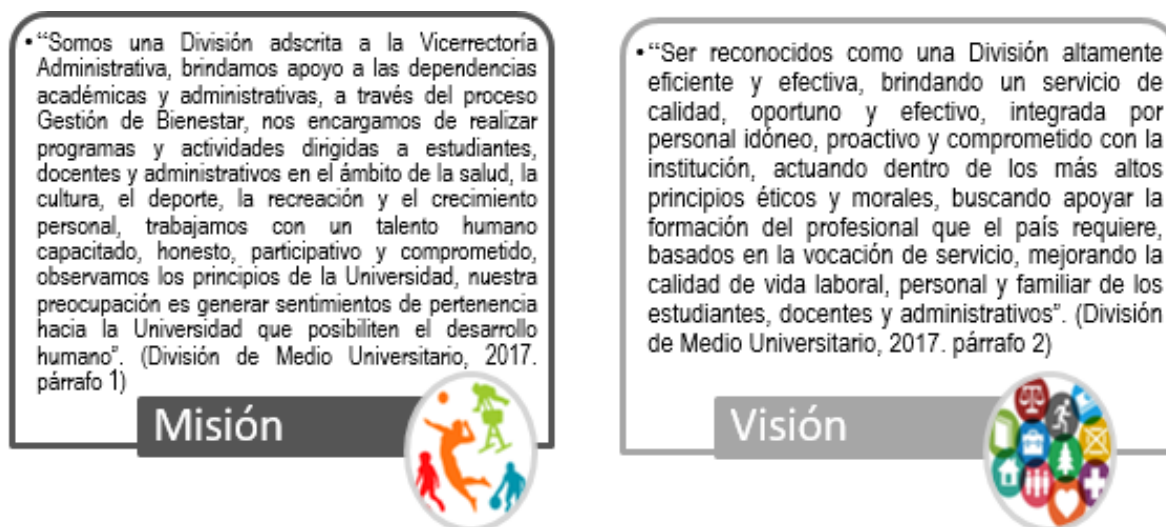
Figura 2. Estructura orgánica de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.



Fuente: Tomado del documento Estructura Orgánica de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca (2017).

La gestión integral del bienestar de los estudiantes, docentes y administrativos se contempla en la misión de la División de Medio Universitario, es por ello que las estrategias contenidas en los programas y proyectos deben propender por el desarrollo humano integral y la calidad de vida en la esfera personal, familiar y laboral; y en la visión se refleja, el interés que tiene la División en ser reconocida por su eficiencia y efectividad ante la comunidad universitaria (División de Medio Universitario, 2017).

**Figura 3. Misión y Visión de la División de Medio Universitario de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca**



Fuente: Equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación, tomado del documento Visión, Misión y Objetivos de la División de Medio Universitario (2017).

De acuerdo con lo anterior, se resulta oportuno listar las funciones que adelanta la División de Medio Universitario:

**Figura 4. Funciones de la División de Medio Universitario de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca**



Fuente: Equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación, tomado del Acuerdo 012 del 2000, artículo catorce (14) de las funciones de la División de Medio Universitario (2017).

Las funciones de la División de Medio Universitario, se articulan con los programas, servicios y actividades dirigidos a los funcionarios(as), en el área de salud, recreación y deportes, área cultural, entre otros (División de Medio Universitario, 2017). Actualmente la Universidad adelanta acciones para el fomento del bienestar social, la calidad de vida laboral y el desarrollo humano integral de los funcionarios, es por ello, que en el Plan de Desarrollo Institucional 2015-2019 se contempla en el cuarto objetivo estratégico, el fortalecimiento de la gestión del bienestar con el indicador de –Personal Docente y Administrativos atendidos en el proyecto de bienestar- (Plan de Desarrollo Institucional, 2016).

Es de ahí, que el presente proyecto le apunta al fortalecimiento de este indicador el cual ha sido encomendado a la División de Medio Universitario y la División de Recursos Humanos, teniendo en cuenta que la eficacia y efectividad en la atención de los funcionarios en proyectos para la gestión del bienestar, demandan la realización de un diagnóstico social, que permita que la formulación de planes, programas y proyectos sea coherente con las políticas institucionales y este en consonancia con las expectativas de los(as) funcionarios(as).

Desde esta perspectiva, es pertinente que los profesionales de Trabajo Social lideren los procesos que involucran la gestión del bienestar institucional y en este caso el sociolaboral, pues los conocimientos adquiridos desde la academia y la praxis, les facultan para asumir a cabalidad los desafíos que impone este ámbito en el que convergen un sinnúmero de factores.

Este planteamiento reafirma en el caso de la Universidad, pues la Directora de la División de Medio Universitario es Trabajadora Social y su equipo interdisciplinario de conforma por profesionales de Psicología, Psicopedagogía, Terapia Ocupacional, Mercadeo y Publicidad y Asistencia Administrativa (División de Medio Universitario, 2017).

## 2.2 Marco legal

En esta sección, se presenta la base normativa que orienta de una u otra forma el bienestar sociolaboral en las Instituciones de Educación Superior como lugar de trabajo, y se establece su relación con el presente proyecto de investigación; a continuación se desglosan los aportes legales a nivel internacional, nacional e institucional.

**Tabla 2. Cuadro de análisis de la normatividad legal vigente a nivel internacional.**

Normatividad legal vigente de bienestar laboral a nivel internacional		
Normatividad	Descripción	Relación con el proyecto de investigación
Convenio No. 161 Servicios de salud en el trabajo 1985	Este convenio contempla la implementación de los servicios de salud en el trabajo, como medida de prevención y promoción de la salud física y mental de los trabajadores. Las organizaciones son los entes responsables de propiciar las condiciones adecuadas para la salud y seguridad en el trabajo, es de allí que radica la importancia de identificar los riesgos generales y específicos a los que está expuesto cada trabajador, la ejecución de estrategias que hagan frente a dichos riesgos y su respectiva evaluación incluyendo las acciones de mejora.	Este precepto normativo orienta las acciones que deben adelantar las organizaciones, en función de identificar los riesgos generales y específicos del entorno laboral; con la detección de riesgos se da paso al diseño, implementación, ejecución y evaluación de programas y servicios dirigidos a proteger la salud integral del trabajador. De lo anterior, se puede inferir que la seguridad y salud en el trabajo ha sido hasta la fecha uno de los factores de mayor incidencia en el bienestar de los trabajadores, es por ello que para efectos del presente proyecto investigativo se involucra este factor en la detección de necesidades de bienestar sociolaboral de la Universidad.
Convenio No. 187 Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo 2006	Los cambios del mercado global, exigen la creación de nuevas ocupaciones las cuales están expuestas a diferentes tipos de riesgos intralaborales y extralaborales, es por ello que el presente convenio aboga por que más países se sumen a la implementación de un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo. En el caso colombiano, se encuentra que este es uno de los precedentes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual es respaldado por la Ley 1562 de 2012 y la Ley 1443 de 2014, entre otras.	Con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se pretende que las organizaciones emprendan diferentes estrategias de prevención, promoción, atención y seguimiento a las enfermedades de origen laboral y a los incidentes y/o accidentes de trabajo. La seguridad y salud en el trabajo es corresponsabilidad de todos los miembros de una organización, no obstante, la organización es quien tiene la responsabilidad de liderar y coordinar los programas tendientes al mejoramiento de las condiciones del entorno laboral y su permanencia.



		<p>En esta misma línea, se encuentra que el presente proyecto contempla entre la detección de necesidades de bienestar sociolaboral la incidencia que tiene la seguridad y salud en el trabajo, es por ello que se considera de vital importancia este precedente normativo, dado que abre un panorama en el cual se incluyen diferentes perspectivas vistas desde la protección del trabajador y la garantía de las condiciones de calidad de vida del mismo.</p>
--	--	--

Fuente: Equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación

**Tabla 3. Cuadro de análisis normatividad legal vigente a nivel nacional.**

<b>Normatividad legal vigente de bienestar laboral y bienestar universitario a nivel nacional</b>		
<b>Normatividad</b>	<b>Descripción</b>	<b>Relación con el proyecto de investigación</b>
<p>Constitución Política de Colombia de 1991</p>	<p>La Constitución Política de Colombia rige en el país como norma suprema, en el caso de existir incompatibilidad entre la constitución y otra norma jurídica, se optará por aplicar las disposiciones que reposan en la norma constitucional; es oportuno mencionar que los preceptos constitucionales especifican la estructura y organización del Estado y declaran los derechos y deberes de los ciudadanos (Constitución Política de Colombia, 2015).            Por un lado, los artículos 1° 25°, 53° y 54° reflejan que la protección del trabajador está supeditada por el Estado Colombiano, dado que propende por el mantenimiento de las condiciones de calidad de vida de los trabajadores a cargo de las organizaciones, estas condiciones están sujetas a la dignidad humana, justicia social y formación integral del trabajador (capacitación).            Por otro lado, se encuentra que el artículo 69° dispone que las Instituciones de Educación Superior podrán tener autonomía académica, administrativa y financiera y asimismo, regirse por sus propios estatutos al adaptar sus políticas internas según la diversidad y pluriculturalidad de cada Institución.</p>	<p>Los preceptos constitucionales, abogan por que las organizaciones opten por la implementación, mantenimiento y mejoramiento continuo de las condiciones adecuadas para el desarrollo integral del trabajador, dichas condiciones se reflejan en los principios mínimos fundamentales, entre los que se encuentran: la igualdad de oportunidades, la remuneración mínima, la estabilidad laboral, la irrenunciabilidad a los mínimos beneficios, la facultad de conciliar sus derechos, la capacitación y el descanso. Estos principios al ser interrelacionados entre sí, propician el bienestar y calidad de vida laboral.            En esta misma línea y en relación con el presente proyecto, se encuentra que la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca al ser un ente con autonomía académica, administrativa y financiera define sus propios estatutos, es por ello que las políticas institucionales de bienestar social laboral reposan en el Reglamento de Bienestar Universitario, siendo este el que establece como parámetro la realización de estudios diagnósticos de las necesidades e intereses de los funcionarios.</p>
<p>Ley 30 del 28 de Diciembre de 1992</p>	<p>La Instituciones de Educación Superior tienen encomendada la labor de propiciar las condiciones de calidad de vida de los estudiantes, docentes y administrativos; dichas condiciones se propician mediante la implementación de programas y servicios orientados al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de la comunidad universitaria. Es oportuno mencionar, que la firma de esta Ley impulsó la organización del servicio público para la educación superior y con ello la creación del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU) que tiene la función de determinar las políticas de bienestar universitario y seguridad vial, incluyendo la ordenanza de asignar al menos el 2% del presupuesto institucional al área de bienestar universitario.</p>	<p>En concordancia con las disposiciones de la Ley 30 de 1992 y el objeto de estudio del presente proyecto investigativo, se encuentra oportuno adelantar estudios que permitan la detección de necesidades e intereses de bienestar sociolaboral de los docentes y administrativos, a fin de propiciar el mejoramiento de las condiciones de calidad de vida.            El bienestar es un asunto que demanda la corresponsabilidad de todos los miembros de la comunidad universitaria, es por ello que desde la División de Medio Universitario se deben adelantar acciones de sensibilización a los funcionarios, con el fin de que los mismos adopten un papel protagónico mediante la participación activa en la formulación de nuevas propuestas para el fortalecimiento del bienestar institucional.</p>

Acuerdo 03 de 1995	El Consejo Nacional de Educación Superior (CESU) es el ente encargado de establecer las políticas de bienestar universitario, dichas políticas se orientan al fortalecimiento de las diferentes dimensiones del ser humano; este acuerdo determina que las Instituciones de Educación Superior deben adelantar acciones en el área de salud, cultura, desarrollo humano, promoción socioeconómica, recreación y deportes.	Este acuerdo propende por que las Instituciones de Educación Superior amplíen la cobertura de los programas y servicios desde el área de bienestar a la totalidad de la comunidad Universitaria. Si bien es cierto que las áreas de bienestar que establece el acuerdo 03 de 1995 están vigentes a la fecha en la Universidad, se opta por retomar en el presente proyecto investigativo las dimensiones del bienestar universitario del Ministerio de Educación Nacional, las cuales son complementarias a las áreas de bienestar que formula el Consejo Nacional de Educación Superior.
Acuerdo 03 de 2013	Este Acuerdo modifica el Acuerdo 03 de 1995, es por ello que desde el 2013 el Consejo Nacional de Acreditación adopta la función de determinar las políticas de bienestar universitario y seguridad vial en las Instituciones de Educación Superior; este adendo responde a las disposiciones vigentes en el Plan Nacional de Seguridad Vial.	El Plan Nacional de Seguridad vial, refiere que las Instituciones de Educación Superior tienen la responsabilidad de propiciar las condiciones necesarias para que los estudiantes, docentes y administrativos accedan a los procesos formativos en persuasión sobre la conducta riesgosa y la formación de hábitos y actitudes seguras. La seguridad vial es fundamental en el desarrollo de los planes de bienestar universitario, es por ello que el presente proyecto investigativo pretende identificar los temas de interés de los funcionarios en materia de seguridad vial.
Código sustantivo del trabajo	Este código rige a nivel nacional y regula las relaciones laborales entre empleadores y empleados sin distinción alguna (salvo las excepciones establecidas por la ley) mediante la aplicación de una serie de normas que garantizan la igualdad de derechos a todos los trabajadores y trabajadoras en el marco de la dignidad humana. Este conjunto de normas y principios, han tenido una serie de modificaciones a razón de los cambios históricos, políticos, económicos y culturales, entre los que se encuentran: Por un lado, la Ley 789 de 2002 que especifica la jornada nocturna ordinaria, dominical y festiva, la indemnización por falta del pago del salario al trabajador, la terminación de contratos y la jornada laboral flexible. Y por otro lado, la Ley 1468 de 2011 la cual hace referencia a la licencia de maternidad, el descanso remunerado en la época del parto y la prohibición del despido a causa del mismo.	Las normas y principios que reposan en el código sustantivo del trabajo se constituyen como eje transversal que propende por la garantía y mejoramiento de las condiciones de calidad de vida laboral; estas medidas normativas tienen implícito el fomento del bienestar social de los trabajadores y sus familias.
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	El Sistema de Seguridad Social Integral parte del reconocimiento de la dignidad humana, es por ello que su función principal es garantizar el cumplimiento de los derechos irrenunciables de los ciudadanos, contemplando así las contingencias adyacentes al ciclo vital y demás que puedan presentarse.	Con esta ley se contempla que la seguridad social en salud, es un componente transversal que comprende el bienestar físico y mental; es de allí, que la responsabilidad de garantizar las condiciones necesarias para el logro de la salud integral de los trabajadores, recae en el Estado y las empresas. En este sentido, el presente proyecto de investigación reconoce la importancia de la salud integral en el desarrollo humano y bienestar en

		general, por ello lo adopta entre su objeto de estudio.
Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998	<p>El campo de aplicación de esta norma concierne a los empleados del Estado que prestan sus servicios en las Entidades regidas por la Ley 443 de 1998 (que expide normas sobre carrera administrativa); este decreto-ley compila las disposiciones vigentes del sistema de capacitación, el sistema de estímulos para empleados y los programas de bienestar social e incentivos.</p> <p>El artículo veinticinco (25) refiere que la gestión del bienestar desde la organización, debe ser precedida por el estudio de necesidades de bienestar social de los trabajadores y sus familias, a fin de priorizar las necesidades de los mismos y establecer estrategias contenidas en los programas de bienestar que adelanta la Institución.</p>	<p>La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca es un ente de orden público con autonomía académica, administrativa y financiera, es por ello que esta ley aplica únicamente en caso de hallarse vacíos en la normatividad vigente que le regula.</p> <p>Este precepto normativo le atribuye un alto grado de importancia a la realización de estudios diagnósticos, para la identificación de las necesidades e intereses de bienestar social de los trabajadores y sus familias; esta ley refiere que los resultados de estudios de esta naturaleza actúan como insumo base en el diseño, ejecución y evaluación de planes, programas y proyectos de bienestar sociolaboral.</p> <p>El desarrollo de este tipo de estudios, demanda la participación activa de los actores directos de la organización, y en el caso del presente proyecto, se refleja el interés de involucrar a los Docentes y Administrativos de cada programa académico y oficina de la Universidad.</p>
Decreto 2833 de 1981	<p>Este decreto reglamenta la Ley 53 de 1977 por la cual se reglamenta el ejercicio del Trabajador Social, en el artículo 1° se encuentra que el Trabajador Social está facultado para ejercer sus funciones en el campo del bienestar y desarrollo social en los diferentes ámbitos del ser humano. En el artículo 9° de esta norma, se dispone que las organizaciones tienen la obligación de "...contratar Trabajadores Sociales en la proporción de uno (1) por cada quinientos (500) trabajadores permanentes y uno (1) por fracción superior a doscientos (200) trabajadores permanentes, para cumplir los fines previstos en el artículo 4° de la Ley 53 de 1977".</p> <p>Es así, que el ejercicio profesional del Trabajador Social es respaldado por el Estado, en el ámbito organizacional, demostrando una vez más su pertinencia en esta área.</p>	<p>Entre las funciones propias del Trabajador Social, se encuentra la realización de investigaciones que posibiliten la identificación y comprensión de la realidad social en la esfera individual, grupal y/o comunitaria.</p> <p>Teniendo en cuenta que el presente proyecto investigativo tiene como objeto de interés el estudio del bienestar sociolaboral, se considera pertinente que el equipo de Trabajadoras Sociales en formación sea quien lidere el presente proyecto de investigación, en cumplimiento al Decreto 2833 de 1981.</p>

Fuente: Equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación

**Tabla 4. Cuadro de análisis de la normatividad legal vigente a nivel institucional.**

<b>Normatividad legal vigente de bienestar laboral y bienestar universitario a nivel institucional</b>		
<b>Normatividad</b>	<b>Descripción</b>	<b>Relación con el proyecto de investigación</b>
Acuerdo 003 de 1995 Reglamento de Bienestar Universitario	<p>El Reglamento de Bienestar Universitario de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca con vigencia a la fecha, establece sus lineamientos en cumplimiento de la Ley 30 de 1992 y el Acuerdo 03 de 1995 del Consejo Nacional de Educación Superior.</p> <p>Con este Acuerdo se definen los parámetros de acción en materia de bienestar institucional, y se dispone que la División de Medio Universitario sea</p>	<p>En el artículo 57° del Capítulo VI del área de bienestar social laboral, se establece por disposición la realización de estudios diagnósticos sobre las necesidades e intereses de los funcionarios de la Universidad.</p> <p>De este modo, se constata la pertinencia del presente proyecto, pues la División de Medio Universitario puede tener en cuenta los resultados obtenidos para la formulación de</p>

	quien lidere los programas y servicios para el mejoramiento de las condiciones de calidad de vida de los diferentes estamentos de la comunidad universitaria.	planes, programas y proyectos que fomenten el bienestar social, desarrollo humano y calidad de vida laboral.
Acuerdo 012 de 2000	En este Acuerdo se establecen las funciones de la División de Medio Universitario, siendo estas: la promoción de actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales; el fomento de los programas de prevención y promoción salud, orientación psicosocial y la presentación de informes periódicos que permitan identificar la gestión desde la División, entre otros.	Es de vital importancia identificar cuáles son las funciones de la División de Medio Universitario, para así dar respuesta a las exigencias de la Universidad y legitimar la voz de los Docentes y Administrativos, en donde la participación activa y corresponsabilidad sea el primer peldaño para construir entre todos y todas el bienestar institucional.
Estatuto docente 2013	Este estatuto regula las relaciones laborales entre la Universidad y los Docentes, esta norma es amparada por la Constitución Política de Colombia, la Ley 30 de 1992 y el Decreto 1279 de 2002 (del régimen prestacional y salarial de los Docentes). Conforme a las políticas de bienestar y desarrollo, se encuentra que estas son propiciadas por programas de desarrollo cultural, intelectual, laboral y social de los Docentes; entre las estrategias de acción se contemplan: la formación de los docentes desde cada facultad con la organización de simposios, seminarios, congresos y cursos específicos y las alianzas estratégicas con otras instituciones para el otorgamiento de becas e intercambios académicos-profesionales en las diferentes áreas.	En este Estatuto, se refleja la importancia que tienen los procesos de capacitación en el desarrollo personal y profesional de los Docentes, es por ello que el presente estudio le aposto a la identificación de las necesidades e intereses de capacitación de los Docentes y Administrativos. Es así, que a partir de los resultados, se espera que la Universidad tome cartas en el asunto y avance en la formulación, implementación, evaluación y fortalecimiento de los planes de capacitación institucional.

Fuente: Equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación.

Con base a la normatividad legal vigente que rige el presente proyecto a nivel internacional, nacional e institucional, se identifica que el bienestar laboral es un asunto de corresponsabilidad entre el Estado y la organización, y que el ejercicio profesional del Trabajador Social en este ámbito se respalda por preceptos normativos, que reconocen la pertinencia y competencia de la profesión-disciplina en las políticas de bienestar y desarrollo social. A continuación, se procede a desglosar el marco teórico-conceptual.

### **2.3 Marco teórico-conceptual**

Según los autores, la construcción del marco teórico es determinante en una investigación, pues en este punto se recopilan y analizan teorías, enfoques y antecedentes que sustentan el proyecto investigativo; es así como su desarrollo, es un factor clave a la hora de emprender las demás etapas del proceso metodológico (Hernández, *et. al.*, 2010).

De este modo, se puede afirmar que la información expuesta en este apartado además de validar la pertinencia de la investigación, provee un marco referencial que le permite al equipo investigador analizar los resultados a la luz de la teoría, de la realidad social y de los postulados desde la profesión-disciplina de Trabajo Social; a continuación, se desglosan las dimensiones de

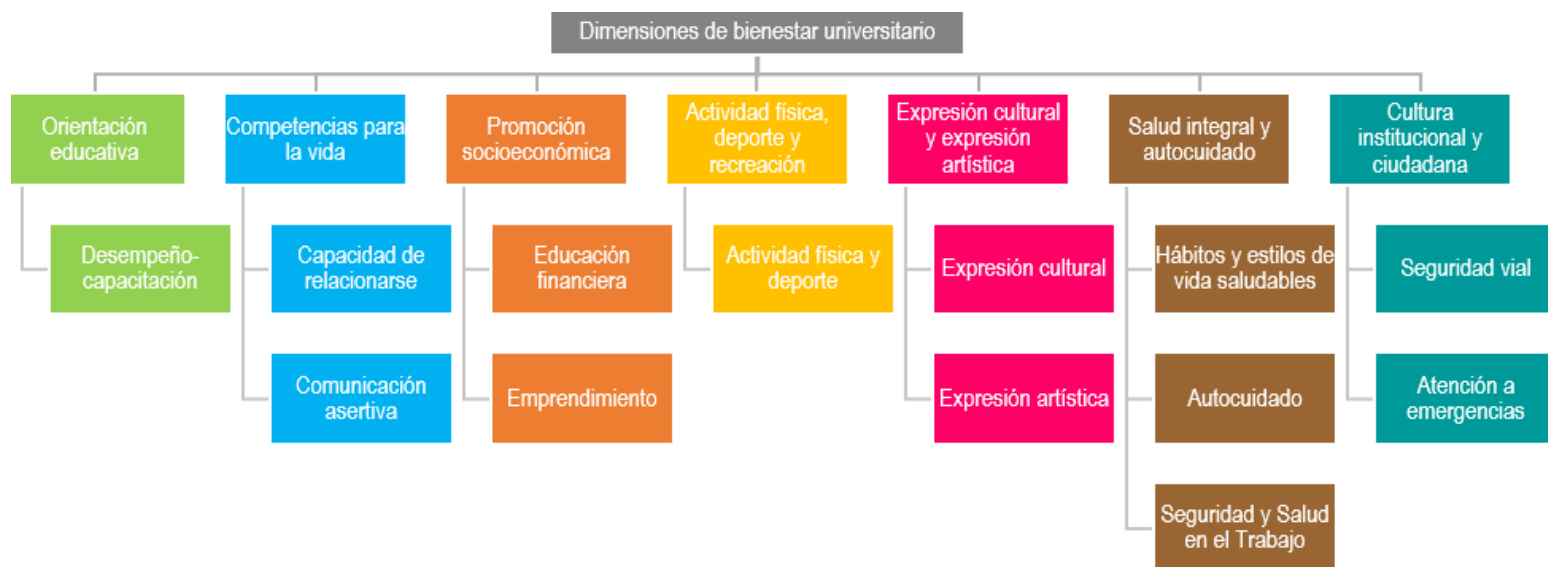
bienestar universitario en las Instituciones de Educación Superior y sus respectivos componentes, además de los ejes transversales del proyecto, siendo estos: bienestar social, bienestar sociolaboral, diagnóstico social y necesidades de bienestar sociolaboral.

### 2.3.1 Dimensiones del bienestar en las Instituciones de Educación Superior.

La formulación de políticas, planes y proyectos en materia de Educación Superior en Colombia está a cargo del Ministerio de Educación Nacional, es por ello el presente estudio adopta como referente conceptual los Lineamientos de Política de Bienestar en las Instituciones de Educación Superior (Ministerio de Educación Nacional, 2016). La puesta en marcha de las disposiciones contenidas en estos lineamientos “...dependerá de la capacidad de los recursos financieros y de infraestructura de cada institución... las instituciones podrán incluir otro tipo de acciones y otros actores aparte de los estudiantes, profesores y personal administrativo” (Ministerio de Educación Nacional, 2016, p. 27).

Para efectos del presente proyecto, se adopta por objeto de estudio trece (13) de los componentes contenidos en las siete (7) dimensiones que formula el Ministerio de Educación Nacional, en materia de bienestar universitario; a continuación se desglosan:

**Figura 5. Dimensiones de bienestar universitario propuestas por el Ministerio de Educación Nacional.**



Fuente: Equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación, tomado del documento Lineamientos de Políticas de Bienestar para las Instituciones de Educación Superior del Ministerio de Educación Nacional (2016).

### 2.3.2 Orientación educativa.

La Orientación educativa contempla una serie de “estrategias dirigidas a mejorar el desempeño, la integración y la adaptación al ambiente educativo de los estudiantes, docentes y personal administrativo” (Ministerio de Educación Nacional, 2016, p. 27); estas estrategias consisten en brindar herramientas que apoyen el desarrollo de funciones de los(as) funcionarios(as); para efectos del presente proyecto investigativo, se retoma el concepto de desempeño laboral visto desde la capacitación, siendo este:

### ***2.3.2.1 El desempeño laboral visto desde la capacitación.***

El desempeño laboral, según Chiavenato (2002) es un proceso sistemático que contrasta las funciones asignadas al trabajador con el cumplimiento de las mismas; el autor refiere que los factores intralaborales y extralaborales hacen que el desempeño laboral se aprecie de forma distinta en cada persona, pues el esfuerzo individual y las competencias intrínsecas varían en cada trabajador (Chiavenato, 2002).

Desde una perspectiva evaluativa, se identifica que el desempeño laboral es un factor determinante que incide en la toma de decisiones sobre los aumentos salariales, ascensos, transferencias de cargo, despidos y estrategias de capacitación (Chiavenato, 2002); al revisar estos aspectos, se destaca la capacitación como eje transversal en función de “...mejorar las competencias de las personas y, en consecuencia, el desempeño de la organización...” (Chiavenato, 2011, p. 377).

En este sentido, es oportuno reconocer que los procesos de capacitación deben brindarle al trabajador las herramientas necesarias, para que el mismo adquiera nuevas competencias y afiance sus habilidades de acuerdo con las funciones asignadas y los intereses profesionales (DeCenzo y Robbins, 2006). Hacer caso omiso a la detección temprana de las necesidades de capacitación, puede ser un factor de riesgo que afecte la gestión organizacional a corto, mediano y largo plazo, teniendo en cuenta que “...si el empleado no sabe trabajar de forma correcta es porque la empresa no lo capacitó correctamente para su cargo...” (Chiavenato, 1993, p. 47).

Por lo tanto, es pertinente que una vez detectadas las necesidades de capacitación, las organizaciones empleen diferentes herramientas, pensando no solo en el logro de los fines de la empresa sino en la forma de brindarla a los trabajadores, teniendo en cuenta las nuevas metodologías (Yunda, 2012).

### **2.3.2.2 Modalidades de formación en los procesos de capacitación laboral.**

Los procesos formativos al implicar la transmisión de conocimientos, requieren el uso de diferentes canales que permitan el acceso y comprensión adecuada de los mismos, por esta razón, es necesario mencionar las modalidades existentes para llevar a cabo las acciones de formación, siendo estas (Mayoral, Ruiz y Labajos, 2015):

En primer lugar, la formación presencial, siendo aquella que se recibe en un aula física, en donde los capacitadores y quienes capacitan tienen interacción directa, en este caso las TIC se usan de manera complementaria. (Duart, 2008, citado por Mayoral, *et al.* 2015). En segundo lugar, E-learning, cuya enseñanza-aprendizaje se caracteriza por la flexibilidad horaria al momento de tomar el contenido del curso o capacitación, la interacción virtual entre tutores y estudiantes, y los mecanismos propicios para la evaluación tanto individual como grupal (García-Peñalvo, 2008 citado por Mayoral, *et al.* 2015); y en tercer lugar, B-learning, siendo esta la modalidad que combina la enseñanza presencial y la virtual (Coaten, 2003, citado por Mayoral, *et al.* 2015).

La escogencia de modalidad formativa permitirá la efectividad del aprendizaje en los(as) funcionarios(as), y así mismo, la obtención de mejores resultados en cuanto al desempeño y productividad laboral, contribuyendo al logro de las metas organizacionales (Wayne y Noe, 2005, citado por Yunda, 2012). Es por ello, que las personas que van a recibir la formación son quienes deciden cuál de estos canales les es más favorable según sus actividades cotidianas, estilo de vida, métodos de aprendizaje, entre otros.

### **2.3.3 Acompañamiento para el desarrollo de competencias para la vida.**

Esta dimensión hace referencia a las “estrategias dirigidas a los actores directos (estudiantes, docentes y administrativos) con el fin de promover competencias relacionadas con el autoconocimiento, la capacidad de relacionarse y comunicarse asertivamente con los demás y el entorno” (Ministerio de Educación Nacional, 2016, p. 27).

Las Instituciones de Educación Superior tienen encomendada la labor de propiciar acciones y brindar herramientas a la comunidad universitaria para su formación integral, bajo esta premisa se reconoce que las habilidades para la vida tienen un carácter de transversalidad en los diferentes ámbitos de desarrollo integral del funcionario. Teniendo en cuenta el propósito del presente

proyecto de investigación, se opta por definir conceptualmente la capacidad de relacionarse y comunicarse asertivamente con los demás y el entorno:

### **2.3.3.1 Capacidad de relacionarse.**

Para hacer referencia a la capacidad de relacionarse, es necesario comprender más de cerca qué es una relación social, Moyano indica que “...una relación social implica la interacción frecuente de dos o más personas a través de la cual se intercambian recursos, habilidades y afectos... en la que cada miembro encuentra refuerzos para adaptarse al entorno en el que se desenvuelve...” (2014, p. 8).

Uno de los entornos en los que se desenvuelve el ser humano es el laboral, el cual está mediado por la interacción que demanda el trabajo en equipo; Gómez (2001) afirma que las relaciones sociales inmersas en el entorno laboral trascienden más allá de la satisfacción del trabajador, dado que esta afecta de forma directa y/o indirecta a la organización al constituirse como un factor determinante frente a la posibilidad de éxito o fracaso en la misma. A continuación, se enuncian las categorías de análisis que formula el modelo de Argyle y Henderson:

**Tabla 5. Categorías de análisis de las relaciones sociales**

<b>Categorías de análisis de las relaciones sociales</b>	
<b>Categorías</b>	<b>Descripción</b>
Metas	Son los propósitos y logros de una relación, es decir, motivaciones que sostienen la interacción (ej.: ayuda material, apoyo social y/o emocional, intereses comunes, etc.), lo que a su vez contribuye al sentido de pertenencia por la institución.
Actividades y lugares	Implica el desarrollo de actividades entre los colaboradores de una organización y los lugares específicos en que estos se llevan a cabo
Habilidades	Se refiere al relacionamiento de una persona al entrar en contacto con otra, esta interacción deja en evidencia las habilidades sociales
Reglas	Es el conjunto de normas que regula la interacción entre los miembros de la organización

Fuente: Tomado del documento Relaciones sociales en contextos organizacionales de Moyano (2014, p.18), quien retoma los planteamientos de Argyle y Henderson (1981).

### **2.3.3.2 Comunicarse asertivamente con los demás y con el entorno.**

La comunicación asertiva es un proceso transversal en la organización, por ello se deben propiciar espacios para que la transmisión de la información sea oportuna y eficaz, con este proceso se involucra a los diferentes miembros de la organización; es de allí que la retroalimentación sobre el desempeño laboral entre el emisor y el receptor, se constituye como un factor clave en el funcionamiento y mejora de los procesos internos y externos de la organización (Chiavenato, 2004).

En esta misma línea, se encuentra que la comunicación asertiva es un proceso determinante en la motivación laboral, por tal razón, surge la necesidad de establecer canales de comunicación que



al ser bidireccionales, permitan a la organización incentivar al trabajador por su desempeño e identificar las emociones de satisfacción y/o frustración del mismo (Chiavenato, 2004).

De este modo, Montané (2008) refiere la importancia de aprender y reforzar la asertividad como habilidad social en el entorno laboral, teniendo en cuenta que la conducta asertiva le permite al trabajador tomar la iniciativa de participar en las decisiones que involucran a la organización y así formular alternativas para el fortalecimiento de los procesos misionales, visionales y de apoyo (Chiavenato, 2004).

### **2.3.4 Promoción socioeconómica.**

En la dimensión de promoción socioeconómica se contemplan las “estrategias dirigidas a estudiantes, docentes y personal administrativo con dificultades económicas, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida. Por ejemplo, otorgamiento de becas, subsidios para el sostenimiento (alimentación y transporte), educación financiera y apoyo al emprendimiento” (Ministerio de Educación Nacional, 2016, p. 27). En el caso del presente proyecto, se retoman los componentes de educación financiera y apoyo al emprendimiento, teniendo en grado de pertinencia de los mismos con el propósito de la investigación, a continuación, se desglosan:

#### **2.3.4.1 Educación financiera.**

La educación financiera referencia el proceso en el cual los ciudadanos tienen la oportunidad de mejorar “... la comprensión de los productos financieros y adquieren un mayor conocimiento de los riesgos... y de las oportunidades del mercado, adoptando las decisiones económicas con una información adecuada...” (Trías, 2011, p. 4). Este proceso transversaliza el desarrollo del ser humano, es por ello que se considera que la educación financiera es un factor fundamental que debe hacer parte del ciclo formativo de los(as) funcionarios(as).

Algunos de los elementos que deben ser tenidos en cuenta son: planificación financiera, planes de ahorro, endeudamiento y capacidad de pago, adquisición de seguros y sistema pensional (Castelló y Trías, 2011); de igual forma, se considera pertinente incluir entre los elementos la administración de cesantías, teniendo en cuenta que esta propicia la tenencia de vivienda, su mejoramiento y el acceso a proyectos educativos, entre otros.

Las herramientas que se brinden a los trabajadores en materia de educación financiera, les permitirán afianzar sus conocimientos y potenciar sus habilidades para la administración efectiva del componente económico. Esta medida trasciende e impacta positivamente al núcleo familiar del

colaborador y a su vez se configura como una plataforma que propicia el mejoramiento de las condiciones de la calidad de vida de los mismos.

#### **2.3.4.2 Apoyo al emprendimiento.**

El emprendimiento, en palabras de Jaramillo es la “... capacidad de los seres humanos para salir adelante de manera novedosa y con ideas renovadas...” (2008, p. 1); este es un factor que se asocia al crecimiento económico de un país, dado que la creación de empresas y/o proyectos al materializarse aportan a la generación de nuevos empleos. El emprendimiento es la sinergia entre las actitudes y aptitudes personales con una serie de competencias específicas relacionadas con la innovación y administración, entre otras (Jaramillo, 2008).

Respecto a las competencias específicas, se encuentra que las Instituciones de Educación Superior son las responsables de adelantar acciones formativas para los funcionarios, en el marco de los procesos de capacitación y de desarrollo personal-profesional. De este modo, resulta pertinente mencionar las categorías formativas para programas de emprendimiento según David Kirby: 1) información sobre el emprendimiento y motivación del mismo, 2) creación de nuevas empresas a fin de generar autoempleo, auto sostenibilidad y nuevos empleos y 3) crecimiento de la pequeña empresa (Kirby, 2004 citado en Vega y Mera, 2016).

#### **2.3.5 Fomento de la actividad física, el deporte y la recreación.**

Las Instituciones de Educación Superior han centrado su atención en mejorar las condiciones que propician la salud física de los diferentes estamentos de la comunidad universitaria, es por ello que esta dimensión reúne las “estrategias orientadas a la promoción de hábitos saludables y al fomento de la actividad física y el deporte y el adecuado uso del tiempo libre”. (Ministerio de Educación Nacional, 2016, p. 28).

Para el desarrollo de esta dimensión, se requiere que la Institución genere alianzas interinstitucionales que le permita llevar a cabo estrategias que propendan por la salud integral de la comunidad universitaria (Ministerio de Educación Nacional, 2016). A continuación, se desglosan los componentes de fomento de la actividad física y el deporte y el adecuado uso del tiempo libre; cabe aclarar que el componente de promoción de hábitos de vida saludables será desarrollado complementariamente con el componente de promoción de estilos de vida saludables como parte de la dimensión de promoción de la Salud Integral y el Autocuidado.

### ***2.3.5.1 Fomento de la actividad física y el deporte.***

Los seres humanos en el disfrute de su integralidad, han estado vinculados al menos una vez en el transcurso de su ciclo vital a algún tipo de práctica deportiva o de actividad física. Si bien es cierto, que este tipo de prácticas traen consigo una serie de beneficios en materia de salud física y mental, ésta también se asocia como un espacio que favorece la toma de decisiones y de igual forma fomenta la participación activa con los demás miembros de la comunidad universitaria (Universidad Nacional de Colombia, 2017).

Del mismo modo, Camacho refiere que el deporte “...despierta en la gente la alegría de comunicarse, compartir las emociones, el sentido de coparticipación, el orgullo por el ser humano y sus limitadas posibilidades...” (Camacho, s.f, citado por Gutiérrez, 1995, p. 101). Las prácticas deportivas y de actividad física, facilitan el mejoramiento del clima laboral de una organización, puesto que la interacción de los colaboradores en los diversos escenarios de esparcimiento, favorecen notablemente el desarrollo adecuado de componentes como la comunicación asertiva y la disposición para trabajar en equipo.

Algunas de las actividades más frecuentes para el fomento de la actividad física y el deporte en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca son: baloncesto, voleibol, tenis de mesa, banquitas -micro fútbol-, futbol, fútbol sala, ajedrez, gimnasio y ultimate -frisbee- (División de Medio Universitario, 2017).

### **2.3.6 Expresión cultural y artística.**

Según el Ministerio de Educación Nacional, esta dimensión reúne “...aquellas estrategias encaminadas a fomentar la expresión artística y cultural de estudiantes, docentes y administrativos... En esta área se promueven espacios de creación, intercambio, estimulación, sensibilización y apreciación de las diversas manifestaciones...” (2016, p. 28). Cabe resaltar que esta dimensión se enmarca en el reconocimiento de la diversidad de todos los miembros de la comunidad universitaria, es por ello que las Instituciones de Educación Superior dirigen su labor misional bajo los parámetros de la formación integral, que abogan por la transversalización de los aspectos culturales y artísticos (Reglamento de Bienestar Universitario, 1995).

El fomento de las prácticas culturales y artísticas, se convierten en elementos claves para la motivación y el desarrollo del bienestar de los funcionarios de una organización, lo que a su vez se traduce como sinónimo de productividad laboral (UTEN, 2012). En relación a los beneficios

individuales se encuentra la utilidad asociada a “una buena salud, una buena satisfacción con la vida, un menor nivel de ansiedad... y depresión” (Cuypers, 2011).

Entre las expresiones artísticas se destacan: la danza, la música, el teatro, la poesía, la literatura, la artesanía, el diseño, el arte digital, las artes audiovisuales (cine) y la fotografía (UNESCO, 2006, p. 5). Y en las expresiones culturales se distingue con mayor relevancia el patrimonio cultural inmaterial con los componentes de: lenguas y tradición oral, organización social, conocimiento tradicional, medicina tradicional, procesos productivos y técnicas artesanales, artes populares, actos festivos, lúdicos y religiosos festivos, paisajes y espacios de valor cultural, juegos y deportes tradicionales y cultura culinaria (Ministerio de Cultura, 2013, p. 58).

### **2.3.7 Promoción de la salud integral y autocuidado.**

El Ministerio de Educación Nacional (2016) dispone que esta dimensión debe abarcar las:

“estrategias relacionadas con la prevención y la promoción de los estilos de vida saludables y del autocuidado entre estudiantes, docentes y personal administrativo. En el caso del personal docente y administrativo las acciones se podrán articular con aquellas de otras áreas como recursos humanos, con las que existen puntos en común como la salud y seguridad en el trabajo”. (p. 28).

A continuación, se desarrollan los componentes de promoción de hábitos y estilos de vida saludables, el autocuidado y la seguridad y salud en el trabajo, dado que son aplicables al personal de docentes y administrativos de una Institución de Educación Superior:

#### ***2.3.7.1 Promoción hábitos y estilos de vida saludables.***

Los estilos de vida saludables son el conjunto de comportamientos sistemáticos que replican las personas, grupos sociales y/o familias de acuerdo a sus necesidades, recursos económicos y disponibilidad de tiempo. Es preciso señalar, que los estilos de vida saludables son dinámicos, en la medida en la que se adaptan a las características del contexto económico, social, político y cultural de las personas (Secretaría de Salud de Honduras, 2016).

El fomento de los hábitos y estilos de vida saludables, es una tarea que se ejecuta cotidianamente en los diferentes contextos en los que se desempeña una persona; si bien es cierto, que la puesta en marcha de los hábitos saludables es un compromiso autónomo, es preciso reconocer que las organizaciones tienen el compromiso de liderar acciones que propendan un entorno laboral saludable, en el que el trabajador pueda adaptarse y mantener las buenas prácticas para la promoción de la salud vista desde la integralidad (CREA, 2013).

El entorno laboral saludable, es una construcción que se fortalece a partir de la corresponsabilidad que ejerce cada miembro de la organización (Valls, 2010). En el caso de las Instituciones de Educación Superior en Colombia, se encuentra la existencia del proyecto denominado “Universidad Saludable” que favorece los:

“...espacios de desarrollo saludables en un entorno educativo y profesional en donde estudiantes y funcionarios se convierten en beneficiarios y promotores de hábitos cotidianos de bienestar con el fin de trascender a familias, lugares de trabajo y a la comunidad en general...” (Reyes, 2008, párrafo 8).

Este mismo proyecto en Chile, formula una serie de estrategias, que incluye los aspectos relacionados con: alimentación, actividad física, aspectos psicosociales, medio ambiente, vida sin adicciones y vida sin tabaco (Lange y Vio, 2006). Para efectos del presente proyecto, se retoman los aspectos en mención, salvo la de actividad física y los aspectos ambientales, dado que hacen parte de otras dimensiones, a continuación se relacionan:

**Tabla 6. Temas estratégicos del proyecto Universidad Saludable**

Temas estratégicos del proyecto Universidad Saludable	
Componente	Descripción
Aspectos psicosociales	-Información relacionada con la promoción de hábitos de sexualidad responsable
Alimentación	-Promover que las cafeterías incluyan alimentos saludables en los menús y sensibilización acerca de la alimentación saludable
Prevención del consumo de alcohol y drogas	-Sensibilización en la que se integra la comunidad universitaria con el fin de inhibir el consumo de alcohol y drogas en el establecimiento educativo -Promover la bebida de alcohol de manera responsable fuera de la Universidad como parte del estilo de vida saludable
Prevención del consumo de tabaco	-Fomentar ambientes libres de humo de tabaco -Proteger a los no fumadores -Favorecer el abandono del consumo de tabaco. -Modificar la aceptación social del acto de fumar

Fuente: Equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación, tomado del documento Guía para Universidades Saludables y otras Instituciones de Educación Superior, de Lange y Vio (2006).

### **2.3.7.2 El autocuidado.**

En relación al concepto, se considera pertinente retomar los planteamientos de Orem, quien refiere que el autocuidado es:

“...una actividad aprendida por los individuos y orientada hacia un objetivo; es una conducta que existe en situaciones concretas de la vida, dirigida por las personas sobre sí mismas, hacia los demás o hacia el entorno, para regular los factores que afectan a su propio desarrollo y funcionamiento, en beneficio de su vida, salud o bienestar” (Hernández, 2015, p. 82 citando a Orem, 1993).

La Teoría del Autocuidado, contempla que las actividades que realiza una persona no son aisladas, sino que presentan una interrelación con los demás actores sociales y el entorno; en el ámbito laboral se encuentra que existen unas acciones concretas que conllevan al fomento del

autocuidado del trabajador, estos son: 1) los conocimientos relacionados con las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2) las emociones y afectos que aportan al reconocimiento de la importancia de cuidar de sí mismos y 3) las conductas y habilidades dirigidas al desempeño responsable de las funciones, entre estas se incluyen la utilización de los elementos de protección personal, la alimentación saludable, el control del peso corporal, la realización de pausas activas, entre otros (Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional, 2011).

### 2.3.7.3 Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Seguridad y Salud en el Trabajo, es liderada por la organización e implica la puesta en marcha de acciones que favorezcan la identificación, evaluación y control de riesgos potenciales a los que está expuesto el trabajador según la labor que desempeña y su lugar de trabajo (Ministerio de Salud y Protección Social, 2012, p. 2). Estas acciones se caracterizan por ser sistemáticas y se compilan en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), a continuación, se enuncian sus programas y proyectos en las líneas de prevención y promoción de la salud desde el entorno laboral:

**Tabla 7. Elementos para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo**

<b>Gestión de la seguridad y salud en el trabajo</b>			
<b>Plan básico legal</b>	<b>Categoría</b>	<b>Componente</b>	<b>Elementos</b>
Programas	Medicina preventiva	-Enfocado a la prevención y atención de patologías de origen común.	-Aplicación de exámenes de tamizaje y vacunación -Atención y seguimiento: Sistema de Vigilancia Epidemiológico (SVE)
	Medicina laboral	-Orientado a la prevención de enfermedades por causa u ocasión del trabajo	-Aplicación de exámenes médico ocupacionales
	Higiene y seguridad industrial	- Medición y seguimiento a los factores ambientales que pueden ser potenciales de daño. -Orientado a identificar, evaluar, controlar y mitigar los factores de riesgo que puedan generar accidentes laborales.	-Inspecciones y seguimiento a las instalaciones de la empresa -Identificación, evaluación y control de factores de riesgo que generan accidentes -Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA)
Grupos operativos	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo- COPASST	-Investigación de accidentes e inspecciones	
	Comité de convivencia laboral	-Recepción, análisis y mediación de casos presuntos de acoso laboral y riesgo psicosocial	

Fuente: Equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación, tomado del documento ABC del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Educación Nacional (2015).

Además de los programas y proyectos transversales que se contemplan en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, se considera que es pertinente incluir en la categoría de Higiene y Seguridad Industrial el Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA).

### **2.3.8 Cultura institucional y ciudadana.**

La dimensión de cultura institucional y ciudadana contemplan las:

“estrategias asociadas a la promoción de un sentido de pertenencia institucional, convivencia, formación ciudadana y relación con el entorno. En esta dimensión se incluyen también las estrategias relacionadas con procesos para desarrollar prácticas que fortalezcan la seguridad vial bajo un enfoque de corresponsabilidad y autocuidado y la atención de situaciones de emergencia y alto riesgo en el campus de las instituciones mediante la elaboración y socialización de protocolos....” (Ministerio de Educación Nacional, 2016, p. 28).

A continuación, se desarrollan los componentes de seguridad vial y atención de situaciones de emergencia y de alto riesgo en la Institución:

#### **2.3.8.1 Seguridad vial.**

En los últimos años, Colombia ha presentado un aumento exponencial de accidentalidad en la vía, dejando un saldo elevado de víctimas fatales y no fatales; bajo este panorama, el Ministerio de Transporte tomó cartas en el asunto y optó por formular el Plan Nacional de Seguridad Vial 2011 - 2021 (Ministerio de Transporte, 2011).

Este plan pretende promover la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguras en la vía, al involucrar a la sociedad civil y a los sectores públicos y privados, en aras de disminuir este panorama de riesgo en el marco de las políticas de responsabilidad social empresarial. En el caso de las Instituciones de Educación Superior, se encuentra que la Ley 1503 de 2011 confiere al Consejo Nacional de Educación Superior (CESU) la competencia de establecer las políticas de bienestar y seguridad vial en las IES (Ministerio de Transporte, 2011).

En virtud de tal motivo, el CESU ordena en el Acuerdo N° 3 de 2013 que las Instituciones de Educación Superior desde su rol formativo, deben garantizar las condiciones para que la comunidad universitaria acceda a los derechos y cumplan los deberes relacionados a los procesos formativos en materia de seguridad vial (Consejo Nacional de Educación Superior, 2013); dichos procesos formativos deben incluir contenidos relacionados con la persuasión sobre la conducta riesgosa y la formación de hábitos y actitudes seguras (Ministerio de Transporte, 2011).

### ***2.3.8.2 Atención de situaciones de emergencia y de alto riesgo en la Institución.***

Las Instituciones de Educación Superior no están exentas de presentar algún tipo de riesgo o emergencia, en este apartado se procede a definir los conceptos de atención y emergencia, a fin de comprender más de cerca sus implicaciones:

Por un lado, la atención reúne aquellas “...acciones dirigidas a paliar los efectos de una emergencia o desastre...” (Ministerio de Educación Nacional, 2011. p. 10). Por otro lado, se encuentra que una emergencia se caracteriza por “...la alteración o interrupción intensa y grave de las condiciones normales de funcionamiento u operación de una comunidad, causada por un evento adverso o por la inminencia del mismo, que obliga a una reacción inmediata...” (Ministerio de Educación Nacional, 2011. p. 11).

En vista de este panorama, se encuentra que el Sistema Nacional de riesgo de desastres, recomienda que la sociedad civil tenga preparada una respuesta contundente ante las situaciones de emergencia y alto riesgo, esto puede ser un factor protector que salve vidas en caso de un evento de tal magnitud (Congreso de la República de Colombia, 2012).

Es por ello que desde el ámbito laboral, se deben brindar las herramientas necesarias a los trabajadores, en los siguientes aspectos: elementos de control y manejo de contingencias, tipos de alarma, medios de comunicación y códigos a utilizar, puntos de encuentro, simulacros, protocolos de emergencias (planes operativos normalizados) y conformación del comité y brigada de emergencias, entre otros (Instituto Distrital de Recreación y Deportes, 2015).

Después de revisar los trece (13) componentes contenidos en las siete (7) dimensiones de bienestar universitario, se procede a desglosar los ejes transversales del proyecto, iniciando por el bienestar social.

### **2.3.4 Bienestar Social.**

Al hacer un recorrido por los precedentes que dan vida al bienestar social, se encuentra que este es un proceso de transformación sujeto a la garantía y reivindicación de los derechos propios del ser humano; Smith refiere que el bienestar social es:

“... un sistema relacionado de instituciones sociales en cualquier sociedad, un sistema unificado por valores, objetivos y principios operativos comunes; los aspectos institucionales de la vida social que expresan la preocupación colectiva de la sociedad por el bienestar de sus miembros en cuanto individuos y en los grupos familiares y comunitarios” (Smith, 1971, p. 13).



Con los planteamientos del autor, se hace visible el interés del Estado en mejorar las condiciones de calidad de vida de las personas, mediante el otorgamiento de subsidios parciales y completos en atención a las necesidades básicas de los ciudadanos (Smith, 1971). Es de anotar, que la Teoría del Bienestar Social de Smith, tiene aspectos en común con los planteamientos de la Trabajadora Social Zulma Santos de Santos, en palabras de la autora el bienestar social es el:

“...escenario en el cual los poderes públicos garantizan los recursos necesarios de toda índole para que los ciudadanos obtengan la mejor calidad de vida posible en empleo o trabajo, educación, salud, prestación de servicios sociales a los individuos, grupos y comunidades, recreación, deporte, disfrute del ocio, entre otros” (Santos de Santos, 2016, p. 162).

Si bien es cierto, que el Estado al constituirse como institución garante de derechos, adquiere la responsabilidad de propender por el bienestar integral y la calidad de vida de los ciudadanos, resulta pertinente que se aúnen esfuerzos entre las diferentes entidades de naturaleza pública, privada y/o mixta; es por ello, que el bienestar del trabajador hace parte de las responsabilidades contractuales de una organización. A continuación, se procede a definir conceptualmente el bienestar sociolaboral como uno de los ejes transversales del proyecto investigativo.

### **2.3.5 Bienestar sociolaboral**

El bienestar social en el ámbito organizacional se ha configurado a la luz de los cambios políticos, económicos, sociales y culturales; es de ahí, que la actuación profesional del Trabajador Social en este ámbito, se ha caracterizado desde sus inicios por abogar y exigir la garantía de los derechos de todo trabajador, sin excepción alguna (Jiménez, 2010).

Al revisar este concepto desde Trabajo Social, Santos de Santos lo referencia como:

“... un proceso de construcción permanente y participativo que busca introducir, mantener y mejorar las condiciones requeridas que favorezcan el desarrollo del trabajador, el mejoramiento del nivel de vida y el de la familia, a fin de acrecentar los horizontes de satisfacción, identificación y sentido de pertenencia con su trabajo y con el logro de los fines de la empresa u organización” (Santos de Santos, 2016, p. 162).

De lo anterior, se infiere que la gestión del bienestar es un proceso participativo en el que convergen los intereses del trabajador y de la organización, este proceso al tener un alto grado de complejidad demanda la realización de un diagnóstico social, el cual identifique las acciones y estrategias que se deben trazar para el fomento del bienestar; a fin de comprender más de cerca este proceso se procede a definir el diagnóstico social.

### 2.3.5 Diagnóstico social desde la organización.

El diagnóstico social es un proceso sistemático que deja en evidencia las situaciones que aquejan a los diferentes miembros de la organización, este proceso tiene un alto grado de complejidad, por ello las Trabajadoras Sociales Luz Patricia Pardo y Patricia Arteaga plantean cuatro (4) fases para la puesta en marcha de un diagnóstico social desde la organización, a continuación se relacionan:

La primera fase de conocimiento institucional entra a revisar la cultura, la misión, la visión y los valores corporativos como elementos que inciden en la dinámica organizacional; con la segunda fase, se da lugar al reconocimiento de las necesidades, intereses, motivaciones y características sociodemográficas de los trabajadores (Pardo y Arteaga, 2001, p. 58).

En la tercera fase, se indagan las condiciones actuales de la organización y sus recursos, para así identificar posibles satisfactores que den respuesta a las necesidades e intereses del trabajador. Y en la última fase, se trazan algunas estrategias de acuerdo a los resultados obtenidos en las fases anteriores; en este punto las acciones que se adelanten deben estar en función del desarrollo social, el bienestar laboral y la capacitación del trabajador (Pardo y Arteaga, 2001, p. 59). A continuación se relacionan las fases etapas del diagnóstico social de las autoras, con proyecto investigativo:

**Tabla 8. Diagnóstico social desde la organización**

<b>Etapa Diagnóstica según el modelo de Gestión Social Integral del Talento Humano</b>		
<b>Fase</b>	<b>Según las autoras Pardo y Arteaga</b>	<b>Relación con el proyecto de investigación</b>
Conocimiento institucional	Se requiere identificar la misión, valores y visión de la organización para obtener claridad acerca de la cultura corporativa e igualmente establecer las directrices del proceso formativo. Este conocimiento es básico y esencial, dado que son los soportes para proyectar las acciones que se van a seguir.	Para la identificación de las características de la Universidad se indago acerca de la misión y visión de la Universidad, sus precedentes históricos, su estructura orgánica, la misión, visión y funciones de la División de Medio Universitario (en la que se enmarca la investigación), así como el Plan de Desarrollo Institucional vigente.
Características demográficas de la organización	Son los datos generales de la población laboral con la cual se trabajará el proceso formativo; es necesario identificar un perfil preliminar: edad, sexo, estado civil, nivel educativo. De igual manera, se requiere conocer algunas características socioculturales de la población y establecer las necesidades, identificando sus intereses y motivaciones para definir las temáticas que se abordarán en el proceso formativo.	Se identificaron la características de los funcionarios según: edad, el tiempo de servicio en la Universidad, estado civil, género, tipo de vivienda del funcionario y su tipo de tenencia, personas que aportan económicamente al hogar de funcionario, lugar de residencia, estrato socioeconómico, medio de transporte y tiempo de traslado hacia el lugar de trabajo. Y en relación a la identificación de necesidades e intereses de bienestar sociolaboral del funcionario, se realizó a la luz de las dimensiones de bienestar universitario (orientación educativa, promoción socioeconómica, competencias para la vida, actividad física y deporte, expresión cultural

		y artística, salud integral autocuidado y cultura institucional y ciudadana).
Estudio, discusión y valoración	Luego de identificar las necesidades y posibles satisfactores, se requiere analizar y valorar el compromiso de los participantes y las condiciones para la transformación y maximización del potencial existente.	Con esta fase, se procedió a analizar los resultados obtenidos con los datos de caracterización y las necesidades e intereses de bienestar sociolaboral de los funcionarios.
Diseño del proyecto educativo y formativo	De acuerdo con los resultados obtenidos, se diseña el proyecto de formación y capacitación que se va a seguir; en ésta se incluye la temática por tratar, los objetivos y las metas que se pretende, así como los recursos y la red de acciones que se seguirán.	Después de hacer un recorrido por las expectativas de los funcionarios, el equipo investigador considero pertinente adelantar una propuesta que contiene algunos lineamientos generales para el fortalecimiento del proceso de bienestar sociolaboral en la Unicolmayor.

Fuente: Equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación, tomado del libro *Gestión Social del Talento Humano* de Pardo y Arteaga (2001).

Con respecto a los intereses de la investigación, resulta pertinente que el diagnóstico desde la Universidad indague las necesidades de los Docentes y Administrativos con determinada periodicidad, pues sólo así podrá hacerse una lectura más acertada de la realidad social que permea el desarrollo integral de los funcionarios en sus diferentes esferas –personal, familiar y laboral-; a continuación, se relacionan las necesidades del ser humano en la organización.

### **2.3.6 Las necesidades vistas desde la organización.**

Con la teoría de Abraham Maslow, se jerarquizan las necesidades en dos categorías: las necesidades primarias -fisiológicas y de seguridad- y las necesidades secundarias -sociales, autoestima y autorrealización- (Maslow, 1991); es de ahí que “...la satisfacción de algunas necesidades es transitoria y pasajera, lo que equivale a decir que la motivación humana es cíclica: el comportamiento es casi un proceso continuo de solución de problemas y satisfacción de necesidades, a medida que van apareciendo...” (Chiavenato, 2000, p. 71)

Si bien las necesidades varían en cada persona se encuentra en el ámbito organizacional que la satisfacción de las necesidades primarias y secundarias pueden generar en el trabajador un sentimiento de satisfacción consigo mismo y su entorno, lo que a su vez se refleja con el aumento de la motivación, desempeño y productividad en su cargo (Chiavenato, 2000). Es así, que la satisfacción de las necesidades secundarias del trabajador, es todo un reto para la profesión-disciplina, pues la gestión que se adelanta en miras al desarrollo integral del trabajador, depende en gran parte del ingenio del Trabajador Social y del compromiso de la organización (Jiménez, 2010).

Aunando en lo anterior, es preciso mencionar que las necesidades del trabajador trascienden de las carencias, al reconocimiento de las potencialidades del mismo, es decir la oportunidad de

autorrealización y desarrollo humano integral, lo cual configura un nuevo desafío para los profesionales que intervienen en esta área (Jiménez, 2010); es de ahí, que la identificación temprana de necesidades de bienestar sociolaboral se presenta como una oportunidad de direccionar la intervención del Trabajador Social, en consonancia con las expectativas de los funcionarios y las políticas institucionales, lo cual se logra con la realización de estudios de esta naturaleza.

En virtud de estos planteamientos, el proyecto investigativo opta por el estudio de las necesidades e intereses de bienestar sociolaboral de los funcionarios, a la luz de las dimensiones de bienestar universitario del Ministerio de Educación Nacional; este estudio debe ser realizado con el rigor científico aprehendido desde la academia y por ello se procede a desarrollar el diseño metodológico de la investigación.

### **Capítulo III**

#### **Diseño Metodológico**

Una vez definidos los parámetros conceptuales y teóricos, se procedió a desarrollar el diseño metodológico de la investigación, teniendo en cuenta los planteamientos de los autores y los objetivos trazados en el presente estudio; es así, que se determina que el proyecto investigativo cuenta con los siguientes parámetros:

- 1) Enfoque cuantitativo: Según los autores, la investigación científica con enfoque cuantitativo se construye a partir de un proceso sistemático y secuencial que le permite al equipo investigador acercarse a la realidad social de forma objetiva (Hernández, Fernández y Baptista, 2010); gracias a la disciplina de este enfoque y las herramientas que brinda, los resultados del proyecto pueden tener un alto grado de confiabilidad.
- 2) Paradigma positivista: El presente estudio se desarrolla desde la óptica del paradigma positivista, pues su rigurosidad fundamenta la investigación social desde el conocimiento científico con la verificación sistemática y la estadística, lo cual apoya los postulados del enfoque cuantitativo. Tal como lo afirma Guillermo Briones “...el positivismo es la escuela filosófica según la cual todo conocimiento para ser genuino debe basarse en la experiencia sensible... el progreso del conocimiento solo es posible con la observación y el experimento y, según esta exigencia se debe utilizar el método de las ciencias naturales...” (Briones, p. 28, 2002).

3) Alcance de la investigación: Una investigación de alcance de *estudio descriptivo* “...busca especificar propiedades, características, y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice...describe tendencias de un grupo o una población” (Hernández *et, al.*, p. 80, 2010). En virtud de ello, este alcance permite al equipo investigador indagar las necesidades de bienestar sociolaboral de los(as) funcionarios(as) en su contexto natural, es decir, la Universidad, sin suministrar algún tipo de estímulo alterno; asimismo, con el alcance descriptivo se muestran los diferentes ángulos que presenta el bienestar sociolaboral de los Docentes y Administrativos, a la luz de las dimensiones y componentes de bienestar universitario.

De igual forma, el presente estudio se caracteriza por su clasificación transversal-descriptiva, teniendo en cuenta que la recolección de la información se hizo desde las diferentes oficinas y programas académicos, en un periodo de tiempo único, es decir, en el transcurso del segundo semestre 2017 y el primer semestre del 2018 (Hernández *et, al.*, 2010).

Con el diseño la investigación, se procedió a definir las unidades de análisis y delimitar la población, seleccionar el método probabilístico, precisar el tamaño de la muestra requerida, aplicar el procedimiento de selección y por último la obtención de la muestra (Hernández *et, al.*, 2010). A continuación, se desglosan los procedimientos para el diseño muestral con base a los planteamientos del Estadístico Ciro Martínez (2012):

### 3.1 Definición del diseño muestral

Este corresponde a los docentes y personal administrativo que hacen parte de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca<sup>2</sup>, siendo el universo:

**Tabla 9. Universo del diseño muestral**

Fuente	Población
Docentes	620
Personal Administrativo	171
Total	791

Fuente: Equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación, tomado de la base de datos de los funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, que administra la División de Recursos Humanos con última fecha de actualización 5 de octubre de 2017.

<sup>2</sup> La información referenciada en el presente documento, proviene de la base de datos del segundo periodo 2017 (2017-II) de la División de Recursos Humanos de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca (información fecha de corte al 05 de octubre del 2017).

### 3.2 Método de selección de la muestra y definición del tamaño muestral

Teniendo en cuenta los planteamientos de Hernández *et, al* (2010), se halla pertinente que el presente proyecto aplique los parámetros de una muestra estratificada aleatoria, dado que esta posibilita distribuir la población en segmentos en proporción a la muestra. Este método de selección aumenta la precisión en cada segmento, lo cual garantiza mayor representatividad y reducción del margen de error (Martínez, 2012). A continuación, se procede a desarrollar la ecuación que define el tamaño muestral de la población del presente proyecto, es decir los docentes y administrativos de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

*Ecuación 1. Fórmula para definir la muestra*

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{d^2 \times (N - 1) + Z^2 \times Q \times P}$$

*Ecuación 2. Fórmula para definir el factor de ponderación*

$$P = \frac{n}{N}$$

**Tabla 10. Ecuación para definir el tamaño muestral**

Ecuación para definir el tamaño muestral		
Abreviatura	Concepto	Equivalente
N	Muestra	*Por definir
Z	Nivel de confianza	95% = 1,96
N	Población	Funcionarios (Docentes y Administrativos)
P	Probabilidad	0,5
Q	Probabilidad de fracaso	0,5
D	Nivel de precisión	0,08

Fuente: Equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación, con base a los planteamientos de Ciro Martínez en el libro Muestreo y Estadística, 2012.

#### 3.2.1 Muestra estratificada de la población de Docentes

La población que corresponde al cuerpo Docente es de 620 personas entre los programas de pregrado, posgrado y ciencias básicas, al aplicar la fórmula se obtiene que muestra estratificada equivale a 121 Docentes, sin embargo, el nivel de participación superó las expectativas y se recolectaron 201 respuestas de los mismos; a continuación, se presenta la ecuación y la distribución del muestreo estratificado aleatorio:

*Ecuación 3. Muestra de la población de Docentes*

$$n = \frac{3,8416 \times 0,5 \times 0,5 \times 620}{0,0064 \times (619) + 3,8416 \times 0,5 \times 0,5} \quad P = \frac{595,448}{4,922} \quad \text{Muestra de docentes} = 121$$

**Ecuación 4. Factor de ponderación de la muestra de Docentes**

$$P = \frac{121}{620} = 0,1951$$

**Ecuación 5. Formula de muestreo estratificado aleatorio**

Muestreo estratificado aleatorio = (población por segmento \* factor de ponderación de la muestra)

**Tabla 11. Cálculo del Tamaño de la Muestra de los Docentes**

Cálculo del Tamaño de la Muestra de los Docentes	
Población total (2017-II)	620*
Nivel de confianza	95%
Desviación Estándar	0,5
Error	3%
Muestra	121

\*Nota: La información referenciada en el presente documento, proviene de la base de datos del segundo periodo 2017 (2017-II) de la División de Recursos Humanos de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca (información fecha de corte al 05 de octubre del 2017).

Fuente: Equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación, con base a los planteamientos de Ciro Martínez en el libro Muestreo y Estadística, 2012.

**Tabla 12. Muestreo estratificado aleatorio de Docentes**

Muestreo estratificado aleatorio de Docentes				
Facultad de Administración y Economía				
Programa	Población total por programa	Muestra de la Población por programa	Porcentaje de la muestra por estrato (programa)	No. de Docentes que participo en el diligenciamiento del cuestionario
Administración de empresas comerciales	61	12	10%	23
Economía	33	6	5%	12
Tecnología en Asistencia Gerencial (Presencial-Funza)	15	3	2%	2
Tecnología en Asistencia Gerencial (distancia)	47	9	7%	4
Tecnología en Asistencia Gerencial (Presencial- Bogotá)*	-	-	-	4
Facultad de Ciencias de la Salud				
Bacteriología y Laboratorio Clínico	66	13	11%	32
Especialización en Gerencia de la Calidad en Salud	5	1	1%	1
Especialización en Gerencia de laboratorios*	-	-	-	-
Facultad de Ciencias Sociales				
Trabajo Social	76	14	12%	26
Turismo	42	8	7%	13
Especialización en Salud y Desarrollo Humano	5	1	1%	2
Especialización en Salud Ocupacional	10	2	2%	5
Maestría en Desarrollo Humano*	-	-	-	2
Facultad de Derecho				
Derecho	66	13	11%	5
Facultad de Ingeniería y Arquitectura				
Diseño digital	28	5	4%	9
Delineantes de arquitectura	40	8	7%	19
Tecnología en administración y ejecución de construcciones	56	11	9%	7

Especialización en edificación sostenible	8	2	2%	2
Construcción y Gestión en Arquitectura*	-	-	-	11
Programa de Ciencias Básicas				
Docentes del Programa Ciencias básicas	43	8	7%	16
División de Medio Universitario				
Docentes de la División de Medio Universitario	13	3	2%	2
Cursos de extensión				
Docentes de los cursos de extensión	3	1	1%	1
Oficina de investigaciones				
Docentes de la oficina de investigaciones**	3	1	1%	-
<b>Total</b>	<b>620</b>	<b>121</b>	<b>100%</b>	<b>200</b>

\* Nota: No se registraron respuestas de Docentes en este programa académico

\*\*Nota: No se registraron respuestas de Docentes en esta oficina

Fuente: Elaboración por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación.

### 3.2.2 Muestra de la población del personal Administrativo

La población total del Personal administrativo es de 171 personas, al aplicar la fórmula de muestreo estadístico la población seleccionada corresponde a 80 personas, sin embargo, el nivel de participación superó las expectativas y se recolectaron 105 respuestas de Administrativos; a continuación, se presenta la ecuación y la distribución del muestreo estratificado aleatorio:

#### *Ecuación 6. Muestra de la población del personal Administrativo*

$$n = \frac{3,8416 \times 0,5 \times 0,5 \times 171}{0,0064 \times (170) + 3,8416 \times 0,5 \times 0,5} \quad P = \frac{164,2284}{2,0484} \quad \text{Muestra de administrativos} = 80$$

#### *Ecuación 7. Factor de ponderación de la muestra del personal Administrativo*

$$P = \frac{80}{171} = 0,4678$$

**Tabla 13. Cálculo del Tamaño de la Muestra de los Administrativos**

Cálculo del Tamaño de la Muestra de los Administrativos	
Población total (2017-II)	171
Nivel de confianza	95%
Desviación Estándar	0,5
Error	3%
Muestra	80

\*Nota: La información referenciada en el presente documento, proviene de la base de datos del segundo periodo 2017 (2017-II) de la División de Recursos Humanos de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca (información fecha de corte al 05 de octubre del 2017).

Fuente: Equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación, con base a los planteamientos de Ciro Martínez en el libro Muestreo y Estadística, 2012.

**Tabla 14. Muestreo estratificado aleatorio de Administrativos**

Muestreo estratificado de Administrativos
Dependencia de Rectoría



Oficina	Población total por programa	Muestra de la Población por programa	Porcentaje de la muestra por estrato (programa)	No. de Administrativos que participo en el diligenciamiento del cuestionario
Rectoría	4	2	3%	1
Secretaría General (incluyendo archivo y correspondencia)	6	3	4%	4
Oficina de Control Interno	3	1	1%	5
Oficina de Autoevaluación y Acreditación	5	2	3%	4
Oficina de Planeación, Sistemas y Desarrollo	9	4	5%	7
Oficina de Proyección Social	3	1	1%	4
Oficina de Investigaciones	2	1	1%	1
Oficina Jurídica	2	1	1%	1
<b>Dependencia de Vicerrectoría Administrativa</b>				
Vicerrectoría Administrativa	5	2	3%	4
División Financiera	7	3	4%	5
División de Recursos Humanos	9	4	5%	6
División de Promoción y Relaciones Interinstitucionales	4	3	4%	4
División de Servicios Administrativos y Recursos (incluyendo el área de seguridad, servicios generales y almacén)	44	19	23%	15
División de Medio Universitario y área de Salud	17	9	10%	9
<b>Dependencia de Vicerrectoría Académica</b>				
Vicerrectoría Académica	5	2	3%	1
Recursos educativos y publicaciones	7	3	4%	3
Biblioteca	4	2	3%	4
Admisiones, control y registro	6	3	4%	6
<b>Facultades y Programas académicos en el que ejercen funciones los Administrativos</b>				
<b>Facultad de Administración y Economía</b>				
Administración de Empresas Comerciales	2	1	1%	6
Economía	1	1	1%	0**
Tecnología en Asistencia Gerencial (metodología a distancia)	1	1	1%	0**
Tecnología en Asistencia Gerencial (metodología presencial - Funza)	1	1	1%	1
Tecnología en Asistencia Gerencial (metodología presencial)	2	1	1%	2
<b>Facultad de Ciencias de la Salud</b>				
Bacteriología y Laboratorio Clínico	3	1	1%	2
Especialización en Gerencia de la Calidad en Salud*	-	-	-	1
Especialización en Gerencia de Laboratorios*	-	-	-	0**
<b>Facultad de Derecho</b>				
Derecho	4	2	3%	3
<b>Facultad de Ingeniería y Arquitectura</b>				
Delineantes en Arquitectura e Ingeniería	2	1	1%	1
Construcción y Gestión en Arquitectura*	-	-	-	0**
Administración y Ejecución de Construcciones	3	1	1%	0**
Diseño digital y multimedia	1	1	1%	0**

Especialización en Edificación Sostenible*	-	-	-	0**
Facultad de Ciencias Sociales				
Trabajo Social	3	1	1%	1
Turismo	2	1	1%	3
Especialización en Gerencia en Salud Ocupacional*	-	-	-	0**
Especialización en Promoción en Salud y Desarrollo Humano	1	1	1%	0**
Maestría en Desarrollo Humano*	-	-	-	0**
Ciencias Básicas				
Programa de Ciencias Básicas	1	1	1%	1
Cursos de extensión				
Cursos de extensión	2	1	1%	0**
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>105</b>

\* Nota: No se registraron respuestas de Administrativos en este programa académico

\*\*Nota: No se registraron respuestas de Administrativos en esta oficina y/o programa académico

Fuente: Elaboración por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación.

### 3.3 Operacionalización de variables

Con el desarrollo de la perspectiva teórico-conceptual, el alcance del estudio, la definición del diseño muestral y la selección de la muestra, se procedió a operacionalizar las variables que orientan la investigación, en este caso el bienestar sociolaboral a la luz de las dimensiones de bienestar universitario del Ministerio de Educación Nacional. Según los autores, con la operacionalización de variables se diseña o adapta un instrumento para la recolección de la información, en consonancia con los objetivos trazados, los intereses del estudio y las características metodológicas de la investigación (Hernández *et al*, 2010).

Teniendo en cuenta las características del proyecto investigativo, se optó por diseñar un instrumento tipo cuestionario para la detección de necesidades e intereses de bienestar sociolaboral, el cual presenta las mismas condiciones de aplicación en todos los participantes, sin embargo, por cuestiones de practicidad se diseñó un formato para Docentes y otro para Administrativos.

El cuestionario fue digitalizado y administrado vía correo electrónico institucional, a fin de agilizar el proceso de diligenciamiento, garantizar parámetros de confidencialidad y la autonomía de los funcionarios y funcionarias en este proceso; a continuación se desglosa en una matriz la operacionalización que da vida al cuestionario con su respectiva variable, dimensiones, definición, indicadores y formulación de preguntas.

**Tabla 15. Operacionalización de variables de bienestar sociolaboral según las dimensiones de bienestar universitario**

Operacionalización de variables de bienestar sociolaboral según las dimensiones de bienestar universitario				
Variable	Dimensiones	Definición	Indicadores	Preguntas
Bienestar sociolaboral en el ámbito de bienestar universitario	Orientación educativa	“...Estrategias dirigidas a mejorar el desempeño, la integración y la adaptación al ambiente educativo de los estudiantes, docentes y personal administrativo...”	Desempeño laboral	-Según su ejercicio laboral como Administrativo(a), ¿cuáles considera que deben ser los temas de capacitación para el desarrollo de sus funciones?  -Dado el caso que la Universidad adelantara un ciclo de capacitaciones, indique la modalidad que más se ajusta a su interés*  -En caso de haber elegido la modalidad presencial, indique su disponibilidad de tiempo*
	Acompañamiento para el desarrollo de competencias para la vida	“...Estrategias dirigidas a los actores directos (estudiantes, docentes y administrativos) con el fin de promover competencias relacionadas con el autoconocimiento, la capacidad de relacionarse y comunicarse asertivamente con los demás y el entorno...”	Capacidad de relacionarse  Comunicarse asertivamente con lo demás y con el entorno	- Dado el caso que la Universidad ofertara alguno de los siguientes temas que fomentan las <b>COMPETENCIAS PARA LA VIDA</b> , ¿cuál sería de su interés?  -En caso de estar interesado(a) en recibir información relacionada con las <b>COMPETENCIAS PARA LA VIDA</b> , indique su disponibilidad de tiempo*
	Promoción socioeconómica	“...Estrategias dirigidas a estudiantes, docentes y personal administrativo con dificultades económicas, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida. Por ejemplo, otorgamiento de becas, subsidios para el sostenimiento (alimentación y transporte), educación financiera y apoyo al emprendimiento...”	Educación financiera  Apoyo al emprendimiento	-Dado el caso que la Universidad contara con los siguientes temas de <b>EDUCACIÓN FINANCIERA</b> , ¿cuál sería de su interés?  -Dado el caso que la Universidad contara con las siguientes alternativas que apoyan el <b>EMPRENDIMIENTO</b> ¿cuál es de su interés?  -En caso de estar interesado(a) en recibir formación presencial en <b>EDUCACIÓN FINANCIERA</b> y/o <b>APOYO AL EMPRENDIMIENTO</b> , por favor indique qué horario se ajusta a su disponibilidad de agenda*

Fomento de la actividad física, el deporte y la recreación	“...Estrategias orientadas a la promoción de hábitos saludables y al fomento de la actividad física, el deporte y el adecuado uso del tiempo libre...”	Fomento de la actividad física y el deporte	- Dado el caso que la Universidad ofreciera las siguientes actividades que promueven la ACTIVIDAD FÍSICA Y/O EL DEPORTE, ¿en cuál le gustaría participar?  -En caso de estar interesado(a) en participar en actividades FÍSICAS, Y/O DEPORTIVAS, indique qué horario se ajusta a su disponibilidad de agenda*
Expresión cultural y artística	“...Aquellas estrategias encaminadas a fomentar la expresión artística y cultural de estudiantes, docentes y administrativos... En esta área se promueven espacios de creación, intercambio, estimulación, sensibilización y apreciación de las diversas manifestaciones...”	Expresiones artísticas	- Dado el caso que la Universidad contara con las siguientes actividades para el fomento de la EXPRESIÓN ARTÍSTICA, ¿en cuál le gustaría participar?
		Expresiones culturales	- Dado el caso que la Universidad contara con las siguientes actividades para el fomento de la EXPRESIÓN CULTURAL, ¿en cuál le gustaría participar?  -En caso de estar interesado(a) en participar en actividades de EXPRESIÓN ARTÍSTICA Y/O CULTURAL, por favor indique qué horario se ajusta a su disponibilidad de agenda*
Promoción de la salud integral y autocuidado	“...Estrategias relacionadas con la prevención y la promoción de los estilos de vida saludables y del autocuidado entre estudiantes, docentes y personal administrativo. En el caso del personal docente y administrativo las acciones se podrán articular con aquellas de otras áreas como recursos humanos, con las que existen puntos en común como la salud y seguridad en el trabajo...”	Promoción de estilos de vida saludables	- Dado el caso que la Universidad ofreciera información en los siguientes temas para la promoción de HÁBITOS Y ESTILOS DE VIDA SALUDABLES, ¿cuál sería su interés?
		El autocuidado	-De los siguientes aspectos, ¿cuál considera que la Universidad debe fomentar como práctica del AUTOCUIDADO?
		Seguridad y salud en el trabajo	-Dado el caso, que la Universidad le ofreciera información de los siguientes componentes del área de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, ¿cuál sería de su interés?
Cultura institucional y ciudadana	“...Estrategias asociadas a la promoción de un sentido de pertenencia	Seguridad vial	-Dado el caso, que la Universidad implementara alguna de las siguientes estrategias tendientes al fortalecimiento de la

<p>institucional, convivencia, formación ciudadana y relación con el entorno. En esta dimensión se incluyen también las estrategias relacionadas con procesos para desarrollar prácticas que fortalezcan la seguridad vial bajo un enfoque de corresponsabilidad y autocuidado y la atención de situaciones de emergencia y alto riesgo en el campus de las instituciones mediante la elaboración y socialización de protocolos....”</p>	<p>Atención a situaciones de emergencia y de alto riesgo en el campo de la Institución</p>	<p>SEGURIDAD VIAL, ¿cuál sería de su interés?</p> <p>-Dado el caso, que la Universidad implementara alguna de las siguientes estrategias tendientes a la ATENCIÓN DE EMERGENCIAS en la Universidad, ¿cuál sería de su interés?</p>
<p>-En caso de estar interesado(a) en recibir formación relacionada en SEGURIDAD VIAL Y/O ATENCIÓN DE EMERGENCIAS en la Universidad, por favor indique qué horario se ajusta a su disponibilidad de agenda*</p>		
<p>-En relación con los mecanismos de DIVULGACIÓN DE LOS PROGRAMAS, SERVICIOS Y ACTIVIDADES que oferta la División de Medio Universitario, ¿cuál considera que debe ser utilizado con mayor frecuencia?*</p>		

\*Nota: Estas preguntas son complementarias al cuestionario, por lo tanto, no pertenecen a ningún indicador en particular.

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación, las definiciones textuales son tomadas del documento Lineamientos de Política de Bienestar en las Instituciones de Educación Superior del Ministerio de Educación Nacional (2016).

Con base a lo anterior y a partir del proceso investigativo, se puede inferir que el cuestionario cumple con los requisitos de confiabilidad, validez y objetividad que garantizan la pertinencia de los instrumentos para la recolección de la información (Hernández *et,al*, 2010).

De este modo, la confiabilidad fue reforzada con la aplicación de una prueba piloto; la validez de contenido tuvo un concepto favorable por expertos en materia de bienestar sociolaboral de la Uicolmayor, y por último, la objetividad se refleja en que el equipo que lidera el presente proyecto son profesionales en formación de Trabajo Social y no funcionarias.

### 3.4 Prueba piloto

Llegado a este punto, es necesario aclarar que el presente proyecto, aplicó dos (2) versiones del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral: la primera versión contiene treinta y siete (37) preguntas cerradas y dieciocho (18) preguntas en escala de likert, las cuales incluyen los datos de caracterización del funcionario y el bienestar sociolaboral con sus

respectivas dimensiones; es de anotar que la primera versión fue aplicada a ciento cincuenta y nueve (159) funcionarios.

A partir de los resultados, se identificó el acceso, conocimiento y nivel de participación de los funcionarios en los programas, servicios y actividades que se gestionan desde la División de Medio Universitario, asimismo se evidenció los motivos de abstinencia en la participación y el nivel de acuerdo frente a la gestión que adelanta la Universidad en materia de desempeño, integración y ambiente laboral, entre otros (Véase apéndice G).

Una vez analizados los resultados con el equipo interdisciplinario de la División de Medio Universitario se decidió diseñar la segunda versión del cuestionario, a fin de estudiar a mayor profundidad los intereses de los funcionarios; esto quiere decir, que la tabulación y análisis de la primera y segunda versión de cuestionario actúan en función de trazar estrategias para el fomento del bienestar y la calidad de vida de los mismos, estas estrategias se materializan con la puesta en marcha de planes, programas y proyectos desde la División de Medio Universitario. A continuación se procede a analizar e interpretar los resultados de la prueba piloto de la segunda versión del cuestionario.

### ***3.5 Análisis e interpretación de la prueba piloto***

La segunda versión del cuestionario para la detección de las necesidades de bienestar sociolaboral se divide en dos (2) secciones: en la primera, se encuentran los datos de caracterización del funcionario con veinte (20) preguntas cerradas y en la segunda, las dimensiones de bienestar que consta de diecinueve (19) preguntas cerradas y una (1) abierta.

Con el cuestionario avalado desde la División de Medio Universitario, se procedió a dar aplicación a la prueba piloto simulando las condiciones reales de diligenciamiento, esto con el propósito de verificar la claridad de las preguntas formuladas, así como estimar la confiabilidad y validez del instrumento (Hernández, *et, al*, 2010); la prueba piloto fue aplicada a once (11) funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, la información recolectada no presentó fallas, ni errores; sin embargo, se recibió la recomendación de mejorar el formato para optimizar el tiempo de diligenciamiento.

## Capítulo IV

### Análisis de los resultados del proyecto investigativo

En este punto la tabulación y análisis de información es fundamental, pues de su rigurosidad depende que los resultados sean la línea base que oriente las líneas estratégicas de los planes, programas y proyectos que adelanta la División de Medio Universitario, a la luz de las necesidades, intereses y expectativas de los funcionarios.

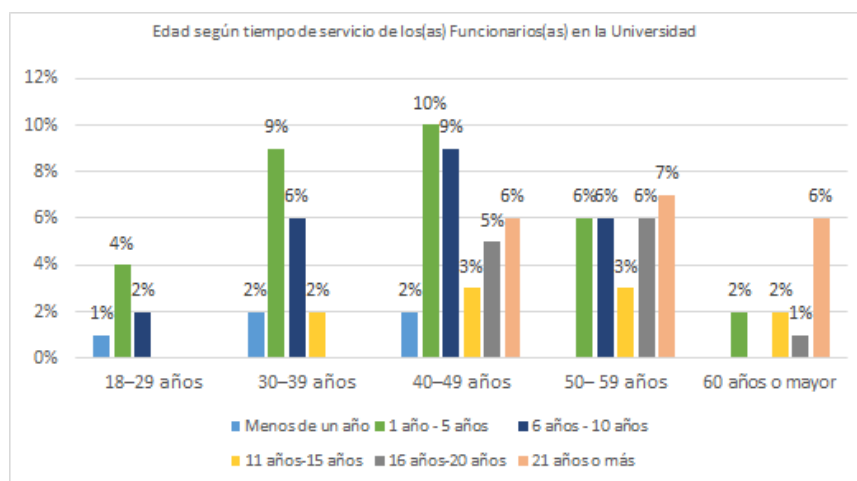
Si bien, las gráficas contemplan las respuestas de los trescientos cinco (305) funcionarios que diligenciaron la segunda versión del cuestionario, es oportuno hacer salvedad en lo siguiente:

- 1) En los datos de caracterización se sumaron el total de las respuestas, esto quiere decir, que no hay distinción entre Docentes y Administrativos.
- 2) En la sección específica de bienestar sociolaboral, se segregan en las tablas de frecuencia las respuestas de los Docentes y Administrativos, esto en función de revisar el índice de respuestas por estamento –en caso de ser necesario y oportuno- (véase apéndice).
- 3) Y, en el caso de la pregunta abierta de capacitación-desempeño, las tablas de frecuencia reflejan en detalle las necesidades e intereses de capacitación de los funcionarios (véase apéndice), sin embargo, por cuestiones prácticas en este capítulo se mostraran por facultades y dependencias -según sea el caso-.

#### 4.1 Datos de caracterización de los funcionarios

##### 4.1.1 Edad y tiempo de servicio de los(as) funcionarios(as) en la Universidad.

*Gráfica 1. Edad y tiempo de servicio de los(as) Funcionarios(as) de la Universidad*



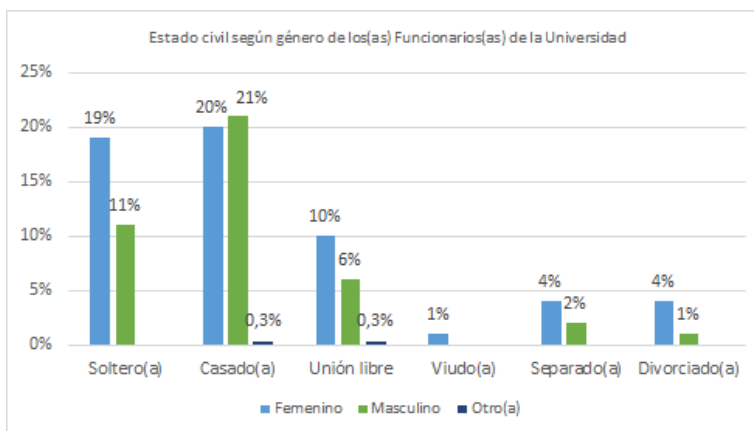
Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

La gráfica refleja la edad de los funcionarios según el tiempo de servicio en la Universidad, los rangos de edad de los Docentes y Administrativos son los siguientes: 18 a 29 años con 7%, 29 a 39 años con 19%, 40 a 49 años con 35%, 50 a 50 años con 28% y 60 años o más con 11%; en relación a la permanencia en la Institución, se encuentra que al menos el 50% de los funcionarios ha prestado su servicio por diez (10) años o más, lo cual afirma que los niveles de rotación en la Universidad son bajos y por lo tanto, la estabilidad laboral es alta.

Es de anotar, que la estabilidad laboral, se asocia directamente con los niveles de desempeño, calidad de vida y satisfacción del trabajador con su entorno laboral; es así como estrategias de retención y fidelización del trabajador cobran un alto grado de importancia en la productividad laboral y sobre todo en el bienestar del trabajador (Navarrete, 2015, citado por Álvarez, Lugo, Sarmiento y Suescún, 2016).

#### 4.1.2 Estado civil según género de los(as) Funcionarios(as) de la Universidad.

*Gráfica 2. Estado civil según género de los(as) Funcionarios(as) de la Universidad*



Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

De acuerdo a los datos que se muestran en la gráfica, se evidencia que el 58% de las respuestas corresponden al género femenino, el 41% al género masculino y el 1% refiere otro(a); en relación a la escala nominal de estado civil, se encuentra que las personas casadas lideran la lista con 41%, seguido de las personas solteras con 30%, unión libre 16%, divorciados(as) 5%, separado(as) 6% y viudos(as) 1%.

Por un lado, es así como se identifica que el 57% de los(as) Funcionarios(as) tiene pareja sentimental en la actualidad, este segmento de la población se puede interesar en involucrar a su



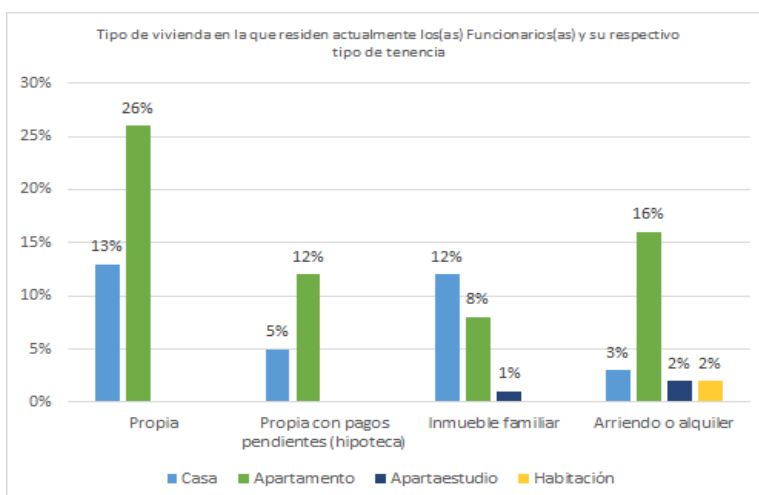
núcleo familiar en las actividades que lidera la División de Medio Universitario, es de ahí, la importancia de dar apertura a nuevos espacios en los que la familia del funcionario haga parte de la familia Unicolmayor.

Por otro lado, en referencia al género y el contexto laboral a nivel global, se encuentra que “...entre 1995 y 2015, la tasa mundial de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo cayó del 52,4% al 49,6% por ciento... las cifras correspondientes a los hombres fueron del 79,9% y del 76,1% respectivamente...” (Organización Internacional del Trabajo, 2016, p. 3). La diferencia de 27 puntos muestra que la brecha de género es desfavorable para las mujeres respecto a la probabilidad de acceder a las mismas oportunidades laborales que los hombres; de este modo, la Organización Internacional de Trabajo recomienda a los gobiernos de los países implementar políticas que favorezcan la igualdad de oportunidades sin distinción de género y asimismo que se realice trabajo mancomunado con las organizaciones, para que las mismas opten por disminuir la brecha de empleo a razón de género en sus contextos.

Bajo este panorama, se halla que la Universidad aporta a la reducción de la desigualdad en el ámbito laboral, dado que los parámetros de vinculación de los nuevos trabajadores no contemplan la distinción por género; al tener en cuenta la situación coyuntural del país, se puede decir que la Universidad ha asumido este reto con responsabilidad y ha aportado desde la institución, a la consolidación de un ambiente de bienestar para los ciudadanos en el marco de la equidad de género (Organización Internacional de Trabajo, 2014).

#### **4.1.3 Tipo de vivienda en la que residen actualmente los(as) Funcionarios(as) y su respectivo tipo de tenencia.**

*Gráfica 3. Tipo de vivienda en la que residen actualmente los(as) Funcionarios(as) y su respectivo tipo de tenencia*



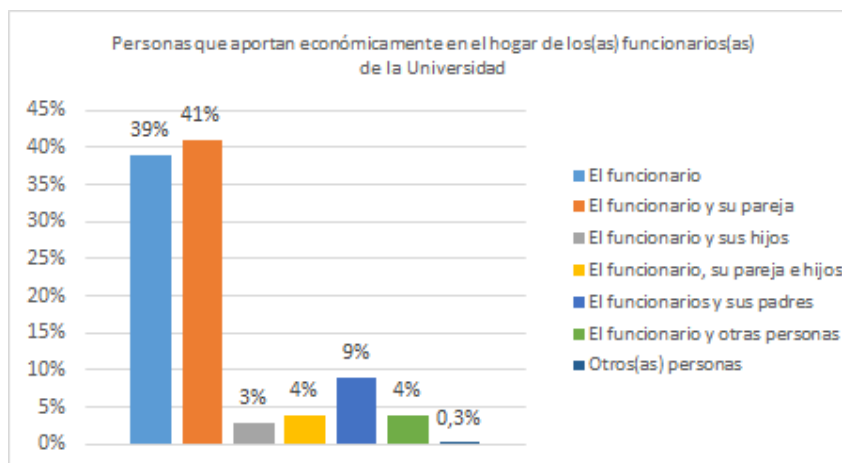
Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

Los datos que se presentan en la gráfica, reflejan la tenencia de vivienda de los(as) funcionarios(as) de la siguiente forma: vivienda propia 39%, en arriendo o alquiler 23%, inmueble familiar 21% y propia con pagos pendientes 17%; al revisar el tipo de vivienda de los mismos, se encuentran los siguientes porcentajes: apartamento 62%, casa 33%, apartaestudio 3% y finalmente habitación 2%.

En esta misma línea, es preciso señalar que la tenencia de vivienda propia o familiar, puede generar cercanía entre el núcleo familiar y la propiedad aumentando a su vez la percepción de seguridad, estabilidad y por ende el bienestar, pues se encuentra satisfecha una necesidad primarias (Kutty, 1998, citado por Reátegui, 2015). Es así, como las alianzas y asesoramientos que adelante una organización, es fundamental para el fomento del bienestar y calidad de vida del trabajador y su familia.

#### **4.1.4 Personas que aportan económicamente al hogar de los(as) Funcionarios(as) de la Universidad.**

*Gráfica 4. Personas que aportan económicamente en el hogar de los(as) Funcionarios(as) de la Universidad*



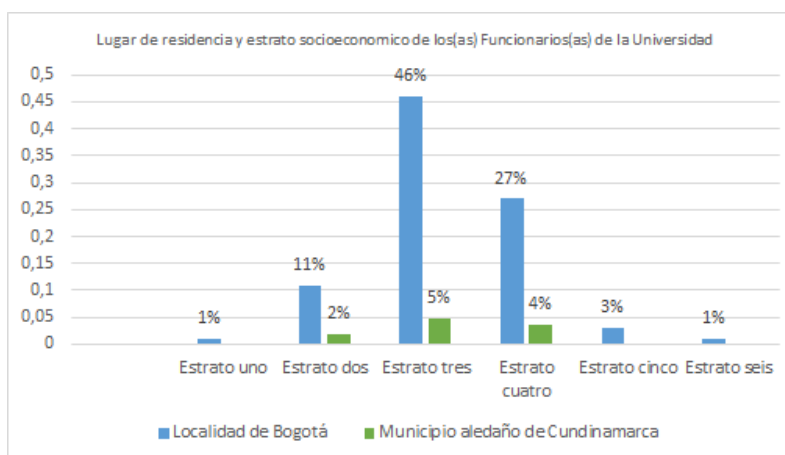
Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

La gráfica refleja que en el 39% de los hogares del funcionarios dependen del ingreso del mismo, por lo que se puede inferir que la estabilidad laboral que ofrece la Universidad es un factor determinante a la hora de revisar el bienestar del funcionario y de su núcleo familiar; de igual forma, se identifica que en el 41% de los aportes económicos al hogar es responsabilidad compartida con su pareja, en relación a los costes que demanda el mantenimiento del hogar (gastos de vivienda, salud, alimentación, educación, recreación, etc.).

De lo anterior, se puede inferir que la educación financiera en un funcionario, puede ser clave en los hogares de los mismos, pues se adquieren herramientas para la administración efectiva de recursos, lo cual puede generar un mayor grado de satisfacción con la vida y el trabajo.

#### **4.1.5 Lugar de residencia y estrato socioeconómico de los(as) Funcionarios(as) de la Universidad.**

*Gráfica 5. Lugar de residencia y estrato socioeconómico de los(as) Funcionarios(as) de la Universidad*



Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

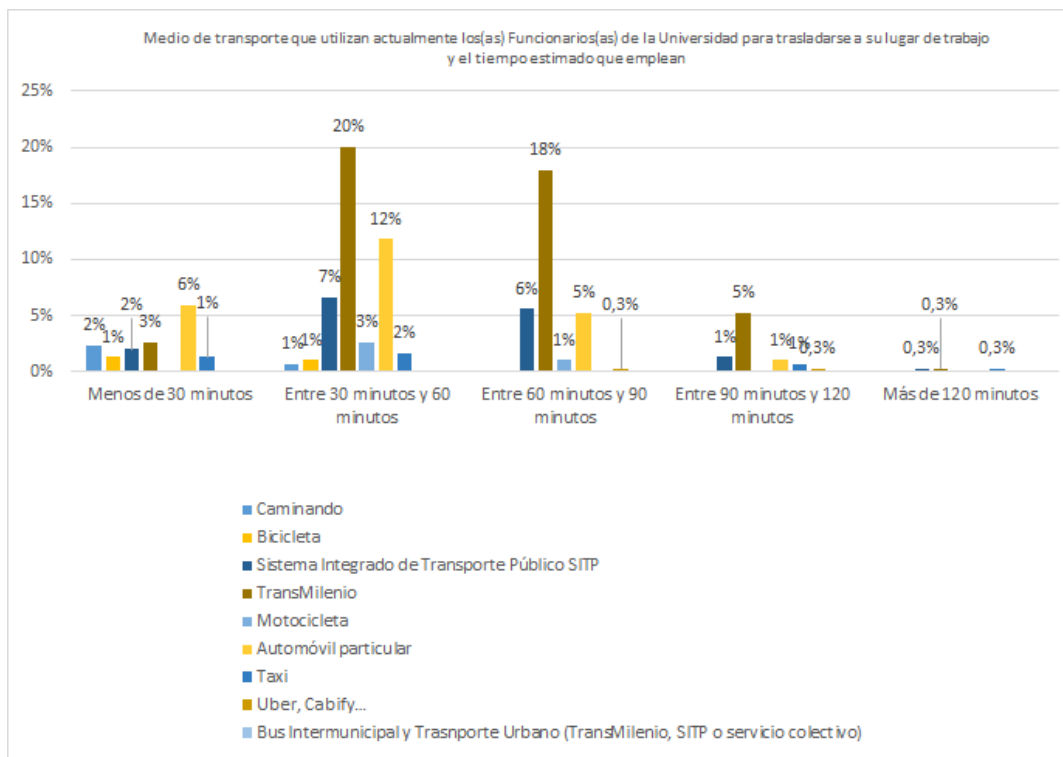
En el gráfico se evidencia que el 89% de los(as) funcionarios(as) de la Universidad residen en Bogotá y el 11% restante reside en un municipio aledaño, y el estrato socioeconómico de los funcionarios, se relaciona a continuación: estrato uno 1%, estrato dos 13%, estrato tres 51%, estrato cuatro 31%, estrato cinco 3% y estrato seis 1%.

En continuidad con lo anterior, se encuentra que el estrato socioeconómico, permite clasificar de forma objetiva las condiciones de una vivienda, según infraestructura de la vivienda y los alrededores, dicha clasificación tiene seis escalas, siendo uno la más baja y seis la más alta (DANE, s.f). Una vez una vivienda sea valorada, si es de estrato corresponde a uno, dos o tres, se accede a subsidios para el pago de servicios públicos, en el caso del estrato cuatro, se identifica que no recibe dichos subsidios, mientras que a los estratos cinco y seis, se les aplica un sobrecosto en el pago de los servicios públicos (DANE, s.f).

En el caso de la Universidad, el 82% de los(as) funcionarios(as) se encuentra en el estrato tres y cuatro, lo que quiere decir, que las condiciones de infraestructura de la vivienda y el entorno en el que residen son seguros, así mismo tienen oportunidades de acceso a bienes y servicios públicos, haciendo referencia a la cobertura de estas necesidades básicas en los funcionarios y sus familias, y por consiguiente, reafirmando el presente estudio en cuanto a las necesidades más allá de las carencias físicas como aquello que requieren los funcionarios para potenciar sus competencias laborales, sin embargo, se encuentra que los funcionarios que residen en viviendas con estrato socioeconómico 1 y 2 tienen la ventaja de acceder a subsidios por descuentos en los recibos de servicios públicos.

#### 4.1.6 Medio de transporte que utilizan actualmente los(as) Funcionarios(as) de la Universidad para trasladarse a su lugar de trabajo y el tiempo estimado que emplean.

*Gráfica 6. Medio de transporte que utilizan actualmente los(as) Funcionarios(as) de la Universidad para trasladarse a su lugar de trabajo y el tiempo estimado que emplean.*



Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

En la gráfica, se expone el tiempo que tardan los(as) funcionarios(as) de la Universidad, en trasladarse a su lugar de trabajo, siendo las respuestas: menos de 30 minutos 15%, 30 y 60 minutos 46%, 60 y 90 minutos 30%, 90 y 120 minutos 8% y más de 120 minutos 1%. Al revisar los medios de transporte en los que viajan los funcionarios, se encuentran los siguientes: quienes viajan en Transmilenio, Sistema Integrado de Transporte Público SITP y/o Bus intermunicipal suman el 63%, quienes optan por el uso de la motocicleta y/o automóvil particular representan el 28%, quienes se desplazan a pie o en bicicleta suman el 5%, y el 4% restante prefiere taxi, uber y cabify.

El sentimiento de satisfacción/insatisfacción e incluso comodidad/incomodidad que genera el traslado al lugar de trabajo, puede ser un factor determinante en la calidad de vida del trabajador y en la cultura del buen trato, respeto y tolerancia que tiene el funcionario con su equipo de trabajo y el entorno que le rodea.

## **4.2 Dimensiones de bienestar sociolaboral en el contexto universitario**

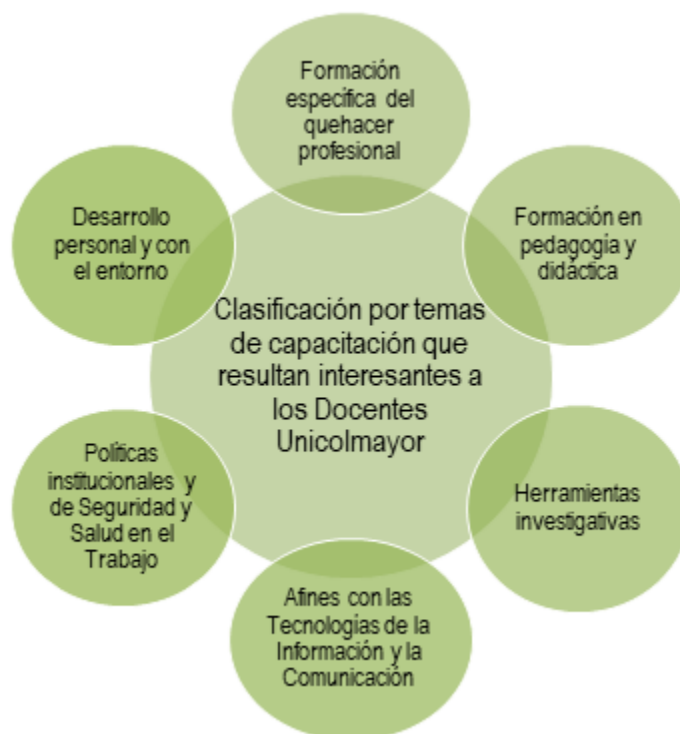
### **4.2.1 Dimensión de orientación educativa.**

#### ***4.2.1.1 Los procesos de capacitación en los Docentes: distribución por facultad y programa académico.***

Al revisar las respuestas individuales de los Docentes, se encuentra que los temas de capacitación reflejan especificidad en relación al cargo que desempeñan, la formación académica y la experiencia personal-profesional; por tal razón, los resultados que se presentan a continuación, compilan las respuestas por programa académico y modalidad, a fin de que los mismos actúen como insumo para el fortalecimiento del programa de desarrollo profesoral Unicolmayor.

Es de anotar, que la información que se presenta en las matrices agrupa las respuestas en seis (6) ítems con la siguiente clasificación: (i) formación específica del quehacer profesional, (ii) formación en pedagogía y didáctica, (iii) herramientas investigativas, (iv) temas afines con las tecnologías de la información y la comunicación, (v) políticas institucionales y de seguridad y salud en el trabajo y (vi) desarrollo personal y con el entorno. Los ítems, se formularon con base a los planteamientos de Camargo, Calvo, Franco, Vergara, Londoño, Zapata y Garavito, en su artículo académico *Las necesidades de formación permanente del docente -2004-*.

**Figura 6. Los procesos de capacitación en Docentes**



Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla 16. Temas de capacitación que resultan interesantes a los Docentes de la Facultad de Administración y Economía**

Temas de capacitación que resultan interesantes a los Docentes			
Facultad de Administración y Economía			
Programa de Administración de Empresas Comerciales			
Categoría	Tema	fi	%
Formación específica del quehacer profesional	Diseño curricular por competencias	1	3%
	Aprendizaje de otros idiomas	2	6%
	Enfoque humanista en las organizaciones y sociología aplicada a la administración de empresas comerciales	1	3%
	Sociología aplicada a la administración de empresas comerciales	1	3%
	Estrategias pedagógicas	3	9%
	Formación disciplinar	2	6%
	Actualización en derecho y administración	1	3%
	Tendencias en Educación Superior	1	3%
	Actualizaciones en temas de Administración	1	3%
	Diplomado sobre competencias laborales	1	3%
Legislación educativa	1	3%	
Formación en pedagogía y didáctica	Herramientas para a mediación exitosa en los procesos de aprendizaje y enseñanza con los educandos	1	3%
Herramientas investigativas	Mediaciones pedagógicas exitosas en el aula.	1	3%
	Herramientas para la Investigación	1	3%
	Manejo avanzado de Microsoft Office (Excel)	1	3%

	Actualización del uso de las plataformas institucionales (Academusoft)	1	3%
	La virtualidad en los entornos virtuales de aprendizaje en la educación superior	1	3%
	Actualización en el uso de medios audiovisuales y multimedia	1	3%
	Manejo de Tecnologías de Información y Comunicación TIC	10	30%
Afines con las Tecnologías de la Información y la Comunicación	Manejo avanzado de Microsoft Office (Excel)	1	3%
	Actualización del uso de las plataformas institucionales (Academusoft)	1	3%
	La virtualidad en los entornos virtuales de aprendizaje en la educación superior	1	3%
	Actualización en el uso de medios audiovisuales y multimedia	1	3%
	Manejo de Tecnologías de Información y Comunicación TIC	10	30%
Políticas institucionales y de Seguridad y Salud en el Trabajo	Salud ocupacional	1	3%
	Herramientas y estrategias utilizadas para el autocuidado	1	3%
Subtotal por programa		33	100%
Programa de Economía			
Categoría	Tema	fi	%
Formación específica del quehacer profesional	Atención al cliente	1	8%
	Aprendizaje de una segunda lengua (inglés)	1	8%
Formación en pedagogía y didáctica	Nuevas tendencias de pedagogía en el contexto universitario	3	25%
Herramientas investigativas	Herramientas multimediales y búsquedas bibliográficas	1	8%
	Formulación de proyectos investigativos	1	8%
Desarrollo personal y con el entorno	Aprendizaje de las competencias blandas (inteligencia emocional)	1	8
	Cursos libres de música y artes, como alternativa para el aprovechamiento del tiempo libre	1	8
Afines con las Tecnologías de la Información y la Comunicación	Sistemas de gestión de bases de datos	1	8
	Aprendizaje de paquetes estadísticos	1	8%
Políticas institucionales y de Seguridad y Salud en el Trabajo	Marco legal de los derechos y los deberes como empleado	1	8%
	Subtotal por programa		12
Programa de Tecnología en Asistencia Gerencial (metodología a distancia)			
Categoría	Tema	fi	%
Formación específica del quehacer profesional	Inclusión de herramientas tecnológicas en la malla curricular	1	20%
	Pedagogía	1	20%
Formación en pedagogía y didáctica	Motivación al estudiante	1	20%
	Competencias asociadas con la toma de decisiones y liderazgo	1	20%
Desarrollo personal y con el entorno	Competencias asociadas con la toma de decisiones y liderazgo	1	20%
Tecnologías	Manejo de Tecnologías de Información y Comunicación TIC	1	20%
Subtotal por programa		5	100%
Programa de Tecnología en Asistencia Gerencial (metodología presencial - Funza)			
Categoría	Tema	fi	%



Formación en pedagogía y didáctica	Inteligencia emocional y buenas prácticas sociales	1	50%
	Pedagogía	1	50%
Subtotal por programa		2	100%

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla 17. Temas de capacitación que resultan interesantes a los Docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud.**

Temas de capacitación que resultan interesantes a los Docentes			
Facultad de Ciencias de la Salud			
Programa de Bacteriología y Laboratorio Clínico			
Categoría	Tema	fi	%
Formación específica del quehacer profesional	Aprendizaje de segunda lengua (inglés)	3	7%
	Gestión y administración de proyectos	1	2%
	Cursos de actualización en microbiología	1	2%
	Temas disciplinares	4	10%
	Virología	1	2%
Formación en pedagogía y didáctica	Las evaluaciones como organizarlas y buscar que sean de ayuda para el estudiante	2	4%
	Pedagogía universitaria/Área pedagógica	4	10%
	Metodologías enseñanza – aprendizaje	1	2%
Desarrollo personal y con el entorno	Evaluación y aseguramiento de la calidad de la educación	1	2%
	Estabilidad emocional	1	2%
	Buen trato laboral	1	2%
	Prácticas anti estrés como yoga, relajación. Manejo de salud emocional y mental	1	2%
	Relaciones interpersonales	1	2%
	Buen uso de los tiempos de ocio	1	2%
	Desarrollo personal	3	7%
Herramientas investigativas	Coaching, manejo del estrés, técnicas de relajación	1	2%
	Uso del tiempo libre	1	2%
	Pausas activas	1	2%
Afines con las Tecnologías de la Información y la Comunicación	Formulación de proyectos investigativos	1	2%
	Bioinformática	1	2%
	Manejo de plataformas virtuales (Moodle)	2	5%
Políticas institucionales y de Seguridad y Salud en el Trabajo	Cursos de Excel y Word avanzado	2	5%
	Excel avanzado	1	2%
Políticas institucionales y de Seguridad y Salud en el Trabajo	Manejo de Tecnologías de Información y Comunicación TIC	3	7%
	Estatuto docente	1	2%
Subtotal por programa		33	100%
Programa de Especialización en Gerencia de la Calidad en Salud			
Categoría	Tema	fi	%
Afines con las Tecnologías de la Información y la Comunicación	Manejo de Tecnologías de Información y Comunicación TIC	1	100%
Subtotal por programa		33	100%
Programa de Especialización en Gerencia de laboratorios			
*No se registraron respuestas de Docentes en este programa académico			

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla 18. Temas de capacitación que resultan interesantes a los Docentes de la Facultad de Derecho**

Temas de capacitación que resultan interesantes a los Docentes			
Facultad de Derecho			
Programa de Derecho			
Categoría	Tema	fi	%
Formación específica del quehacer profesional	Actualización jurídica	1	11%
	Diseños curriculares por competencia	1	11%
	Aprendizaje de idiomas	2	22%
Formación en pedagogía y didáctica	Metodologías y estrategias referentes a la Pedagogía, didáctica y evaluación universitarias	2	22%
Afines con las Tecnologías de la Información y la Comunicación	Manejo de Tecnologías de Información y Comunicación TIC	1	11%
	Espacios virtuales	1	11%
Políticas institucionales y de Seguridad y Salud en el Trabajo	Higiene, salud y seguridad ocupacional	1	11%
Subtotal por programa		33	100%

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla 19. Temas de capacitación que resultan interesantes a los Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales**

Temas de capacitación que resultan interesantes a los Docentes			
Facultad de Ciencias Sociales			
Programa de Trabajo Social			
Categoría	Tema	fi	%
Formación específica del quehacer profesional	Aprendizaje de idiomas (francés, italiano, portugués)	2	6%
	Democracia, ciudadanía y educación para la paz	1	3%
	Legislación educativa	1	3%
	Fortalecimiento de competencias en evaluación cualitativa y cuantitativa	1	3%
Formación en pedagogía y didáctica	Estrategias metodológicas en pedagogía y/o didáctica	8	25,8%
Desarrollo personal y con el entorno	Habilidades sociales (asertividad y comunicación)	1	3%
	Arte (Fotografía para estudios escenográficos)	2	6%
	Coaching personal	2	6%
Herramientas investigativas	Investigación social (Software para análisis de datos cualitativos y cuantitativos: Nvivo y Atlas.ti)	4	13%
	Construcción colectiva del conocimiento (elaboración de artículos científicos)	1	3%
Afines con las Tecnologías de la Información	Manejo de Tecnologías de Información y Comunicación TIC	3	10%

y la Comunicación			
Políticas institucionales y de Seguridad y Salud en el Trabajo	Temas en salud mental	1	3%
	Modelo pedagógico institucional	1	3%
	Reglamentos internos (Reglamento estudiantil)	1	3%
	Herramientas para la evaluación de clima laboral	1	3%
	Pausas activas	1	3%
Subtotal por programa		33	100%
Programa de Turismo			
Categoría	Tema	fi	%
Formación específica del quehacer profesional	Temas de actualidad en turismo	1	5%
	Evaluación según Pruebas Saber Pro	1	5%
	Aprendizaje de otro idioma	2	10%
	Fortalecimiento en docencia universitaria	1	5%
	Actualización académica permanente	1	5%
Formación en pedagogía y didáctica	Enfoque Pedagógico y didácticas	6	30%
Desarrollo personal y con el entorno	Manejo del tiempo	1	5%
Herramientas investigativas	Escritura de artículos científicos	1	5
	Metodologías de investigación	2	10
	Investigación Acción Participativa	1	5
Afines con las Tecnologías de la Información y la Comunicación	Manejo de Tecnologías de Información y Comunicación TIC	3	15
Subtotal por programa		20	100%
Programa de Especialización en Gerencia en Salud Ocupacional			
Categoría	Tema	fi	%
Formación en pedagogía y didáctica	Pedagogía y didáctica	4	80%
Afines con las Tecnologías de la Información y la Comunicación	Manejo de Tecnologías de Información y Comunicación TIC	1	20%
Subtotal por programa		5	100%
Programa de Especialización en Promoción en Salud y Desarrollo Humano			
Categoría	Tema	fi	%
Formación en pedagogía y didáctica	Pedagogía y pedagogía crítica	2	100%
Subtotal por programa		2	100%
Programa de Maestría en Desarrollo Humano			
Formación en pedagogía y didáctica	Pedagogía	1	50%
Políticas institucionales y de Seguridad	Salud mental en el Trabajo	1	50%

y Salud en el Trabajo			
	Subtotal por programa	2	100%

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla 20. Temas de capacitación que resultan interesantes a los Docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura.**

Temas de capacitación que resultan interesantes a los Docentes			
Programa de Construcción y Gestión en Arquitectura			
Categoría	Tema	Fi	%
Formación específica del quehacer profesional	Docencia Universitaria	1	8%
	Nuevas tendencias en construcción	1	8%
	Seminarios en docencia-pedagogía	1	8%
Formación en pedagogía y didáctica	Pedagogía y didáctica	4	33%
Afines con las Tecnologías de la Información y la Comunicación	Tecnologías de la Información y Comunicación (Manejo de software)	5	42%
Subtotal por programa		12	100%
Programa de Delineantes en Arquitectura e Ingeniería			
Categoría	Tema	Fi	%
Formación específica del quehacer profesional	Actualización en docencia universitaria y aprendizaje de segunda lengua (inglés)	4	20%
	Manejo de software (BIM y AutoCAD)	1	5%
	Temas disciplinares	1	5%
	Gestión administrativa y gerencia de proyectos	2	10%
	Modificaciones a la normas y actualización de otras	1	5%
Formación en pedagogía y didáctica	Temas que orienten la pedagogía universitaria	3	14%
	Enseñanza y aprendizaje de las matemáticas	1	5%
Afines con las Tecnologías de la Información y la Comunicación	Manejo de software académicos y aplicaciones que requiera la Universidad	1	5%
	Software para ingeniería y arquitectura	1	5%
	Manejo de Tecnologías de Información y Comunicación TICs	3	14%
Políticas institucionales y de Seguridad y Salud en el Trabajo	Pausas activas e higiene postural	1	%
Subtotal por programa		19	100%
Programa de Administración y Ejecución de Construcciones			
Categoría	Tema	Fi	%
Formación específica del quehacer profesional	Docencia/ estrategias docentes	2	25%
	Disciplinares a nuestro Programa	1	13%

Formación en pedagogía y didáctica	Estrategias en pedagogía y didáctica	3	38%
Afines con las Tecnologías de la Información y la Comunicación	Manejo de Tecnologías de Información y Comunicación TICs	2	25%
Subtotal por programa		8	100%
Programa de Diseño digital y multimedia			
Categoría	Tema	Fi	%
Formación específica del quehacer profesional	Aprendizaje de otro idioma (inglés)	1	13%
	Temas disciplinares	1	13%
Formación en pedagogía y didáctica	Estrategias pedagógicas	1	13%
	Pedagogía e investigación	1	13%
	Pedagogía orientada a las artes y diseño	1	13%
	Temas/ tendencias de la educación en el mundo	1	13%
Afines con las Tecnologías de la Información y la Comunicación	Herramientas de programación para la creación de contenidos en multimedia	1	13%
	Uso de herramientas y software de diseño	1	13%
Subtotal por programa		8	100%
Programa de Especialización en Edificación Sostenible			
Categoría	Tema	Fi	%
Formación específica del quehacer profesional	Planeamiento de experimentos	1	11%
	Pensamiento estratégico y pensamiento de diseño	1	11%
	Técnicas sobre innovación tecnológica en la edificación sostenible	1	11%
Formación en pedagogía y didáctica	Conocimiento del perfil de intereses de los estudiantes	1	11%
	Herramientas pedagógicas, didácticas y evaluativas (material de apoyo digital y aula virtual)	1	11%
Afines con las Tecnologías de la Información y la Comunicación	Metodología de comunicación y Manejo de Tecnologías de Información y Comunicación TICs	1	11%
Desarrollo personal y con el entorno	Habilidades sociales (comunicación asertiva y trabajo en equipo)	1	11%
Políticas institucionales y de Seguridad y Salud en el Trabajo	Cátedra Institucional-direccionamiento estratégico	1	11%
Subtotal por programa		9	100%

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla 21. Temas de capacitación que resultan interesantes a los Docentes del programa de Ciencias Básicas.**

Temas de capacitación que resultan interesantes a los Docentes			
Programa de Ciencias Básicas			
Categoría	Tema	fi	%
Formación específica del quehacer profesional	Musical/Armonía Musical	2	9%
	Aprendizaje de otro idioma	2	9%
	Manejo de base de datos	1	4%
	Educación física	1	4%
	Especificidad disciplinar	1	4%
Formación en pedagogía y didáctica	Actualización profesional permanente	1	4%
	Recursos académicos (pedagogía y didáctica)	7	30%
Desarrollo personal y con el entorno	Procesos de enseñanza y aprendizaje	1	4%
	Resolución de conflictos	1	4%
	Relaciones interpersonales	1	4%
Afines con las Tecnologías de la Información y la Comunicación	Salidas de campo y relación con el medio ambiente	1	4%
	Manejo de Tecnologías de Información y Comunicación TIC	2	9%
Políticas institucionales y de Seguridad y Salud en el Trabajo	Bienestar laboral	1	4%
	Psicología organizacional	1	4%
Subtotal por programa		33	100%

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

#### **4.2.1.2 Discusión de algunos resultados del componente capacitación-desempeño: en el caso de los Docentes.**

Los procesos formativos en Docentes se asocian directamente con la calidad de la educación, pues de estos procesos depende la transmisión de enseñanzas a los educandos y la generación de conocimientos desde la academia (Camargo, Calvo, Franco, Vergara, Londoño, Zapata y Garavito, 2004). La labor que recae en los Docentes es de gran responsabilidad, teniendo en cuenta que la producción científica y tecnológica demanda que el Docente actualice sus conocimientos de forma permanente, para así hacer frente a los desafíos que impone la modernidad (Camargo, *et.al*, 2004).

Es preciso señalar, que la capacitación debe ser pensada por y para los Docentes, pues son ellos quienes conocen de cerca su campo de acción; es así como se reconoce que la capacitación no es una necesidad individual del Docente, sino un acto de corresponsabilidad institucional, el cual

debe legitimarse la profesionalización del Docente y sus saberes en el diseño, formulación, ejecución y evaluación de los planes de capacitación (Camargo, *et.al*, 2004).

De este modo, el aprendizaje visto desde la capacitación va más allá de la “obtención” de nuevos conocimientos en el área específica del Docente, pues trasciende a nuevos espacios en los que el docente es el protagonista y gestor de su propio conocimiento, al compartir sus experiencias en torno al quehacer desde la académica y la investigación, discutir sobre sus posturas del saber científico con sus colegas, la búsqueda de alternativas de solución a problemas que emergen entre la cotidianeidad y la investigación cooperativa en el marco de la interdisciplinariedad (Camargo, *et.al*, 2004).

Según los autores, las necesidades de capacitación de los Docentes pueden ser clasificadas en las siguientes categorías: educativas *-relativas a los retos que impone la dinámica institucional y la comunidad educativa-*, pedagógicas *-el trabajo en el aula de clase desde el saber pedagógico, didáctico y disciplinar-*, humanas *- realización del ser humano-*, e investigativas *-generación de conocimiento como parte del quehacer docente-* (Camargo, *et.al*, 2004).

Con base a lo anterior, se corrobora en el caso de la Universidad las apreciaciones citadas en este apartado, pues los intereses de capacitación de los Docentes están contenidas en las categorías propuestas por los autores, en donde los temas de mayor representatividad son: Tecnologías de la Información y Comunicación TIC, estrategias pedagógicas y didácticas, formación disciplinar respecto a su ejercicio profesional en el área de conocimiento y aprendizaje de una segunda lengua.

#### ***4.2.1.3 Los procesos de capacitación en los Administrativos: distribución por dependencias y consolidado de los programas académicos en los que se ejercen funciones.***

En el caso de los Administrativos, se destaca que los temas de capacitación orientan su campo de interés en el aprendizaje y actualización de competencias relacionadas con el área legislativa, documental, administrativa o según corresponda con el puesto de trabajo. A partir de estos hallazgos, se encuentra que la capacitación es un factor determinante a la hora de optimizar el tiempo de ejecución en tareas asignadas, sus respectivos estándares de calidad y el aprendizaje de competencias transversales para la vida desde el entorno laboral. De este modo, los resultados se presentan por oficina y división y se clasifican en los siguientes ítems:

**Figura 7. Los procesos de capacitación en Administrativos.**



Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla 22. Temas de capacitación que resultan interesantes a los Administrativos de la Oficina de Rectoría**

Temas de capacitación que resultan interesantes a los Administrativos				
Dependencia de Rectoría				
Oficina de Rectoría				
Categoría	Tema	fi	%	
Formación específica según el puesto de trabajo	Protocolos de atención al usuario	1	50%	
	Seguridad y salud en el trabajo	1	50%	
Subtotal por Oficina		6	100%	
Oficina de Secretaría General				
Categoría	Tema	fi	%	
Formación específica según el puesto de trabajo	Ley de Transparencia y Servicio al Ciudadano	1	17%	
	Procesos y procedimientos del Sistema de Gestión con Calidad - SISGEC	1	17%	
	Protocolos de atención al usuario (derecho de petición y normas referentes a peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y felicitaciones)	2	33%	
	Actualización en normas de presentación de documentos	1	17%	
Seguridad y Salud en el Trabajo	Ergonomía	1	17%	
Subtotal por Oficina		6	100%	
Oficina de Autoevaluación y Acreditación				
Categoría	Tema	fi	%	



Desarrollo personal y profesional	Aprendizaje de idiomas	1	17%
Formación específica según el puesto de trabajo	Coaching ejecutivo	1	17%
	Metodologías para la gestión de proyectos	1	17%
	Sistema de Gestión con Calidad - SISGEC	2	33%
	Uso de herramientas informáticas para el análisis de datos	1	17%
Subtotal por Oficina		6	100%
Oficina de Control Interno			
Categoría	Tema	fi	%
Formación específica según el puesto de trabajo	Actualización en el sistema de control interno	4	50%
	Auditoría por dependencias para el mejoramiento continuo	1	13%
	Sistema de Gestión con Calidad - SISGEC	1	13%
	Actualización normativa	1	13%
Seguridad y Salud en el Trabajo	Riesgos laborales	1	13%
Subtotal por Oficina		8	100%
Oficina de Investigaciones			
Categoría	Tema	fi	%
Desarrollo personal y profesional	Resolución de conflictos	1	25
	Trabajo en equipo	1	25
	Comunicación efectiva	1	25
Desarrollo personal y profesional	Manejo de Tecnologías de la Información y Comunicación TIC	1	25
Subtotal por Oficina		4	100%
Oficina jurídica			
Categoría	Tema	fi	%
Formación específica según el puesto de trabajo	Actualización de la normativa legal vigente	1	100%
Subtotal por Oficina		1	100%
Oficina de Planeación, Sistemas y Desarrollo			
Categoría	Tema	fi	%
Desarrollo personal y profesional	Manejo de Microsoft Office (Excel)	1	8
	Manejo de Tecnologías de la Información y Comunicación TIC	2	17
Formación específica según el puesto de trabajo	Seguridad de los sistemas de información	1	8
	Análisis financiero	1	8
	Tablas de retención documental	1	8
	Metodología de la planeación estratégica	1	8
	Protocolos de atención al usuario	1	8
	Análisis estadístico	2	17
	Ley anti trámites	1	8
Seguridad y Salud en el Trabajo	Manejo del estrés	1	8%
Subtotal por Oficina		12	100%
Oficina de Proyección Social			
Categoría	Tema	fi	%
Desarrollo personal y profesional	Construcción de Informes	1	7%
	Construcción de Actas	1	7%
	Manejo avanzado de Microsoft Office (Excel y Power Point)	1	7%
Formación específica según el puesto de trabajo	Formulación de proyectos sociales	2	14%
	Gerencia de mercado y marketing en ventas	1	7%
	Análisis de información estadística	1	7%

	Formulación de los planes de mejoramiento institucional	1	7%
	Guías metodológicas para la formulación de Indicadores de Gestión	2	14%
	Formulación de proyectos investigativos	1	7%
	Coaching ejecutivo	1	7%
Seguridad y Salud en el Trabajo	Instructivos para la elaboración de mapa de riesgos	1	7%
	Manejo del estrés	1	7%
Subtotal por Oficina			100%

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla 23. Temas de capacitación que resultan interesantes a los Administrativos de la Dependencia de Vicerrectoría Administrativa**

Temas de capacitación que resultan interesantes a los Administrativos			
Dependencia de Vicerrectoría Administrativa			
Oficina de Vicerrectoría Administrativa			
Categoría	Tema	fi	%
Desarrollo personal y profesional	Relaciones interpersonales	1	10%
	Manejo de Microsoft Office	1	10%
Desarrollo personal y profesional	Competencias para la comprensión de textos y pensamiento crítico	1	10%
	Competencias para la producción de textos	1	10%
	Actualización Normativa	1	10%
Formación específica según el puesto de trabajo	Protocolo de atención al usuario	1	10%
	Actualización del protocolo de contratación de personal	2	20%
	Herramientas ofimáticas	1	10%
Seguridad y Salud en el Trabajo	Pausas Activas	1	10%
Subtotal por Oficina		10	100%
División financiera			
	Tema	fi	%
Desarrollo personal y profesional	Manejo avanzado de Microsoft Office (Excel)	1	20%
	Actualización en el proceso de gestión documental	1	20%
Formación específica según el puesto de trabajo	Estructura básica del análisis financiero y tributario	1	20%
	Manejo de bases de datos	1	20%
	Administración financiera en los procedimientos de inventarios y tesorería	1	20%
Subtotal por División		5	100%
División de Medio Universitario			
Categoría	Tema	fi	%
Desarrollo personal y profesional	Manejo de Microsoft Office (Excel)	1	9%
	Protocolo para la comunicación escrita y electrónica	1	9%
Formación específica según el puesto de trabajo	Administración y gestión de los servicios de salud	2	18%
	Actualización en la gestión administrativa para el mejoramiento de la productividad laboral	1	9%
	Protocolo de contratación de personal	1	9%
	Metodología de la planeación estratégica	1	9%
	Herramientas de actualización en terapias psicológicas	1	9%
Seguridad y Salud en el Trabajo	Diseño y planeación de estrategias orientadas al desarrollo humano de la comunidad universitaria	2	18%
	Herramientas para la evaluación de clima laboral	1	9%

Subtotal por División		11	100%
División de Promoción de Relaciones Interinstitucionales			
Categoría	Tema	fi	%
Formación específica según el puesto de trabajo	Gestión por procesos en la Administración Pública (contratación estatal y gasto público)	1	33%
	Ofimática avanzada	1	33%
Seguridad y Salud en el Trabajo	Pausas activas	1	33%
Subtotal por oficina		3	100%
División de Recursos Humanos			
Categoría	Tema	fi	%
Desarrollo personal y profesional	Manejo de Microsoft Office Profesional	1	20%
	Actualización en sistemas informáticos	1	20%
Formación específica según el puesto de trabajo	Actualización en normatividad	2	40%
	Indicadores de Gestión	1	20%
Subtotal por División		5	100%
División de Servicios Administrativos			
Categoría	Tema	fi	%
Desarrollo personal y profesional	Estrategias para el fortalecimiento de la convivencia laboral y trabajo en equipo	4	24%
Desarrollo personal y profesional	Actualización en sistemas informáticos	2	12%
	Manejo de Microsoft Office (Excel)	1	6%
Formación específica según el puesto de trabajo	Sistema de Gestión con Calidad - SISGEC	1	6%
	Gestión documental (tablas de retención documental)	2	12%
	Gestión por procesos en la Administración Pública (contratación estatal y gasto público)	3	18%
Seguridad y Salud en el Trabajo	Identificación de los riesgos específicos a los que se está expuesto en el puesto de trabajo	1	6%
	Manejo de productos de aseo, higiene y limpieza	2	12%
	Uso adecuado de los elementos de protección personal en el puesto de trabajo	1	6%
Subtotal por División		17	100%

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla 24. Temas de capacitación que resultan interesantes a los Administrativos de la Dependencia de Vicerrectoría Académica**

Temas de capacitación que resultan interesantes a los Administrativos			
Dependencia de Vicerrectoría Académica			
Oficina de Vicerrectoría Académica			
Formación específica según el puesto de trabajo	Administración financiera en los procedimientos de inventario y tesorería	1	50%
	Coaching ejecutivo	1	50%
Subtotal por Oficina		2	100%
Oficina de Admisiones, registro y control			
Categoría	Tema	fi	%
Desarrollo personal y profesional	Manejo avanzado de Microsoft Office (Excel)	3	43%
	Herramientas ofimáticas	1	14%
	Planeación estratégica	1	14%

Formación específica según el puesto de trabajo	Protocolos de atención al usuario	1	14%
Seguridad y Salud en el Trabajo	Herramientas para la evaluación de clima laboral	1	14%
Subtotal por Oficina		7	100%
Oficina de Biblioteca			
Categoría	Tema	fi	%
Desarrollo personal y profesional	Competencias asociadas con la toma de decisiones y liderazgo	1	33%
Formación específica según el puesto de trabajo	Actualización en el Sistema de Gestión de Bibliotecas Janium	1	33%
	Manejo de Tecnologías de la Información y Comunicación TIC	1	33%
Subtotal por Oficina		3	100%
Oficina de Recursos educativos y publicaciones			
Categoría	Tema	fi	%
Desarrollo personal y profesional	Actualización en sistemas informáticos	1	33%
Formación específica según el puesto de trabajo	Actualización profesional en medios audiovisuales y multimedia	1	33%
	Actualización en el proceso de gestión documental	1	33%
Subtotal por Oficina		3	100%
Facultades y Programas académicos en el que ejercen funciones los Administrativos			
Facultad de Administración y Economía			
Administración de Empresas Comerciales			
Categoría	Tema	fi	%
Desarrollo personal y profesional	Manejo avanzado de Microsoft Office (Excel)	1	20%
Formación específica según el puesto de trabajo	Actualización en el proceso de gestión documental	1	20%
	Sistemas de gestión de bases de datos y automatización de procesos	2	40%
	Aplicación de la ley anti trámites	1	20%
Subtotal por programa		5	100%
Economía			
*No se registraron respuestas de Administrativos en este programa académico			
Tecnología en Asistencia Gerencial (metodología a distancia)			
*No se registraron respuestas de Administrativos en este programa académico			
Tecnología en Asistencia Gerencial (metodología presencial - Funza)			
Desarrollo personal y profesional	Manejo de Tecnologías de la Información y Comunicación TIC	1	50
	Competencias para la producción de textos	1	50
Subtotal por programa		2	100%
Tecnología en Asistencia Gerencial (metodología presencial)			
Desarrollo personal y profesional	Manejo avanzado de Microsoft Office (Excel, Word, Power Point)	1	50
Seguridad y Salud en el Trabajo	Autocuidado y promoción de la salud en el trabajo	1	50
Subtotal por programa		2	100%
Facultad de Ciencias de la Salud			
Bacteriología y Laboratorio Clínico			
Categoría	Tema	fi	%

Desarrollo personal y profesional	Manejo avanzado de Microsoft Office (Excel)	1	33
Formación específica según el puesto de trabajo	Bioseguridad (Manejo de residuos)	1	33
	Protocolo de atención al usuario	1	33
Subtotal por Programa		3	100%
Especialización en Gerencia de la Calidad en Salud			
Categoría	Tema	fi	%
Formación específica según el puesto de trabajo	Actualización de las funciones básicas del proceso administrativo	1	50
	Actualización del uso de las plataformas institucionales (sistema de notas, correos)	1	50
Subtotal por Programa		2	100%
Especialización en Gerencia de Laboratorios			
*No se registraron respuestas de Administrativos en este programa académico			
Facultad de Derecho			
Derecho			
Categoría	Tema	fi	%
Formación específica según el puesto de trabajo	Sistemas de gestión de bases de datos	1	100
Subtotal por Programa		1	100%
Facultad de Ingeniería y Arquitectura			
Delineantes en Arquitectura e Ingeniería			
Categoría	Tema	fi	%
Desarrollo personal y profesional	Manejo de Tecnologías de la Información y Comunicación TIC	1	50
Formación específica según el puesto de trabajo	Protocolos de atención al usuario	1	50
Subtotal por Programa		2	100%
Construcción y Gestión en Arquitectura			
*No se registraron respuestas de Administrativos en este programa académico			
Administración y Ejecución de Construcciones			
*No se registraron respuestas de Administrativos en este programa académico			
Diseño digital y multimedia			
*No se registraron respuestas de Administrativos en este programa académico			
Especialización en Edificación Sostenible			
*No se registraron respuestas de Administrativos en este programa académico			
Facultad de Ciencias Sociales			
Trabajo Social			
Categoría	Tema	Fi	%
Desarrollo personal y profesional	Manejo avanzado de Microsoft Office	1	100%
Subtotal por Programa		1	100%
Turismo			
Formación específica según el puesto de trabajo	Actualización en el proceso de gestión documental	1	50
	Procesos y procedimientos propios de la gestión administrativa	1	50
Subtotal por Programa		2	100%
Especialización en Gerencia en Salud Ocupacional			
*No se registraron respuestas de Administrativos en este programa académico			
Especialización en Promoción en Salud y Desarrollo Humano			
*No se registraron respuestas de Administrativos en este programa académico			
Maestría en Desarrollo Humano			

*No se registraron respuestas de Administrativos en este programa académico			
Ciencias Básicas			
Programa de Ciencias Básicas			
Categoría	Tema	Fi	%
Desarrollo personal y profesional	Construcción de Informes	1	100%
Subtotal por Programa		1	100%

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

#### ***4.2.1.4 Discusión de algunos resultados del componente capacitación-desempeño: en el caso de los Administrativos.***

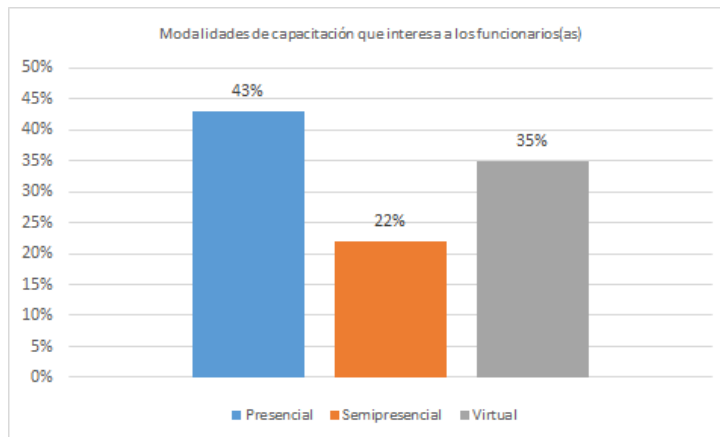
Los procesos de capacitación trazan un camino hacia el éxito de la organización y el desarrollo integral del trabajador, aun así es probable que las organizaciones se abstengan de emprender la formulación de planes de capacitación institucional, pues desconocen su proceso de planeación estratégica y puesta en marcha. Según DeCenzo y Robbins “...una vez que se han determinado las necesidades de la organización, el tipo de trabajo que deberá realizarse y la clase de habilidades necesarias para hacerlo, los programas de capacitación funcionan después por sí solos...” (2004, p. 229); de este modo, los ciclos formativos de capacitación específica al puesto de trabajo, son determinantes en la eficacia y efectividad en los procesos internos y externos que adelanta una Institución.

Al revisar de cerca el caso de la Universidad, se encuentra que las funciones que ejercen los administrativos desde las dependencias de rectoría, vicerrectoría académica y vicerrectoría administrativa, se constituyen como línea base para el funcionamiento de la Universidad, pues de su experticia depende el éxito en los procesos misionales, visionales y de apoyo de la Institución; gracias a la incansable labor de los funcionarios hoy en día se puede decir que la Universidad ha avanzado de forma considerable en el proceso de autoevaluación con fines de acreditación institucional; sin embargo, hace falta terreno por abonar y los procesos de capacitación son de orden prioritario y no dan espera.

En consonancia con lo anterior, se presentan los temas de capacitación que resultan interesantes para el personal administrativo en sus categorías más representativas: actualización normativa, actualización en gestión documental, sistemas de gestión de la calidad, planeación estratégica, Tecnologías de la Información y la Comunicación –TIC- aplicadas al puesto de trabajo y las demás asociadas con las funciones que se desempeñan desde los diferentes programas académicos y oficinas.

### 4.2.1.3 Modalidades de capacitación que resultan de interés a los(as) funcionarios de la Universidad

*Gráfica 7. Modalidades de capacitación que resultan de interés a los(as) funcionarios de la Universidad*



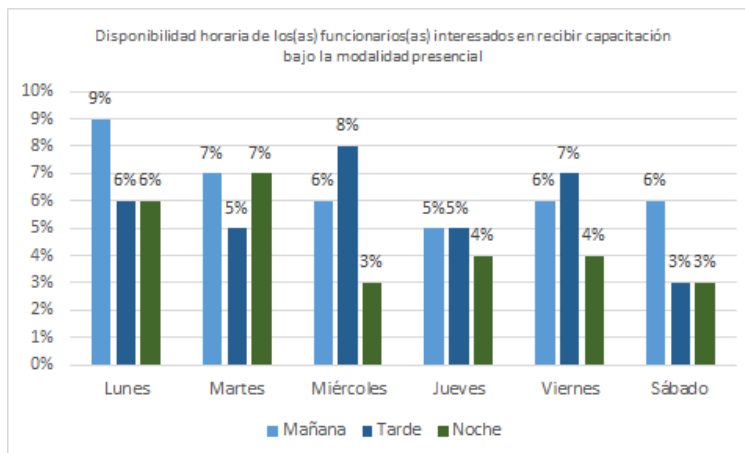
Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

Una vez identificados los temas de capacitación que resultan interesantes a los funcionarios, se identifica que la modalidad de formación presencial obtuvo un 46%, seguido de la virtual con 31% y la semipresencial con 23%. Estos resultados pueden reflejar un común denominador en las organizaciones, pues los trabajadores prefieren la formación presencial a pesar de los cambios tecnológicos que ha traído consigo la globalización; es probable que los funcionarios que refieren su interés en esta modalidad aún no han tenido la oportunidad de acceder a procesos formativos virtuales y/o semipresenciales.

Si bien es cierto que los cambios generan dudas, vale la pena integrar gradualmente las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en los procesos de capacitación a cargo de la Universidad, teniendo en cuenta que son múltiples los beneficios que se pueden tener a cambio: por ejemplo la reducción en los costos -materiales, físicos y humanos- y la reducción del tiempo de formación -elección autónoma del tiempo que se destina al proceso formativo-, entre otros (Wayne y Noe, 2005, citado por Yunda, 2012).

### 4.2.1.4 Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en recibir capacitación bajo la modalidad presencial.

**Gráfica 8. Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en recibir capacitación bajo la modalidad presencial**

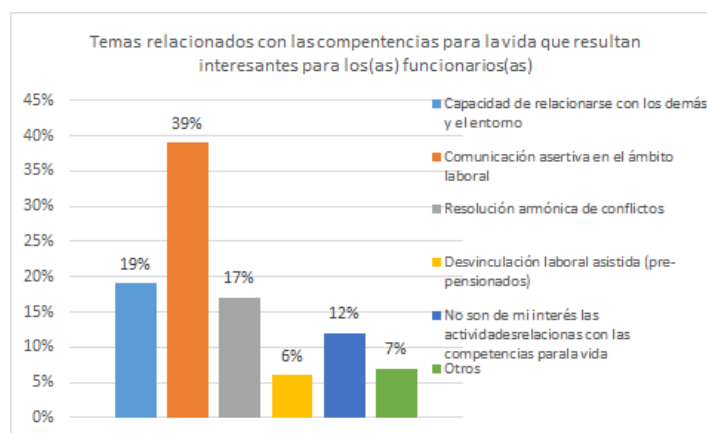


Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

En la gráfica anterior, se refleja la disponibilidad horaria de los funcionarios interesados en recibir capacitación en la modalidad presencial, de la siguiente forma: lunes 21%, martes 19%, miércoles 17%, jueves 14%, viernes 17% y sábado 12%; en relación a la jornada, los porcentajes son: mañana 39%, tarde 34% y noche 27%.

#### 4.2.2 Dimensión de acompañamiento para el desarrollo de competencias para la vida.

**Gráfica 9. Temas relacionados con las competencias para la vida que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as)**



Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

En términos generales, el aprendizaje de las competencias para la vida se refleja en cada una de las etapas del ciclo vital del ser humano, por ello integra las habilidades cognitivas,

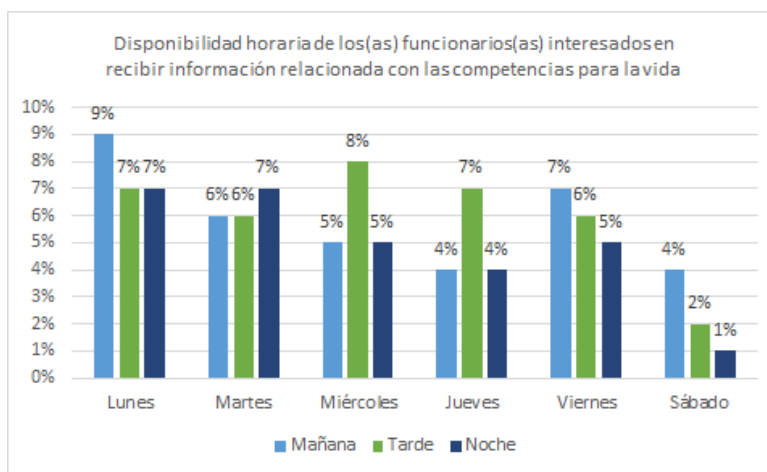


socioemocionales y de desarrollo físico (Banco de Desarrollo de América Latina, 2016). Es de ahí, que las competencias o habilidades para la vida se conciben como “... las capacidades de las personas para resolver de manera eficaz distintos problemas o para enfrentar situaciones nuevas o complejas... las habilidades influyen en cómo se desempeña una persona en su trabajo, cómo se lleva con sus familiares y amigos...” (Banco de Desarrollo de América Latina, 2016, p. 22).

En el caso de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, los temas relacionados con las competencias para la vida que resultan interesantes a los funcionarios son: comunicación asertiva en el ámbito laboral 39%, capacidad de relacionarse con los demás y el entorno 19%, resolución armónica de conflictos 17% y desvinculación laboral asistida (prepensionados) 6%; la opción otros con 7% contempla las siguientes alternativas: equilibrio entre la vida laboral y personal, técnicas para el manejo del estrés, buen uso del tiempo libre, conocimiento de sí mismo y fomento de la vida espiritual (yoga); mientras que el 12% restante afirma que no son de su interés las actividades relacionadas con este componente.

#### **4.2.2.1 Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios interesados en recibir formación relacionada con las competencias para la vida.**

**Gráfica 10. Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios interesados en recibir formación relacionada con las competencias para la vida.**



Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

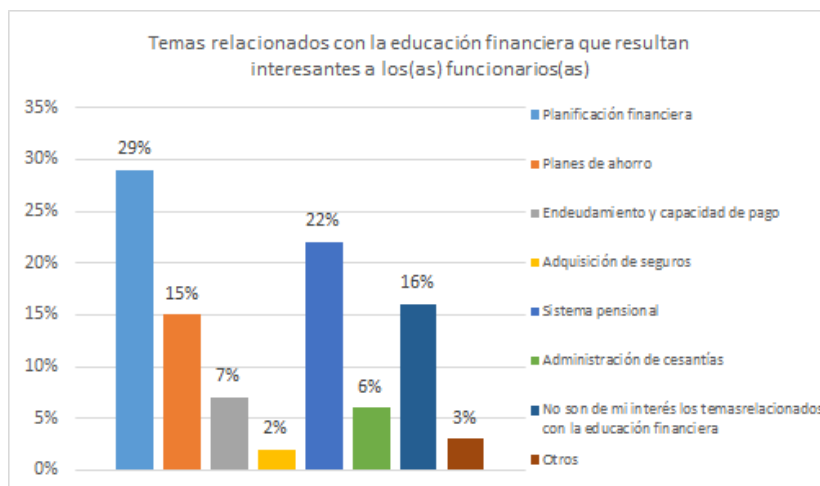
En la gráfica, se evidencia que los(as) funcionarios(as) interesados en recibir información relacionada con las competencias para la vida, tienen la siguiente disponibilidad horaria: lunes

23%, martes 19%, miércoles 18%, jueves 15%, viernes 18% y sábado 7%. Respecto a la jornada, los porcentajes son: mañana 35%, tarde 36% y noche 29%.

### 4.2.3 Dimensión de promoción socioeconómica.

#### 4.2.3.1 Educación financiera.

Gráfica 11. Temas relacionados con la educación financiera que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as)



Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

El componente financiero ha tenido una serie de transformaciones a lo largo de la historia, sin embargo, su esencia se ha mantenido intacta, este componente se caracteriza por estar inmerso en cada una de las etapas del ciclo vital del ser humano; de allí surge la necesidad de brindar herramientas a los ciudadanos para el manejo eficaz de los recursos económicos, con el fin de reducir el riesgo de la exclusión financiera, promover la planificación económica, el ahorro y la prevención del sobreendeudamiento (Trías y Castello, 2011).

Respecto a los temas de interés de los funcionarios, se identifican los siguientes, de mayor a menor proporción: planificación financiera 29%, sistema pensional 22%, planes de ahorro 15%, endeudamiento y capacidad de pago 7%, administración de cesantías 6%, adquisición de seguros 2% y otros 3% que incluyen los fondos de inversión (bolsa de valores) y el ahorro pensional.

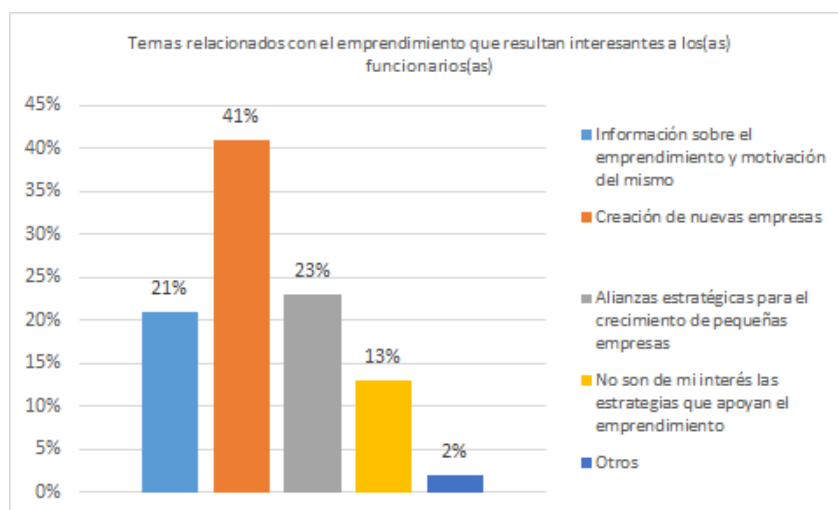
El segundo tema que presenta mayor interés, es el sistema pensional, este refleja a aquellos funcionarios(as) que están esperando recibir una pensión en un futuro cercano, a su vez, el sistema pensional se encuentra relacionado con la adultez media, es decir, edades entre los 40 y 60 años, esta etapa del ciclo vital es reconocida por presentar una introspección y revaloración de

prioridades, en la que pueden aparecer algunas enfermedades, que sumados a una situación económica desfavorable podrían disminuir la calidad de vida (Vásquez y Muñoz, 2010), por lo tanto, es necesario que exista claridad acerca del funcionamiento de este sistema entre los funcionarios próximos a jubilarse.

Entre tanto se halla que el 16% de los funcionarios afirma que este componente no es de su interés, lo que permite inferir que los docentes y administrativos han tenido un acercamiento previo, o en el caso contrario es necesario emprender procesos de sensibilización en los cuales se resalta la importancia de la educación financiera y la incidencia que este tiene en su vida y la de sus familias.

#### 4.2.3.2 Apoyo al emprendimiento.

**Gráfica 12. Temas relacionados con el emprendimiento que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as)**



Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

Los procesos de globalización avanzan a una velocidad sorprendente y traen consigo un sin fin de cambios en el contexto político, económico, social y cultural, es de ahí que las personas deben articular sus actitudes y aptitudes para la producción de ideas novedosas que den solución a los problemas que emergen en la cotidianidad, el fruto de esta articulación se denomina emprendimiento; es de anotar, que los procesos formativos que apoyan el emprendimiento, favorecen la expresión de nuevas habilidades y competencias específicas (Jaramillo, 2008).

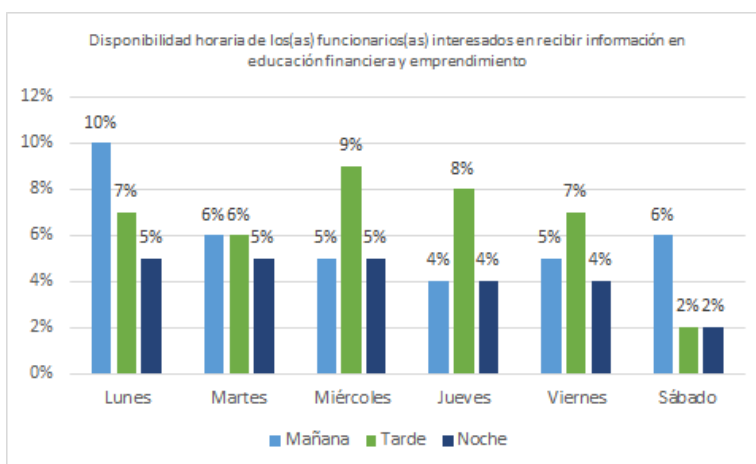
Ahondando en las competencias específicas, se encuentra que estas se relacionan con los siguientes temas de interés de los funcionarios: creación de nuevas empresas 41%, alianzas

estratégicas para el crecimiento de pequeñas empresas 23%, información sobre el emprendimiento y motivación del mismo 21% y la opción otros con 2% contempla el montaje de tiendas de barrio, la inversión financiera y la responsabilidad social empresarial; asimismo se identifica que el 13% de los funcionarios refiere no tener interés en las estrategias relacionadas con el emprendimiento.

A pesar de que los funcionarios refieren un alto grado de interés en la creación de nuevas empresas, es probable que no cuenten con la formación específica para adelantar proyectos de este corte; es de ahí, que resulta oportuno que la Universidad adelante proyectos formativos en materia de emprendimiento en el marco de la proyección social, para así aportar al desarrollo económico del país al incentivar el autoempleo, la autosostenibilidad y la creación de nuevas fuentes de empleo (Kirby, 2004, citado en Vega y Mera, 2016).

#### **4.2.3.3 Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en recibir formación en educación financiera y emprendimiento.**

**Gráfica 13. Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en recibir formación en educación financiera y emprendimiento**



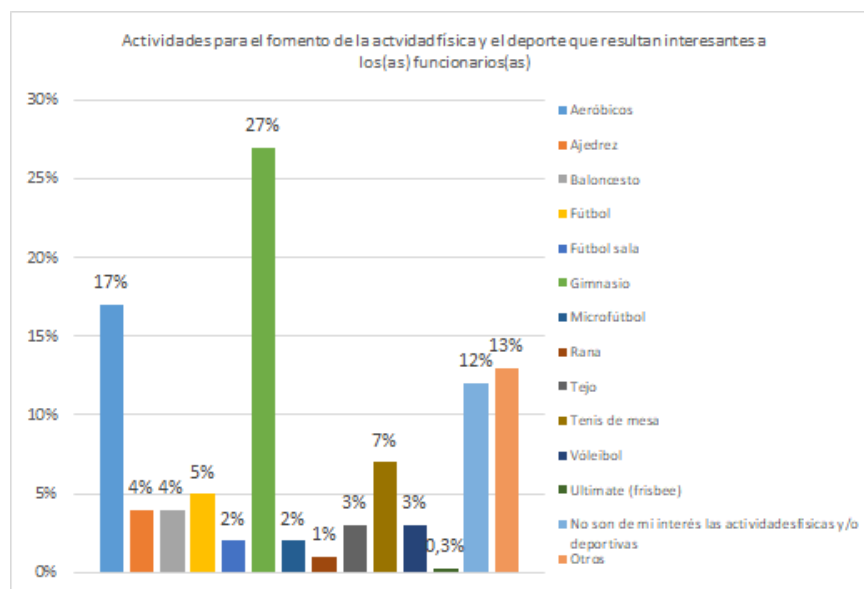
Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

A partir de los resultados, se identifica la disponibilidad horaria de los funcionarios interesados en hacer parte de ciclos formativos en educación financiera y emprendimiento, de la siguiente forma: lunes 22%, martes 17%, miércoles 19%, jueves 16%, viernes 16% y sábado 10%; asimismo se encuentra que las jornadas de preferencia son: lunes en la mañana y miércoles en la tarde.

#### **4.2.4 Dimensión Fomento de la actividad física, el deporte y la recreación.**

##### **4.2.4.1 Fomento de la actividad física y el deporte.**

**Gráfica 14. Actividades para el fomento de la actividad física y el deporte que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as)**



Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

La gráfica muestra las prácticas de interés de los funcionarios para la actividad física y el deporte, siendo estas de mayor a menor proporción: gimnasio 27%, aeróbicos 17%, tenis de mesa 7%, fútbol 5%, ajedrez y baloncesto 4%, voleibol y tejo 3%, fútbol sala 2%, microfútbol 2% y rana 1%. De igual forma se evidencia que el 13% de los funcionarios contempla otras actividades incluyendo yoga, natación, equitación, baile de salón, zumba, pilates, actividad física para adultos mayores, bolos, ciclismo, ciclomontañismo, tenis de campo, caminatas, patinaje y atletismo, en contraste con las propuestas de los funcionarios, se encuentra que al menos el 12% refiere su desinterés en este tipo de actividades.

Estos resultados reflejan el interés de los funcionarios en la práctica de la actividad física y el deporte, sin embargo al revisar el nivel de participación de los mismos al interior de la Universidad, se encuentra que al menos el 87% no participa<sup>3</sup>. Sin duda estas cifras son alarmantes, dado que la inactividad física se asocia al padecimiento de enfermedades no transmisibles (ENT) relacionadas con el cáncer, diabetes, cardiovasculares, entre otras; estas enfermedades se constituyen como un

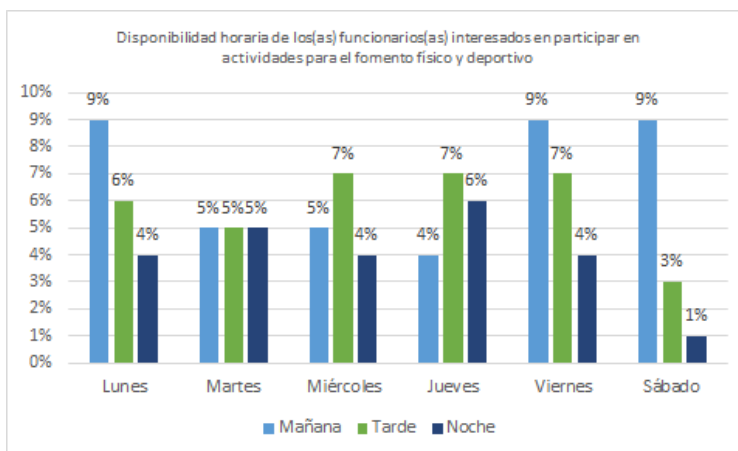
<sup>3</sup> Véase Apéndice: Tabulación, análisis y observaciones de la primera versión del cuestionario dirigido a funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

factor de riesgo que aumenta los índices de mortalidad a nivel mundial; adicional a ello, la práctica de la actividad física es insuficiente en al menos uno de cada cuatro adultos (Organización Mundial de la Salud, 2017).

Estas cifras al dejar un panorama desalentador implican la puesta en marcha de acciones contundentes, Viñas (2009) afirma que estas acciones vistas desde el ámbito laboral están sujetas a una dinámica de corresponsabilidad, en la cual la organización adquiere el compromiso de propiciar las condiciones necesarias para el fomento de la actividad física, y el trabajador adopta un rol propositivo en el que expresa sus intereses; es oportuno resaltar que la actividad física incide de forma positiva en el estado de salud de los miembros de la organización, y a la par impulsa la productividad laboral (Viñas, 2009).

#### **4.2.4.2 Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en participar en actividades para el fomento físico y deportivo.**

**Gráfica 15. Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en participar en actividades para el fomento físico y deportivo.**



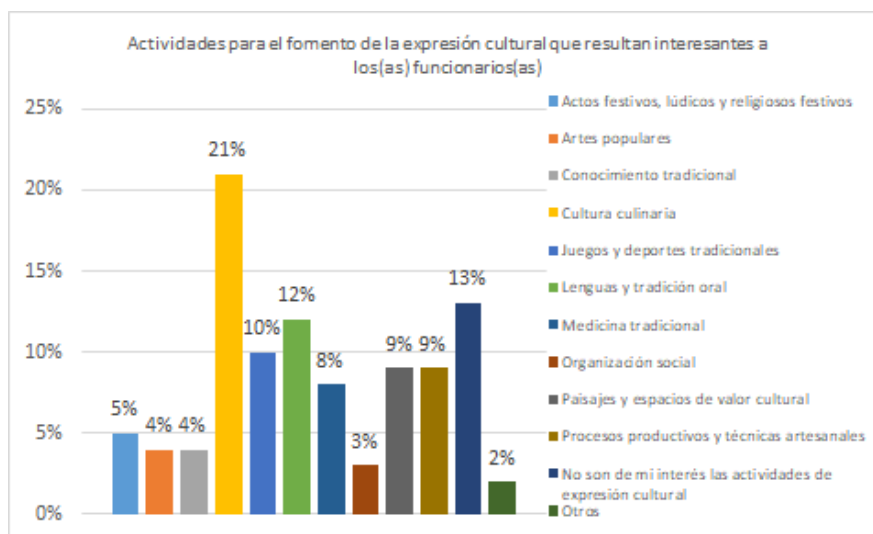
Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

Del gráfico anterior se deduce, que los(as) funcionarios(as) interesados en recibir formación en emprendimiento cuentan con la siguiente disponibilidad horaria: lunes 19%, martes 15%, miércoles 16%, jueves 17%, viernes 20%, sábado 13%; y la jornada que relacionan es: mañana 41%, tarde 35% y noche 24%.

#### **4.2.5 Expresión cultural y artística.**

##### **4.2.5.1 Expresión cultural.**

**Gráfica 16. Actividades para el fomento de la expresión cultural que resultan interesantes a los(as) funcionarios**



Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

A partir de la gráfica se reflejan las actividades que resultan interesantes a los funcionarios respecto a la expresión cultural, sus respuestas son: cultura culinaria 21%, lenguas y tradición oral 12%, procesos productivos y técnicas artesanales 9%, paisajes y espacios de valor cultural 9%, medicina tradicional 8%, juegos y deportes tradicionales 10%, actos festivos, lúdicos y religiosos festivos 5%, conocimiento tradicional 4% y artes populares 4%; la opción otros con 2% incluye: talleres de creación literaria, producción casera de derivados lácteos, educación y participación ciudadana y caminatas a sitios culturalmente turísticos.

Los resultados evidencian que el 84%<sup>4</sup> de los funcionarios se interesan en las diferentes formas de expresión cultural, lo cual corrobora la importancia de reconocer la multiculturalidad inmersa en los rasgos distintivos, espirituales, materiales, intelectuales y emocionales, que al ser articulados aportan al desarrollo humano (Ministerio de Cultura, 2013)

En esta misma línea, se encuentra que tan solo el 22%<sup>5</sup> de los funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca participan en las actividades relacionadas con la expresión cultural, de allí surge la importancia de dar apertura a nuevos escenarios que fomenten el

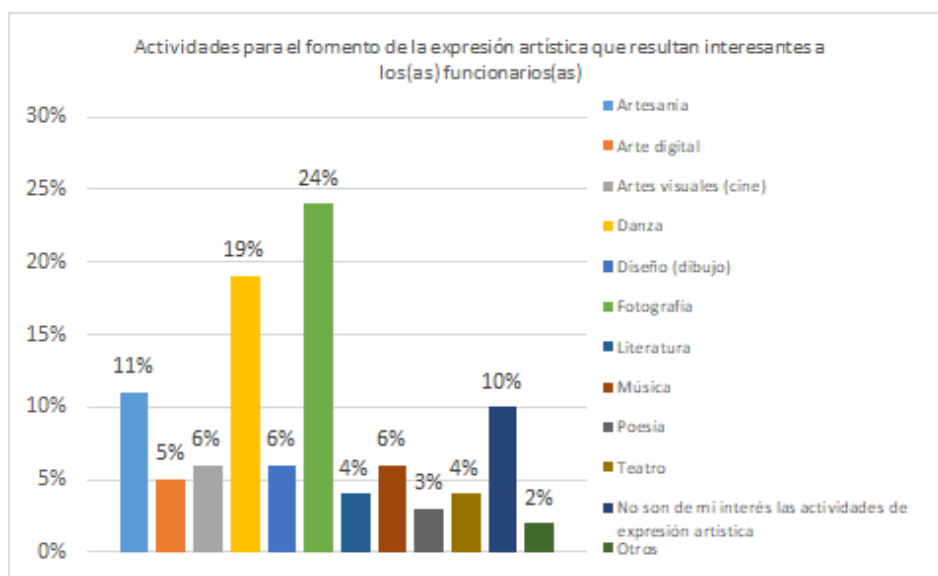
<sup>4</sup> Véase Apéndice: Tabulación, análisis y observaciones de la primera versión del cuestionario dirigido a funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

<sup>5</sup> Véase Apéndice: Tabulación, análisis y observaciones de la primera versión del cuestionario dirigido a funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

intercambio y apreciación de las diversas manifestaciones culturales asociadas a la identidad, memoria y legado histórico (Ministerio de Educación Nacional, 2016).

#### 4.2.5.2 Expresión artística.

**Gráfica 17. Actividades para el fomento de la expresión artística que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as)**



Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

Según la gráfica las actividades para la expresión artística que resultan interesantes a los funcionarios son: fotografía 24%, danza 19%, artesanía 11%, diseño (dibujo), artes visuales (cine) y música 6%, arte digital 5%, literatura y teatro 4%, poesía 3%, la opción otros con 2% refiere la pertinencia de realizar estas actividades por ciclos y el 10% demuestra su desinterés. En contraste con los datos anteriores, se encuentra que el 78%<sup>6</sup> de los funcionarios no participan en las actividades para el fomento artístico, de allí resulta un bajo nivel de participación asociado a la difusión de las convocatorias y el horario de realización de las actividades.

De este modo, es pertinente agregar que la expresión artística en el ámbito organizacional tiende a reducir los niveles de estrés laboral, los cuales favorecen el rendimiento físico y psicológico del

<sup>6</sup> Véase Apéndice: Tabulación, análisis y observaciones de la primera versión del cuestionario dirigido a funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

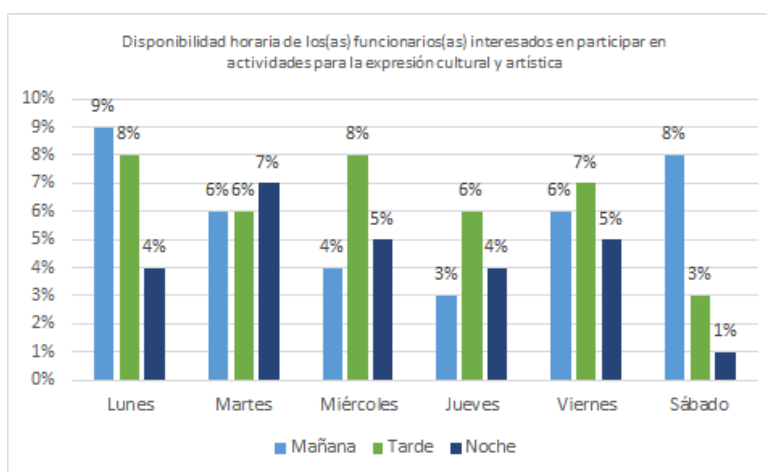


trabajador y a su vez se previene el ausentismo laboral, las afectaciones en la calidad del trabajo y las enfermedades laborales (Lamonica, Trujillo y Ortíz, 2009, p.38 citando a Rowshan, 1997).

En concordancia con lo anterior, se identifica el alto grado de incidencia de la expresión artística en la mejora del bienestar, por tanto cobra relevancia la puesta en marcha de acciones inmediatas que propicien las prácticas artísticas en los funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

#### **4.2.5.3 Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en participar en actividades para la expresión cultural y artística.**

**Gráfica 18. Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en participar en actividades para la expresión cultural y artística.**



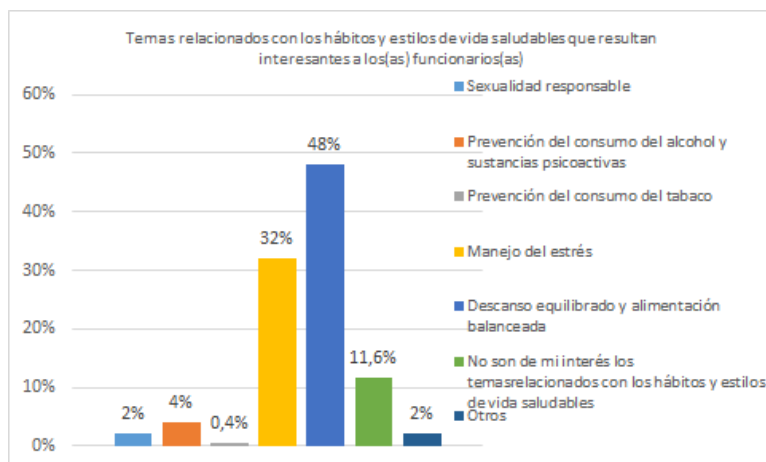
Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

El gráfico anterior, muestra la disponibilidad horaria de los funcionarios interesados en participar en actividades para la expresión cultural y artística, de la siguiente forma: lunes 21%, martes 19%, miércoles 17%, jueves 13%, viernes 18% y sábado 12%; y las respectivas jornadas son: mañana 36%, tarde 38% y noche 26%.

#### **4.2.6 Promoción de la salud integral y autocuidado.**

##### **4.2.6.1 Promoción hábitos y estilos de vida saludables.**

**Gráfica 19. Temas relacionados con los hábitos y estilos de vida saludables que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as)**



Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

En la gráfica, se identifican los temas relacionados con la promoción de hábitos y estilos de vida saludables que resultan interesantes para los funcionarios, siendo estos de mayor a menor proporción: descanso equilibrado y alimentación balanceada 48%, manejo del estrés 32%, prevención del consumo del alcohol y sustancias psicoactivas 4%, sexualidad responsable 2%, la opción otros con 2% incluye la producción de alimentos orgánicos, y el 12% restante refiere su desinterés.

En vista de que las personas invierten una parte importante de su tiempo en su lugar de trabajo se ha encomendado la labor a las organizaciones de propiciar y mantener un entorno laboral saludable, en el que el trabajador pueda adaptarse y mantener prácticas que le resulten favorables (CREA, 2013). Con los hábitos saludables se pretende prevenir y reducir los índices de morbilidad y mortalidad asociadas a la inadecuada alimentación y a la inactividad física, de igual forma la promoción de la salud integral le permite a cada persona ejercer control sobre su estado de salud para así poder mejorarla (Secretaría de Salud de Honduras, 2016).

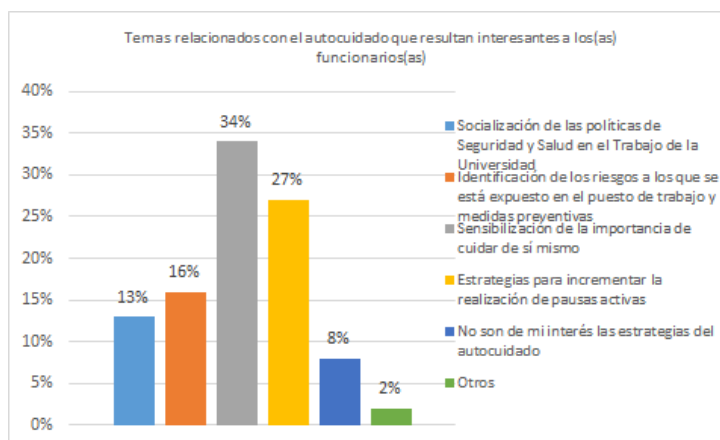
La prevención y promoción de la salud integral desde el fomento de los hábitos y estilos de vida saludables demanda la “...generación de espacios de diálogo para compartir saberes, habilidades, conocimientos, y otros valores...” (Secretaría de Salud de Honduras, 2016, p. 12); la articulación en estos espacios, deja como producto la formulación de estrategias novedosas que permitan llegar a la totalidad de la comunidad universitaria, a fin de generar un mayor impacto en la calidad de vida y el bienestar integral de los mismos.

Adicional a los datos mencionados en este segmento, los(as) funcionarios refieren en el cuestionario diligenciado su interés en las técnicas de relajación, prácticas de yoga y coaching, este último definido en términos generales como una herramienta que contribuye al crecimiento personal y a su vez al crecimiento profesional, mejorando el desempeño laboral a través del autoconocimiento y el aumento de calidad de vida (Lozano, 2008).

En este sentido, la aplicación del coaching es una estrategia enfocada en el bienestar integral de las personas, dado que se encuentra orientada al desarrollo humano integral, lo cual es ideal para el fomento de las competencias laborales como el liderazgo y la productividad (Lozano, 2008). Teniendo esto en cuenta, es oportuno considerar la manera de implementar el Coaching en la Universidad, dado que surge como propuesta tanto de docentes como de administrativos.

#### 4.2.6.2 El autocuidado.

**Gráfica 20. Temas relacionados con el autocuidado que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as)**



Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

En la gráfica, se observan los intereses de los funcionarios, siendo estos: sensibilización de la importancia de cuidar de sí mismo 34%, estrategias para incrementar la realización de pausas activas 27%, identificación de los riesgos a los que se está expuesto en el puesto de trabajo y medidas preventivas 16%, socialización de las políticas de seguridad y salud en el trabajo de la Universidad 13%, en otros con 2% información acerca de la prevención y promoción en salud mental, y el 8% refiere su desinterés. Aunando en lo anterior, el 45,5%<sup>7</sup> de los funcionarios nunca

<sup>7</sup> Véase Apéndice: Tabulación, análisis y observaciones de la primera versión del cuestionario dirigido a funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

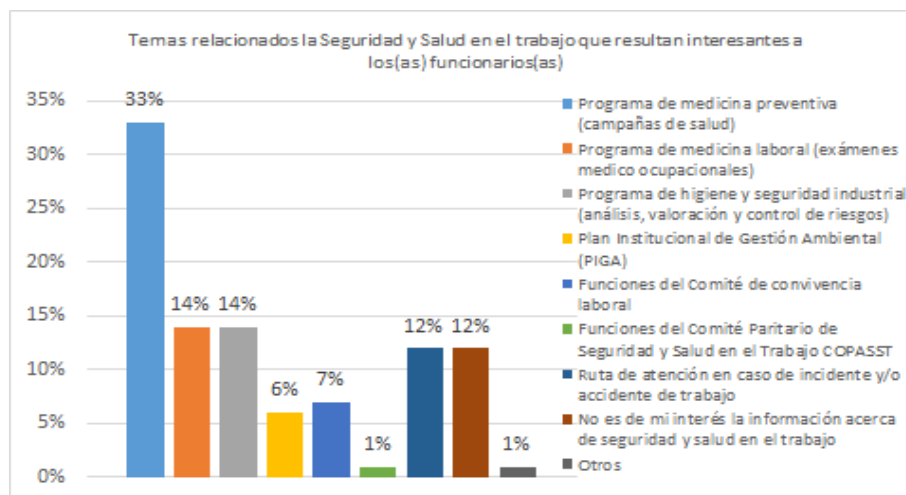
o casi nunca tienen en cuenta aspectos relacionados con el autocuidado, entre las actividades que realizan con menor frecuencia se encuentran: manejo de estrés, promoción de hábitos saludables y actividades del área de seguridad y salud en el trabajo. A pesar de estos resultados, se evidencia que el 92% de los funcionarios muestra interés en participar en prácticas de autocuidado.

Al revisar el autocuidado, se encuentra que este se constituye como un elemento clave en el entorno laboral, dado que contempla la participación de todos los miembros de la organización en la consolidación de una cultura preventiva, que le permita al trabajador estar informado y tomar acciones sobre su estado de salud para así conservarla y mejorarla (Hernández, 2015).

Llegado a este punto, se evidencia que las estrategias contenidas en el autocuidado hacen parte fundamental de las políticas de seguridad y salud en el trabajo, es por ello que la puesta en marcha de estas estrategias incluye la alimentación balanceada, la actividad física y el equilibrio entre trabajo y descanso (Hernández, 2015, citando a Orem, 1993). Es así, como se identifica el alto grado de articulación que tiene el autocuidado con los diferentes componentes expuestos en el presente proyecto investigativo, que al ser articulados pueden aportar al fortalecimiento de las políticas institucionales de bienestar laboral de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

#### 4.2.6.3 Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Gráfica 21. Temas relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as)**



Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

Según la gráfica, los temas que resultan interesantes a los funcionarios son: programa de medicina preventiva 33%, programa de medicina laboral 14%, programa de higiene y seguridad

industrial 14%, ruta de atención en caso de incidente o accidente de trabajo 12%, funciones del Comité de convivencia laboral 7%, Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA) 6%, funciones del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo 1%, la opción otros con 1% contempla la prevención del acoso laboral y los funcionarios que refieren su desinterés suman el 12%.

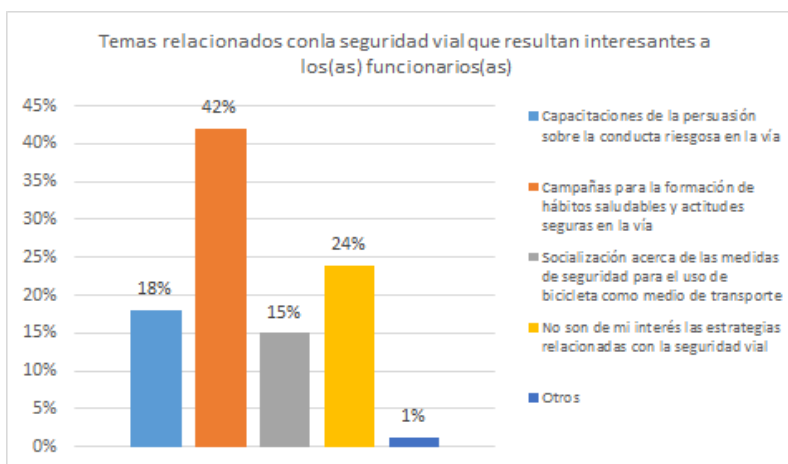
Es preciso señalar, que la Organización Mundial de la Salud (2017) refiere que las personas invierten al menos una tercera parte de su tiempo en su lugar de trabajo, por esta razón las organizaciones adquieren la responsabilidad de fomentar, promover y proteger la salud de los trabajadores, a la luz de una cultura preventiva, que propicie las condiciones necesarias para el mejoramiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores (Matabanchoy, 2012).

En el caso de la Universidad, se identifica que el 66%<sup>8</sup> de los funcionarios expresa no haber recibido información relacionada con la seguridad y salud en el trabajo, esta cifra es un llamado de atención, que refleja la importancia en que la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca adelante ciclos formativos en materia de salud laboral, teniendo en cuenta la participación activa de los miembros de la comunidad universitaria en la formulación de nuevas estrategias.

#### 4.2.7 Cultura institucional y ciudadana.

##### 4.2.7.1 Seguridad vial.

*Gráfica 22. Temas relacionados con la seguridad vial que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as)*



Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

<sup>8</sup> Véase Apéndice: Tabulación, análisis y observaciones de la primera versión del cuestionario dirigido a funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

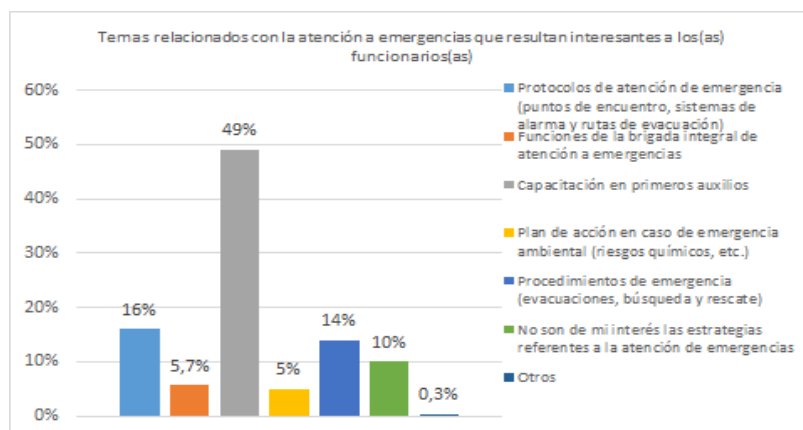
En la gráfica inmediatamente anterior, se reflejan los temas que resultan interesantes a los funcionarios en materia de seguridad vial, siendo estos de mayor a menor proporción: campañas para la formación de hábitos saludables y actitudes seguras en la vía 42%, capacitaciones de la persuasión sobre la conducta riesgosa en la vía 18%, socialización acerca de las medidas de seguridad para el uso de bicicleta como medio de transporte 15%, la opción otros con 1% incluye el uso seguro de las escaleras como espacio común y los trámites de tránsito y el 24% restante refiere su falta de interés.

Los resultados dejan en evidencia, el desinterés del 24% de los funcionarios de la Universidad frente a la seguridad vial, lo cual es preocupante teniendo en cuenta que los altos índices de accidentes fatales y no fatales se atribuyen a los comportamientos de los ciudadanos en un 92.6%; estos comportamientos en la vía son un constructo de los conocimientos, actitudes y prácticas aprendidos por las personas (Ministerio de Transporte, 2011, citando a Treat y Tumbas, 1979).

En el caso de la Universidad, resulta pertinente adelantar jornadas de sensibilización que le permitan al funcionario reconocer la importancia que tiene la seguridad vial en su bienestar individual y el impacto de este a nivel colectivo, y a su vez reconocer que este es un asunto de corresponsabilidad que implica que el mismo participe de forma activa en los procesos de aprendizaje de hábitos y actitudes seguras en la vía.

#### 4.2.7.2 Atención de situaciones de emergencia y de alto riesgo en la Institución.

Gráfica 23. Atención de situaciones de emergencia y de alto riesgo en la Institución.



Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

En relación a los intereses de los funcionarios, se encuentran los siguientes temas: capacitación en primeros auxilios 49%, protocolo de atención de emergencia 16%, procedimientos de emergencia 14%, plan de acción en caso de emergencia ambiental 5%, funciones de la brigada

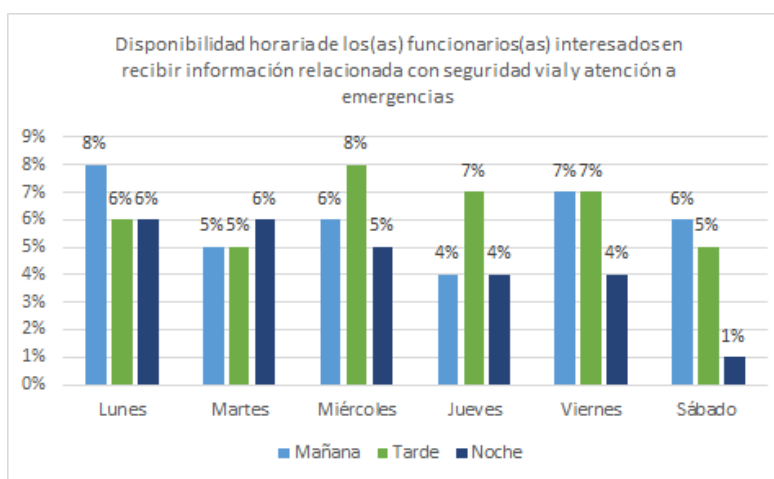
integral de atención a emergencias 5%, la opción otros con 1% contempla la capacitación de estos temas por ciclos y el 10% refiere su desinterés.

Es necesario reconocer que existen riesgos inminentes, los cuales deben ser intervenidos de forma inmediata en su evento, sin embargo, existen otros riesgos los cuales pueden ser mitigados con la puesta en marcha de acciones preventivas. González (2014) refiere que “del presupuesto mundial destinado a catástrofes, se reparte en un 96% a acciones de salvamento y reconstrucción, y el 4% restante a actividades de prevención...” (p. 4). Estas cifras revelan la importancia, de que las organizaciones emprendan estrategias que le permitan al trabajador adquirir nuevos conocimientos y afianzar sus habilidades, en función de salvar su vida y proteger a las personas que le rodean.

En el caso de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, se encuentra que al menos tres (3) de cada diez (10) funcionarios refiere su desconocimiento frente a los protocolos de atención a situaciones de emergencia en la Institución<sup>9</sup>; este panorama demanda que la Universidad coordine procesos formativos en materia de atención a emergencias y asimismo propicie nuevas alternativas para la participación activa de la totalidad de la comunidad universitaria.

#### ***4.2.7.3 Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en recibir información relacionada con la seguridad vial y la atención a emergencias***

***Gráfica 24. Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en recibir información relacionada con la seguridad vial y la atención a emergencias.***



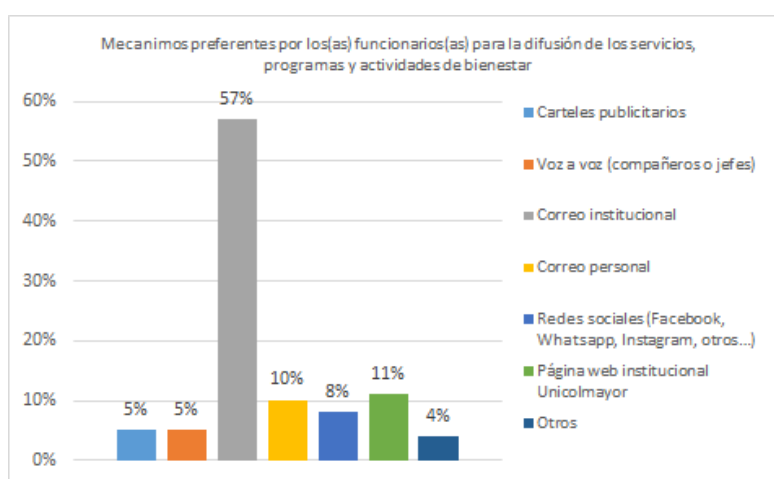
Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

<sup>9</sup> Véase Apéndice: Tabulación, análisis y observaciones de la primera versión del cuestionario dirigido a funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

El gráfico anterior, presenta la disponibilidad horaria de los funcionarios interesados en participar en actividades para la expresión cultural y artística, de la siguiente forma: lunes 20%, martes 16%, miércoles 19%, jueves 15%, viernes 18% y sábado 12%, en la jornada: mañana 36%, tarde 38% y noche 26%.

### 4.3 Medios de divulgación de los servicios, programas y actividades lideradas por la División de Medio Universitario

*Gráfica 25. Medios de divulgación preferentes por los(as) funcionarios(as) frente a los servicios, programas y actividades de bienestar universitario*



Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

Previo al análisis, es necesario anotar que el 82% de los funcionarios no participa en la actividades físicas, deportivas, culturales y artísticas que lidera la Universidad y entre sus principales causas se encuentra que el 26% no se entera a tiempo de las convocatorias<sup>10</sup>, es así como la difusión de las actividades es un factor clave que determina la participación de los Docentes y Administrativos. De este modo, de los resultados se identifica que los medios de divulgación preferentes son: voz a voz 5%, correo institucional 57%, página web Unicolmayor 11%, correo personal 10%, carteles publicitarios 5%, redes sociales 8% y la opción otros con 4% contempla la emisora virtual y el boletín imaginario Unicolmayor.

<sup>10</sup> Véase Apéndice: Tabulación, análisis y observaciones de la primera versión del cuestionario dirigido a funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.



En este sentido, se infiere que las Tecnologías para la Información y la Comunicación (TIC), han cobrado gran relevancia en las tareas cotidianas, es así como el correo institucional puede ser una herramienta fundamental para fortalecer la interacción en el mundo digital; sin embargo, es preciso señalar, que algunos de los funcionarios en las observaciones, refieren su preferencia en la difusión voz a voz, así que se recomienda también tenerla en cuenta, a fin de garantizar mayores niveles de participación en las actividades que adelanta la División de Medio Universitario.

## **Capítulo V**

### **Algunas reflexiones sobre la actuación profesional del Trabajador Social en el ámbito organizacional**

Después de hacer un recorrido por el bienestar sociolaboral de los funcionarios y funcionarias de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, resulta oportuno dejar precedente de algunas reflexiones sobre la actuación del Trabajador Social en el ámbito organizacional, y desde el compromiso-desafío que adquiere el profesional del área de bienestar en las Instituciones de Educación Superior.

#### **I. Desde el quehacer profesional del Trabajo Social en el ámbito organizacional:**

En el ámbito organizacional convergen los diferentes aspectos intralaborales y extralaborales, Chaparro y López afirman que el Trabajador Social “...en este ámbito... centra su intervención en los diversos hechos que se van construyendo en la estructura empresarial teniendo en cuenta aspectos económicos, sociales, de relaciones productivas y de relaciones humanas...” (2006, p. 275); para que la intervención del Trabajador Social sea integral, debe contemplar las necesidades sentidas por cada miembro de la organización, así como sus intereses y expectativas (Arbeláez, 2008).

Si bien es cierto, que la profesión-disciplina en el ámbito organizacional se caracterizó en sus inicios por tener un corte asistencialista, se encuentra que el ejercicio profesional en la actualidad se ha transformado y ahora responde a las exigencias del mercado laboral y de la organización (Jiménez, 2010). Con el paso del tiempo estas transformaciones han dado lugar a nuevos ámbitos de intervención y actuación profesional, por ello, resulta clave evocar la propuesta de Santos de Santos, quien compila dichos ámbitos y sus respectivos procesos, a continuación se presentan:

**Tabla 25. Ámbitos de actuación e intervención profesional en el área organizacional**

Ámbitos de actuación e intervención profesional en el área organizacional	
Procesos inmersos en el área organizacional	Componentes del proceso
Procesos psicosociales	-Motivación, liderazgo, autoridad, poder, comunicación, manejo de grupo, trabajo en equipo, asociatividad, comunitarismo, trabajo colaborativo, inteligencia emocional, resolución de conflictos, clima laboral y estrés laboral.
Procesos sociales	Programas y proyectos de bienestar social.
Procesos de desarrollo humano	Incorporación, selección, contratación, inducción, reinducción, formación, capacitación, políticas de estímulos, evaluación del desempeño, prepensionado, pensionados y desvinculación laboral asistida.
Procesos en salud y seguridad social	Salud ocupacional, pensiones y riesgos laborales.
Procesos metodológicos y estratégicos	Planeación estratégica, gerencia social, sistemas de información, TIC, redes sociales, cultura organizacional, balance social, mejoramiento continuo, gestión por competencias, coaching, benchmarking, outsourcing y metaplan.
Procesos gerenciales	Funciones administrativas, gestión de talentos humanos, políticas, planes, programas, proyectos, política anticorrupción, trabajo social y su rol organizacional/empresarial, ética y talento humano.
Procesos en aseguramiento de la calidad y evaluación de impacto	International Standard Organization (ISO) 26.000, referido a responsabilidad social empresarial; conceptos y ventajas del sistema de gestión; norma social accountability SA 8000 norma universal emitida por la Council on Economic Priorities (CEP), sobre condiciones de trabajo, principios éticos y sociales; sistemas de gestión de calidad ISO 9.001; gestión ambiental ISO 14.000; normas técnicas de calidad en la gestión pública (NTCGP) 1000; occupational health and safety assessment series (OHSAS), serie de normas de evaluación de seguridad industrial y salud ocupacional, OHSAS 18.001 es la evaluación reconocida internacionalmente para sistemas de gestión de la salud y seguridad en el trabajo.

Fuente: Santos de Santos, Z., 2016. Trabajo Social Organizacional (p. 219-221). Centro editorial de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de Colombia

Los ámbitos de actuación profesional compilados por la autora, dan cuenta de la amplia labor que tiene encomendada la profesión-disciplina, aún así es preciso reconocer que las organizaciones al estar inmersas en dinámicas de alta competitividad, demandan que su equipo de trabajo sea cualificado y apoye los procesos de innovación y gestión interna (Arbeláez, 2008).

Entre estas dinámicas, el Trabajador Social debe demostrar su experticia en el ámbito organizacional, esta responsabilidad también recae en las Instituciones de Educación Superior, puesto que el ideal es que los profesionales puedan formarse desde la academia en competencias gerenciales, administrativas e investigativas en el marco de la educación continuada como proceso de actualización, para que así puedan hacer frente a estas exigencias que emergen entre la cotidianidad (Santos de Santos, 2016).

De este modo, se encuentra que la articulación entre los conocimientos adquiridos desde la academia y la praxis profesional, generan procesos de construcción social en los que la intervención se fundamenta a partir de la investigación científica; estos procesos permiten que la teoría social sea vista a la luz de las particularidades de la organización (Santos de Santos, 2016).

Bajo estas consideraciones, resulta pertinente hacer un llamado a los Trabajadores y Trabajadoras Sociales, a fin de que los mismos adelanten proyectos investigativos que aporten nuevos insumos a la formulación y puesta en marcha de estrategias de intervención desde el área organizacional; asimismo se hace extensiva esta invitación a los demás profesionales de las ciencias sociales en aras de enriquecer la producción escrita de conocimiento bajo los principios de la interdisciplinariedad.

## **II. Desde el compromiso y el desafío que tiene la profesión-disciplina en la gestión del bienestar sociolaboral en las Instituciones de Educación Superior:**

Es preciso reconocer que cada Institución de Educación Superior tiene características que le hacen únicas, y no es lo mismo investigar/intervenir en determinada empresa que en una Universidad, pues las dinámicas sociales que permean el contexto universitario como lugar de trabajo son particulares y demandan que el abordaje desde Trabajo Social, comprenda los cambios que se entrelazan con la complejidad y la modernización.

Por tanto, la actuación profesional desde Trabajo Social supone un gran reto, teniendo en cuenta que la formulación de estrategias y planes de acción para el fortalecimiento del bienestar sociolaboral, no responden a “ecuaciones previamente definidas” ni a la adopción de procedimientos sistemáticos que al ser creados para el entorno empresarial, se aíslan a la realidad social que permea el contexto universitario.

Ante este panorama, se evidencia el compromiso del trabajador social para con comunidad universitaria mediante el reconocimiento de sus necesidades, intereses y expectativas sin dejar de lado ninguno de los estamentos que la conforman, y ninguna de sus características particulares, tales como: tipos de vinculación, jornada o sede en la que se encuentren los mismos, a fin de alcanzar a todos los miembros de la comunidad universitaria mediante la gestión del bienestar.

Así mismo, se hace necesario el compromiso de las actuales y las nuevas generaciones de Trabajadores y Trabajadoras Sociales, en la apuesta por la producción escrita de conocimiento desde esta área, ocupándose de la sistematización y divulgación de experiencias resultantes de procesos investigativos y de intervención sociolaboral pensados desde el área de bienestar de la Universidad.

Entre tanto, se reconoce el rol del profesional como gestor social, dado que tiene encomendada la labor de propiciar espacios en los que la participación activa y los aportes vivenciales de los

actores directos, se articulen y permitan la construcción colectiva del bienestar institucional, lo cual implica el cumplimiento de las políticas de bienestar institucional.

Por consiguiente, el mayor desafío comprende el posicionamiento de la profesión-disciplina en el área organizacional del contexto universitario, logrando visibilizar al trabajador social no en un quehacer operativo, sino como líder activo con una dirección participativa que se ve reflejada en la formulación de proyectos de gestión para la formación, desarrollo del talento humano y aumento del nivel de vida.

## **Capítulo VI**

### **Conclusiones**

#### **6.1 Visto desde el cumplimiento a los objetivos trazados:**

- **Primera dimensión:** orientación educativa

En esta dimensión se asocian los procesos de capacitación con el desempeño laboral, es de anotar que los resultados obtenidos no corresponden a categorías previamente definidas, sino que los funcionarios expresaron de forma abierta sus necesidades de capacitación, teniendo en cuenta su ejercicio laboral y funciones asignadas; los datos fueron tabulados por segmentos de la población, es decir, por cada oficina y programa académico, reconociendo así la especificidad de cada dependencia.

De este modo, es preciso señalar que los Docentes le atribuyen un alto grado de representatividad a los siguientes temas: tecnologías de la información y la comunicación -TIC-, pedagogía y didáctica, software para el análisis de información cuantitativa y cualitativa y estrategias evaluativas; mientras que los Administrativos contemplan con mayor frecuencia: la gestión de bases de datos, la formación avanzada en Excel y Word, la actualización normativa y los sistemas de gestión de la calidad.

Es oportuno reconocer, que la dinámica competitiva que confluye en las organizaciones hace que estas trabajen en función del aumento de la productividad laboral, sin embargo, al revisar qué tanto le apuesta la Universidad a los procesos de capacitación, existe la posibilidad de que estos procesos estén inmersos en categorías genéricas, ante esta situación los procesos de capacitación seguramente perderán su especificidad según las funciones desempeñadas.

Este estudio se constituye como una oportunidad de fortalecimiento a los procesos internos de la Universidad, dado que los resultados obtenidos actúan como línea base para la formulación de estrategias, que le permitan al funcionario adquirir nuevas competencias y a su vez afianzar sus habilidades; cabe destacar que la detección de necesidades de capacitación tiende a aumentar la satisfacción consigo mismo, la productividad laboral y la reducción los sobrecostos por duplicidad de procesos.

- **Segunda dimensión:** competencias para la vida

Las competencias para la vida inciden en los diferentes ámbitos de desarrollo del ser humano, visto desde el entorno organizacional, se encuentra que estas competencias le permiten al trabajador adquirir nuevas habilidades y potenciar las existentes frente a su capacidad de interacción social. En el caso de la Universidad, los resultados arrojan que el 87% de los funcionarios se interesan en recibir información relacionada con la comunicación asertiva, capacidad de relacionarse, resolución armónica de conflictos y desvinculación laboral asistida.

En este punto, es preciso mencionar que las competencias para la vida son transversales a las demás dimensiones, de allí cobra vital importancia que la Universidad dé apertura a nuevos escenarios participativos, en los que el funcionario adquiera herramientas que le permitan afianzar su capacidad de afrontamiento y resiliencia en el ámbito laboral.

- **Tercera dimensión:** promoción socioeconómica

La dimensión de promoción socioeconómica contempla estrategias dirigidas al mejoramiento de las condiciones de calidad de vida de la comunidad universitaria a nivel económico, entre las estrategias trazadas se encuentra la educación financiera y el apoyo al emprendimiento; a partir de los resultados, se identifica que el 83% de los funcionarios no ha tenido acceso a procesos formativos en estos componentes y que el 84% afirma su interés en temas de preferencia como: planificación financiera, conocimiento acerca del sistema pensional y creación de nuevas empresas.

De lo anterior, se infiere el alto grado de importancia que le atribuyen los funcionarios a los procesos formativos en educación financiera y emprendimiento, es oportuno reconocer que la formación en estos componentes puede incidir de forma significativa en el desarrollo personal del funcionario, dado que se genera un proceso de aprendizaje que le permite al mismo hacer frente al sistema económico y generar ideas de negocio sostenibles.

A fin de garantizar el acceso de los funcionarios a dichos procesos formativos, se halla pertinente que la Universidad genere alianzas estratégicas con Entidades que adelanten ciclos formativos en las diferentes modalidades (presencial, semipresencial y virtual); entre las Entidades con las que se pueden generar convenios o reactivarlos, se contemplan: el Fondo Nacional de Emprendimiento (FONADE), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y el Comité Intersectorial para la Educación Económica y Financiera (CIEEF).

- **Cuarta dimensión:** actividad física y deporte

Desde la cuarta dimensión, se encuentra que (8) ocho de cada (10) diez funcionarios refiere su interés en las prácticas para la actividad física y el deporte, estas cifras dejan en evidencia la necesidad de dar apertura a nuevos escenarios dentro de la Institución a fin de garantizar la participación de los Docentes y Administrativos, teniendo en cuenta que actualmente solo el 13% participa. Es preciso mencionar, que estas prácticas cobran gran relevancia desde la Universidad, dado que los funcionarios pasan al menos una tercera parte de su tiempo en su puesto de trabajo.

Llegado a este punto, es pertinente evocar algunas de las propuestas de los funcionarios: *“realizar convenios con gimnasios cercanos a la Universidad ya que esto es calidad de vida se mantiene activo y con el ánimo arriba a todos los empleados y estudiantes”*, *“establecer alianzas de cooperación para la utilización de escenarios deportivos diferentes a los de la Universidad”* y *“es indispensable que las personas que hacen parte de los equipos de representación de la universidad, tengan un permiso especial por parte de la rectoría para poder entrenar en horario laboral de dos horas por semana”*<sup>11</sup>.

Observaciones como estas permiten acercarse más a la realidad de los funcionarios, frente a la realización de las actividades para el fomento físico y deportivo, de allí surge la necesidad de formular un Plan de Bienestar Sociolaboral que garantice la participación y acceso de todos los funcionarios a estas actividades, sobrepasando los obstáculos de lugar de encuentro y horario de reunión.

- **Quinta dimensión:** expresión cultural y artística

Esta dimensión contempla los componentes de expresión cultural y expresión artística, como un aporte al desarrollo humano integral de los funcionarios, es por ello que el reconocimiento de

---

<sup>11</sup> Véase apéndice: Tabulación, análisis y observaciones de la primera versión del cuestionario dirigido a funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

estas expresiones cobra un alto grado de importancia, puesto que se están legitimando los intereses intrínsecos de cada persona respecto a sus creencias, cultura, valores y legado histórico. Es oportuno mencionar que la apertura de nuevos espacios culturales y artísticos generan una dinámica de reciprocidad, que le permita al funcionario expresar sus intereses y apreciar los de los demás.

En particular, se encuentra que el 78% de los Docentes y Administrativos refiere que no participa en actividades afines, sin embargo las cifras demuestran que ocho (8) de cada (10) está interesado en participar; estos resultados evidencian la importancia que desde la Universidad, se propicien estos espacios a fin de integrar a la totalidad de la comunidad universitaria.

- **Sexta dimensión:** salud integral y autocuidado

Las acciones que propenden por la salud integral de los trabajadores, se constituyen como un eje transversal, en el que la Universidad tiene la responsabilidad de propiciar las condiciones necesarias, para que el trabajador cuide su estado de salud; cabe resaltar que al menos el 10% de los funcionarios no se interesa en los componentes de promoción de estilos y hábitos de vida saludables, autocuidado y seguridad y salud en el trabajo.

Conforme a lo anterior, se halla que es de orden prioritario que la Universidad emprenda estrategias de sensibilización, con el propósito de construir entre los diferentes actores de la comunidad universitaria un entorno laboral saludable; de igual forma se considera pertinente, que el área de bienestar universitario y de gestión del talento humano adelanten acciones en conjunto teniendo en cuenta las condiciones del puesto de trabajo y los riesgos específicos a los que está expuesto el funcionario.

- **Séptima dimensión:** cultura institucional y ciudadana

En lo que refiere a la dimensión de cultura institucional y ciudadana, se identifica que ocho (8) de cada diez (10) funcionarios se interesa en recibir información relacionada con la seguridad vial y la atención a emergencias, entre los temas de mayor interés se contempla: capacitación en primeros auxilios, protocolos de atención a emergencias y campañas para la formación de hábitos saludables y actitudes seguras en la vía.

Del mismo modo, se identifica que el 49% de los funcionarios no conoce las acciones que adelanta la Institución en materia de seguridad vial y atención a emergencias, esta situación

demanda que la Universidad inicie un proceso de articulación entre las diferentes oficinas y programas académicos, con el objetivo de trazar nuevas estrategias que incluyan el componente de seguridad vial y amplíen el rango de cobertura.

Entre estas estrategias se contempla, la realización de jornadas de sensibilización que fomenten la participación activa, y a su vez se generen alianzas interinstitucionales que le permitan al funcionario adoptar un rol protagónico en la prevención y promoción en materia de seguridad vial y atención a las situaciones de emergencia en el campo de la Institución.

## **6.2 Reflexiones resultantes del proyecto investigativo: desde el aprendizaje y el ejercicio profesional**

Llegado a este punto, es oportuno mencionar algunas de las experiencias resultantes del proyecto: por una parte, se destaca que la articulación entre las competencias teórico-prácticas adquiridas desde la academia y la autonomía en la realización del proyecto, permitieron al equipo investigador identificar las necesidades, intereses y expectativas de los funcionarios en materia de bienestar sociolaboral; lo cual se constituye como línea base para la formulación de planes, programas y proyectos que contemplen los nuevos desafíos que se entretengan con el bienestar social, el desarrollo humano integral y la calidad de vida en la esfera individual, familiar y laboral.

Por otra parte, desde el ejercicio profesional se encuentra que los resultados del proyecto dejan un impacto positivo en los actores directos de la comunidad universitaria, y en el proceso de autoevaluación con fines de acreditación institucional; pues del estudio realizado, se legitimó la importancia de involucrar a los Docentes y Administrativos en la construcción del bienestar institucional, bajo los parámetros de corresponsabilidad y participación activa.

Desde esta perspectiva, se identifica que las competencias del Trabajador Social cobran gran relevancia en el diseño, implementación, evaluación y fortalecimiento de los planes de acción desde la División de Medio Universitario; pues la toma de decisiones, la iniciativa, el liderazgo y la formación del profesional como gestor social se constituyen como un factor determinante en el éxito de estos procesos. Si bien es cierto que el bienestar sociolaboral se ha caracterizado por ser un tema poco investigado, se encuentra que esta es una oportunidad para resignificar la investigación social, en función de adelantar estrategias articuladas entre las necesidades e intereses sentidos por los trabajadores y las políticas institucionales.



## **Capítulo VII**

### **Recomendaciones**

#### **A la División de Medio Universitario de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca**

- Generar alianzas y convenios interinstitucionales, que le permitan a la División de Medio Universitario ofertar nuevos programas que respondan a las necesidades e intereses de bienestar de los funcionarios.
- Concertar nuevos espacios de participación con la creación de un comité de bienestar institucional, que garantice la construcción del bienestar de la Universidad entre los diferentes actores de la comunidad universitaria.
- Redireccionar los planes, programas y proyectos que adelanta la División de Medio Universitario, en función de formular estrategias y planes de acción que contemplen las características particulares de los funcionarios de la sede de Funza y de la jornada nocturna, a fin de que la distancia y/o jornada no sean un obstáculo para la integración entre los miembros de la comunidad universitaria.
- Socializar semestralmente con los funcionarios los temas que involucran la gestión del bienestar en la Universidad, así como las estrategias trazadas para su fortalecimiento.
- Resulta oportuno que la Universidad destine una mayor parte del presupuesto institucional a la División de Medio Universitario.

#### **Al programa de Trabajo Social de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca**

- Incluir en la malla curricular del programa académico de Trabajo Social, componentes temáticos que le permitan al profesional en formación adquirir nuevas competencias en gerencia social, administración e investigación para el ejercicio profesional en el ámbito organizacional.
- Ofertar nuevos campos de práctica académica en el ámbito organizacional, que permitan al profesional en formación adelantar proyectos de investigación e intervención que aborden las realidades sociales que se presentan en el contexto organizacional

- Consolidar una línea de investigación social que estudie las condiciones intra y extralaborales del ambiente organizacional, a fin de comprender de cerca sus dinámicas e intervenirlas bajo los principios de la interdisciplinariedad.

### **A la profesión-disciplina de Trabajo Social**

- Se considera prioritario hacer un llamado desde la academia a los Trabajadores y Trabajadoras Sociales, a fin de que como profesionales en esta área asumamos el compromiso que demanda la producción escrita de conocimiento y la sistematización de experiencias desde el ámbito organizacional, para así aunar esfuerzos y posicionar la profesión-disciplina en el área laboral.
- Si bien es cierto, que el área de bienestar universitario es la encargada de gestionar el desarrollo en cada área del ser humano, también existe corresponsabilidad de parte de la comunidad universitaria, puesto que la participación activa de los miembros de la institución es la que da cabida al bienestar sociolaboral, y es ahí, en donde la profesión-disciplina de Trabajo Social puede aportar significativamente a la construcción colectiva del bienestar institucional.
- La escasa información referente a las investigaciones acerca de bienestar universitario que llevaron a hacer el presente estudio, enmarcan el “dejar a un lado” la falta de interés por parte de los profesionales sociales en el área organizacional, a razón de esto fue gratificante realizar un aporte tanto a la Universidad como a la profesión-disciplina, además de retornar a este ámbito de gran relevancia que demanda el mercado laboral.
- Cada organización entre su complejidad tiene características únicas, es por ello que el abordaje desde Trabajo Social debe ser producto de la articulación entre la teoría y la praxis, y no de procedimientos aislados a la realidad social de la organización.  
Frente a los retos que emergen entre la cotidianidad del contexto organizacional, vale destacar que el Trabajador Social adquiere el compromiso de actualizar sus conocimientos de forma continua; por tal razón, se invita a los profesionales a participar en los diferentes programas de educación continuada que ofertan las Instituciones de Educación Superior, asimismo se recomienda que el abordaje del contexto organizacional sea visto desde la interdisciplinariedad.

## Capítulo VIII

### Logros del proyecto investigativo

Según el Ministerio de Educación Nacional, uno de los principales factores de riesgo que afecta la gestión del bienestar en las Instituciones de Educación Superior es la “...ausencia de productos y de socialización de experiencias en las instituciones y entre ellas...” (Ministerio de Educación Nacional, 2016, p. 50). Por tal razón, el equipo investigador pretende compartir el aprendizaje obtenido con el presente proyecto en materia de bienestar sociolaboral en el contexto universitario, con los siguientes canales de difusión:

- ✓ Participación de las profesionales en formación de Trabajo Social como ponentes, en el XVI ENCUENTRO REGIONAL DE SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN REDCOLSI - NODO BOGOTÁ, CUNDINAMARCA, el cual se llevó a cabo el pasado 10 y 11 de mayo del año en curso, con la ponencia titulada: *“Estudio diagnóstico de bienestar sociolaboral de los funcionarios y funcionarias de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca: un aporte al proceso de acreditación institucional de alta calidad”*, en representación del semillero -Nuevas perspectivas en Salud Mental- de la misma Universidad.
- ✓ Publicación del artículo producto de la presente investigación titulado: *“El bienestar sociolaboral en una Universidad de Bogotá. Una mirada desde el Trabajo Social”*, en la Revista de Trabajo Social y Ciencias Sociales MARGEN de Buenos Aires-Argentina, en su edición de otoño No. 88.

El cual contiene: introducción, aproximación hacia algunos antecedentes, un acercamiento al marco teórico-conceptual de la investigación, el proceso metodológico, algunos resultados obtenidos a partir de la investigación, algunas reflexiones sobre la actuación profesional del Trabajador Social en el ámbito organizacional, la investigación del bienestar sociolaboral en el contexto universitario y consideraciones finales: desde el aprendizaje y el ejercicio profesional.

Sus respectivos links de direccionamiento son:

- <http://www.margen.org/suscri/numero88.html>
- [http://www.margen.org/suscri/margen88/moreno\\_88.pdf](http://www.margen.org/suscri/margen88/moreno_88.pdf)

- [https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=el+bienestar+sociolaboral+enuna+Universidad+de+Bogot%C3%A1.+Una+mirada+desde+el+trabajo+sociol&btnG=&oq=el+bienestar+sociolaboral+enuna+Universidad+de+Bogot%C3%A1.+Una+mirada+desde+el+trabajo+so](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=el+bienestar+sociolaboral+enuna+Universidad+de+Bogot%C3%A1.+Una+mirada+desde+el+trabajo+sociol&btnG=&oq=el+bienestar+sociolaboral+enuna+Universidad+de+Bogot%C3%A1.+Una+mirada+desde+el+trabajo+so)

## Capítulo IX

### Productos del proyecto investigativo

A partir de los resultados obtenidos del diagnóstico de las necesidades e intereses de bienestar sociolaboral de los funcionarios(as) Uicolmayor, surgió la iniciativa de formular una propuesta de fortalecimiento a la gestión que se adelanta desde la División de Medio Universitario, en consonancia con las expectativas de los Docentes y Administrativos y las políticas institucionales.

De este modo, el equipo investigador da vida a la propuesta de fortalecimiento Unidos Construimos Bienestar: llineamientos generales para el fortalecimiento del proceso de gestión de bienestar sociolaboral (véase anexo), que contempla siete (7) proyectos que responden a las dimensiones y componentes de bienestar universitario del Ministerio de Educación Nacional, siendo estos:

- I. El primer proyecto se denomina *Unidos nos capacitamos*, el cual presenta acciones de fortalecimiento en relación a los procesos de capacitación, teniendo en cuenta el desarrollo personal y profesional de los(as) funcionario(as).
- II. El segundo proyecto *Unidos somos más*, referencia una serie de acciones que le permiten al Docente y Administrativo adquirir nuevas habilidades y potenciar las existentes frente a su capacidad de interacción social en el ámbito laboral, contemplando de igual forma, al funcionario que cesa su actividad laboral en la Institución.
- III. El tercer proyecto se denomina *Unidos por la educación financiera y el emprendimiento*, que pretende desarrollar acciones formativas que le permitan al funcionario hacer frente al sistema económico y generar ideas de negocio sostenibles.

- IV. Con el cuarto proyecto *Unidos por la actividad física y el deporte*, se generan estrategias de formación y capacitación, a fin de ampliar la cobertura de los programas y actividades que actualmente se ofertan a los Docentes y Administrativos.
- V. El quinto proyecto denominado *Unidos por la expresión cultural y artística*, promueve el intercambio de las diversas manifestaciones culturales en la comunidad universitaria.
- VI. En el sexto proyecto *Unidos por la salud integral y el autocuidado*, se formulan estrategias de abordaje que fomentan la adopción de hábitos y estilos de vida saludables, prácticas responsables de autocuidado y de seguridad y salud en el trabajo, en las que el funcionario es un actor clave para su bienestar individual y el de su entorno.
- VII. Con el séptimo proyecto *Unidos por la vida*, se promueven ciclos formativos en materia de seguridad vial y atención a situaciones de emergencia.

**Figura 8. Proyectos que conforman la estrategia Unidos Construimos Bienestar.**



Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación.

## Referencias

- Aguilar Quevedo, V. H., Cruz Muñoz, D. M., & Jiménez Rodríguez, D. C. (2007). *Bienestar social laboral desde la perspectiva de calidad de vida a partir de la producción escrita y la percepción de docentes especialistas: periodo 1995 2005 en Bogotá DC Estado del Arte*. Obtenido de Repositorio institucional UNISALLE - RIUS: <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/17120/T62.07%20A93b.pdf?sequence=1>
- Aguilar, E., González, L., & Pezzano, G. (2002). *Reflexiones sobre el Bienestar Universitario. Una mirada desde la educación a distancia y la jornada nocturna*. Obtenido de Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior: [http://www.fumc.edu.co/wp-content/uploads/resoluciones/arc\\_913.pdf](http://www.fumc.edu.co/wp-content/uploads/resoluciones/arc_913.pdf)
- Álvarez, Lugo, Sarmiento, & Suescún. (2016). *Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia*. Obtenido de Revista Scielo: <http://www.scielo.org.co/pdf/rmri/v22n1/v22n1a03.pdf>
- Arbeláez, B. (2008). *Intervención del Trabajador Social en el proceso de gestión humana y la medición del clima organizacional*. Obtenido de Revista Facultad de Trabajo Social de la Universidad Pontificia Bolivariana: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/trabajosocial/article/view/247/0>
- Banco de Desarrollo de América Latina. (2016). *Más habilidades para el trabajo y la vida: los aportes de la familia, la escuela, el entorno y mundo laboral*. Obtenido de Scioteca del Banco de Desarrollo de América Latina: <http://www.scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/936/RED2016-16sep.pdf>
- Brea, L. (2014 ). *Factores determinantes del sentido de pertenencia de los estudiantes de Arquitectura de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra Campus Santo Tomás de Aquino*. Obtenido de Tesis Doctorales en Red - Universidad de Murcia : <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284952/TLMBA.pdf?sequence=1>
- Briones, G. (2002). *Espistemología de las Ciencias Sociales*. Obtenido de Instituto Colombiano para el fomento de la Educación Superior -Icfes-: [https://drive.google.com/file/d/0B\\_kXK3pz75T1UEJPNIG4SEnhMU0/view](https://drive.google.com/file/d/0B_kXK3pz75T1UEJPNIG4SEnhMU0/view)
- Builes, A., Alvarez, A., García, G., Alvarez , M., & Alvarez , S. (2011). *Estrategias gerenciales para fortalecer el sentido de pertenencia de los docentes de la Institución Educativa Santa Sofía, Dosquebradas*. Obtenido de Repositorio institucional Universidad de Manizales : <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/217/Adriana%20Maria%20Builes%20Vasquez.pdf?sequence=1>
- Camargo, M., Calvo, G., Franco, M., Vergara , M., Londoño, S., Zapata, F., & Garavito, C. (2014). *Las necesidades de formación permanente del docente*. Obtenido de Educación y educadores de la Universidad de la Sabana: <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/550/643>
- Canseco, M., & Ojeda, A. (2016). *Comunicación laboral: una propuesta estratégica para facilitar el quehacer de los equipos de trabajo*. Obtenido de Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología : <http://www.redalyc.org/pdf/292/29248181009.pdf>

- Castelló, E., & Trías, C. (2011). *Educación financiera para todos: estrategias y buenas prácticas de educación financiera en la Unión Europea*. Obtenido de Comité económico y social europeo: <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/qe-30-12-894-es.pdf>
- Celin, López y Pino. (2005). *Bienestar Universitario: perspectivas y propuestas*. Calí: Universidad Santiago de Calí.
- Chaparro, M., & López, E. (2006). *Competencias laborales del Trabajador Social vistas desde el mercado laboral*. Obtenido de Revista Tabula Rasa: <http://revistatabularasa.org/numero-5/luna.pdf>
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Internacional Thomson Editores .
- Chiavenato. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones -octava edición-*. México, D.F: <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>.
- Chiavenato, I. (1993). *Iniciación a la Administración de Personal*. Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Bogota, Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Congreso de la República de Colombia . (1993). *Ley 100 por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*. Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html)
- Congreso de la República de Colombia. (1992). *Ley 30 de 1992 por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior*. Obtenido de Consejo Nacional de Acreditación : [http://www.cna.gov.co/1741/articles-186370\\_ley\\_3092.pdf](http://www.cna.gov.co/1741/articles-186370_ley_3092.pdf)
- Congreso de la República de Colombia. (1994). *Ley 115 por la cual se expide la ley general de educación*. Obtenido de MinEducación : [http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-85906\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf)
- Congreso de la República de Colombia. (2012). *Ley 1523 por la cual se adopta a política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones*. Obtenido de Alcaldía de Bogotá: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47141>
- Consejo Académico Superior Universitario de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. (1995). *Acuerdo No. 003 por el cual se establece el Reglamento de Bienestar Universitario de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca*. Obtenido de Unicolmayor: [http://www.unicolmayor.edu.co/nuevo/recursos\\_user///Acuerdos/Acuerdo%20003%20de%201995.PDF](http://www.unicolmayor.edu.co/nuevo/recursos_user///Acuerdos/Acuerdo%20003%20de%201995.PDF)
- Consejo Nacional de Acreditación. (3 de marzo de 2014). *Acuerdo 03 de 2014*. Obtenido de Lineamientos para la acreditación institucional : [https://www.cna.gov.co/1741/articles-186370\\_acuerdo\\_03\\_2014.pdf](https://www.cna.gov.co/1741/articles-186370_acuerdo_03_2014.pdf)
- Consejo Nacional de Educación Superior . (1995). *Acuerdo 03 de 1995 por el cual se establecen las políticas de bienestar universitario*. Obtenido de Ministerio de Educación Nacional: <http://sancionatorios.mineduccion.gov.co/files/ACUERDO031995.pdf>

- Consejo Nacional de Educación Superior. (2013). *Acuerdo N° 3 por el medio del cual se modifica el Acuerdo N° 03 del 21 de marzo de 1995, y se agregan unos artículos*. Obtenido de Consejo Nacional de Educación Superior CESU:  
[http://www.dialogoeducacionsuperior.edu.co/1750/articles-339052\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dialogoeducacionsuperior.edu.co/1750/articles-339052_recurso_1.pdf)
- Consejo Superior Universitario. (2002). *Acuerdo No. 012 por el cual se establece la Estructura Orgánica y se determinan las funciones de las dependencias de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca*. Obtenido de Uicolmayor:  
[http://www.unicolmayor.edu.co/recursos\\_user/portal/rec/arc\\_759.pdf](http://www.unicolmayor.edu.co/recursos_user/portal/rec/arc_759.pdf)
- Constitución Política de Colombia. (2015). *Corte constitucional*. Obtenido de Constitución Política de Colombia: actualizada con los actos legislativos a 2015:  
<http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf>
- Contecha, L. (2009). *Un Estado del Arte del Bienestar Universitario en Colombia*. Obtenido de Universidad del Tolima:  
<http://revistas.ut.edu.co/index.php/perspectivasedu/article/view/789/617>
- CREA. (2013). *La salud de los trabajadores refleja la salud de la organización*. Obtenido de Confederación de Empresarios de Aragón:  
[http://www.ceoaragon.es/prevencion.nsf/b0480fea5fb14cf2c1257e3e0035c88b/\\$FILE/Folleto%20Empresa.pdf](http://www.ceoaragon.es/prevencion.nsf/b0480fea5fb14cf2c1257e3e0035c88b/$FILE/Folleto%20Empresa.pdf)
- Crichigno, P. (1992). *Surgimiento del estado de bienestar y las políticas públicas en América Latina*. Obtenido de Repositorio digital de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL: <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/32709>
- Cuypers, K. (23 de mayo de 2011). Las actividades culturales mejoran la salud. *BBC Mundo*, págs. 1-3.
- DANE. (s.f.). *Estratificación en Colombia*. Obtenido de Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE:  
[https://www.dane.gov.co/files/geoestadistica/Preguntas\\_frecuentes\\_estratificacion.pdf](https://www.dane.gov.co/files/geoestadistica/Preguntas_frecuentes_estratificacion.pdf)
- DeCenzo, D., & Stephen, R. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. México: Limusa. Dirección estratégica. (4 de abril de 2017). *Quiénes somos*. Obtenido de Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca:  
<http://www.unicolmayor.edu.co/nuevo/index.php?idcategoria=3846>
- División de Medio Universitario . (10 de septiembre de 2015). *Funciones de la División de Medio Universitario*. Obtenido de Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca:  
<http://www.unicolmayor.edu.co/nuevo/index.php?idcategoria=3415>
- División de Medio Universitario . (2017 ). *Bienestar Laboral*. Obtenido de Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca:  
<http://www.unicolmayor.edu.co/nuevo/index.php?idcategoria=3640>
- División de Medio Universitario. (9 de marzo de 2017). *Misión, Visión y Objetivos de la División de Medio Universitario*. Obtenido de Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca:  
<http://www.unicolmayor.edu.co/nuevo/index.php?idcategoria=3636>
- División de Recursos Humanos. (2017 ). *Estructura Orgánica*. Obtenido de Uicolmayor :  
<http://www.unicolmayor.edu.co/nuevo/index.php?idcategoria=9137>
- División del Medio Universitario . (2017). *Plan de bienestar 2017 por el cual se plantean las estrategias, actividades y recursos de las actividades tendientes al bienestar institucional*. Obtenido de Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca:



- [http://www.unicolmayor.edu.co/nuevo/recursos\\_user///Bienestar/2017/PlanBienestarGeneral2017.pdf](http://www.unicolmayor.edu.co/nuevo/recursos_user///Bienestar/2017/PlanBienestarGeneral2017.pdf)
- División del Medio Universitario. (2016). *Plan de Bienestar 2016*. Obtenido de Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca:  
[http://www.unicolmayor.edu.co/nuevo/recursos\\_user///Bienestar/PlanBienestarGeneral\\_2016.pdf](http://www.unicolmayor.edu.co/nuevo/recursos_user///Bienestar/PlanBienestarGeneral_2016.pdf)
- Funcionarios de la División de Medio Universitario. (10 de agosto de 2017). *Personal de talento humano de la División de Medio Universitario*. Obtenido de Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca: <http://www.unicolmayor.edu.co/nuevo/index.php?idcategoria=3612>
- Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2011). *El autocuidado en el trabajo*. Obtenido de FISO: <http://www.fiso-web.org/Content/files/articulos-profesionales/3749.pdf>
- García, S. Á. (1997). *El estado de bienestar: orígenes, desarrollo y situación actual*. Obtenido de Universidad de Oviedo, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales:  
[https://econo.uniovi.es/c/document\\_library/get\\_file?uuid=48ed189a-2b10-4126-bdab-12d6937b720c&groupId=746637](https://econo.uniovi.es/c/document_library/get_file?uuid=48ed189a-2b10-4126-bdab-12d6937b720c&groupId=746637)
- Gómez Jiménez, Á. (2001). *El sociograma: estudio de las relaciones informales en las organizaciones*. Obtenido de Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones:  
<http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317661007.pdf>
- González, A. (2014). *Uso de las redes sociales en desastres*. Obtenido de Repositorio institucional de la Universidad de Oviedo:  
[http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/28756/6/Gonz%C3%A1lez-D%C3%ADaz-A\\_Uso\\_Red\\_Sociales\\_en\\_Desastres.pdf](http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/28756/6/Gonz%C3%A1lez-D%C3%ADaz-A_Uso_Red_Sociales_en_Desastres.pdf)
- Gutiérrez, A. (1995). *El bienestar Integral de la Comunidad Universitaria*. Bogotá : Pontificia Universidad Javeriana .
- Hernanández, M. (2015 ). *Autocuidado y promoción de la salud en el ámbito laboral* . Obtenido de Revista Salud Bosque :  
[http://m.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/revista\\_salud\\_bosque/volumen5\\_numero2/009\\_Articulo7\\_Vol5\\_No2.pdf](http://m.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/revista_salud_bosque/volumen5_numero2/009_Articulo7_Vol5_No2.pdf)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Obtenido de McGraw Hill:  
[https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20de%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20de%20Edici%C3%B3n.pdf)
- Herrero, F. B. (2012). *El trabajo infantil desde la Revolución industrial hasta la actualidad*. Obtenido de Universidad de Cantabria Facultad de Derecho: Grado en relaciones laborales:  
<https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/2050/%5B2%5D%20Escobar%20Herrero%20F%20B.pdf?sequence=6>
- Instituto Colombiano para el fomento de la educación superior ICFES. (1998). *Diagnóstico Nacional de bienestar de las instituciones de bienestar superior*. Santa Fe de Bogotá, D.C: Arte y Fotolito "Afro" LTDA.
- Instituto Colombiano para el fomento de la educación superior ICFES. (2002). *La investigación sobre el bienestar: pleno nacional de bienestar universitario 2002 memorias*. Armenia: Corcas Editores LTDA.

- Instituto Distrital de Recreación y Deportes. (2015). *Especificaciones de los elementos de atención de emergencias*. Obtenido de Instituto Distrital de Recreación y Deportes: [https://www.idrd.gov.co/especificaciones/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2359&Itemid=2261](https://www.idrd.gov.co/especificaciones/index.php?option=com_content&view=article&id=2359&Itemid=2261)
- Jaramillo, L. (2008). *Emprendimiento: Concepto básico en competencias*. Obtenido de Universidad del Norte: Instituto de Estudios en Educación Superior - IESE: <https://guayacan.uninorte.edu.co/divisiones/iese/lumen/ediciones/7/articulos/emprendimiento.pdf>
- Jiménez, G. M. (2010). *Perspectivas del Trabajo Social en Colombia. Una reflexión a partir desde Trabajo Social*. Obtenido de Revista de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Pontificia Bolivariana UPB vol. 26, no 26, p. 67: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/trabajosocial/article/view/745/670>
- Lamónica, G., Trujillo, M., & Ortiz, D. (2009). *La influencia de la expresión artística sobre los niveles de estrés en un grupo de trabajadores*. Obtenido de Repositorio institucional Pontificia Universidad Javeriana: <http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/psicologia/tesis23.pdf>
- Lange, I., & Vio, F. (2006). *Guía para Universidades Saludables y otras Instituciones de Educación Superior*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica de Chile: <http://www7.uc.cl/uksaludable/img/guiaUSal.pdf>
- Lozano, L. (2008). *El Coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales*. Obtenido de Revista EAN: <http://www.redalyc.org/html/206/20611455009/>
- Martínez, C. (2012). *Estadística y Muestreo: décima tercera edición*. Bogotá D.C: <https://www.wyyy.files.wordpress.com/2016/06/estadistica-y-muestreo-de-ciro-martinez-b.pdf>
- Martínez, M. (2006). *Formación para la ciudadanía y educación superior*. Obtenido de Revista Iberoamericana de Educación: <http://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/9316/article%20Miquel%20Martinez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad: tercera edición*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Matabanchoy, S. (2012). *Salud en el trabajo*. Obtenido de Revista Universidad y Salud de la Universidad de Nariño: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v14n1/v14n1a08.pdf>
- Mayoral, J., Ruiz, V., & Labajos, M. (2015). *Formación online versus formación presencial*. Obtenido de Bereau veritas centro universiatrio: e learning: [http://www.cabildodelanzarote.com/eutl/\\_private/Blog/curso%2013\\_14/publication.pdf](http://www.cabildodelanzarote.com/eutl/_private/Blog/curso%2013_14/publication.pdf)
- Mera, C. W., & Vega, J. C. (2016). *Modelo de formación en emprendimiento social para Instituciones de Educación Superior en Colombia*. Obtenido de Revista EAN: <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a02.pdf>
- Ministerio de Cultura. (2013). *Diagnóstico cultural de Colombia: hacia la construcción del índice de desarrollo cultural*. Obtenido de MinCultura: [http://www.mincultura.gov.co/areas/fomento-regional/Documents/L\\_DiagnosticoDlloCultural\\_2013.pdf](http://www.mincultura.gov.co/areas/fomento-regional/Documents/L_DiagnosticoDlloCultural_2013.pdf)

- Ministerio de Educación Nacional. (2011). *Herramientas escolares de educación en emergencias*. Obtenido de MinEducación:  
[https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-347128\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-347128_archivo_pdf.pdf)
- Ministerio de Educación Nacional. (2015). *ABC del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*. Obtenido de MinEducación:  
[http://www.mineduacion.gov.co/cvn/1665/articles-349494\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.mineduacion.gov.co/cvn/1665/articles-349494_archivo_pdf.pdf)
- Ministerio de Educación Nacional. (2016). *Lineamientos de Política de Bienestar para Instituciones de Educación Superior*. Obtenido de Ministerio de Educación Nacional:  
[http://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-360314\\_recurso.pdf](http://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-360314_recurso.pdf)
- Ministerio de Salud y Protección Social . (2012 ). *Dimensión salud y ámbito laboral*. Obtenido de MinSalud :  
<https://www.minsalud.gov.co/plandecenal/Documents/dimensiones/dimension-salud-ambitolaboral.pdf>
- Ministerio de Transporte. (2011). *Plan Nacional de Seguridad Vial 2011-2021 (resolución 2273 de 2014)*. Obtenido de MinTransporte:  
[https://www.mintransporte.gov.co/Publicaciones/plan\\_nacional\\_de\\_seguridad\\_vial](https://www.mintransporte.gov.co/Publicaciones/plan_nacional_de_seguridad_vial)
- Montané, N. (2008). La asertividad en el trabajo: una competencia esencial para un desempeño laboral exitoso. *Revista del Banco Central de Cuba*, 27-30 .
- Moyano, A. M. (2014 ). *Relaciones sociales en las organizaciones*. Obtenido de Repositorio Institucional Universidad del Rosario :  
<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/9487/Trabajo%20de%20grado%20Ana%20Maria%20Moyano%20Avila.pdf>
- Oficina de autoevaluación y acreditación. (2016). *Reporte correspondiente a los gráficos resultantes de la aplicación de las encuestas de Autoevaluación con fines de acreditación institucional*. Bogotá: Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.
- Oficina de Investigaciones. (2017). *Líneas de Investigación*. Obtenido de Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca:  
<http://www.unicolmayor.edu.co/nuevo/index.php?idcategoria=406>
- Oficina de proyección social. (2017 ). *2017 Año del emprendimiento* . Obtenido de Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca:  
<http://www.unicolmayor.edu.co/nuevo/index.php?idcategoria=11724>
- Organización Internacional del Trabajo. (2006). *Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C187](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187)
- Organización internacional del Trabajo. (2014). *Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo*. Obtenido de International Labour Organization:  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_326274.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf)
- Organización internacional del trabajo. (2016). *Las mujeres en el trabajo*. Obtenido de Unesco:  
[http://www.unesco.org/library/PDF/wcms\\_457094.pdf](http://www.unesco.org/library/PDF/wcms_457094.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *C161 Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo*. Obtenido de 1985:  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C161](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161)

- Organización Mundial de la Salud. (febrero de 2017). *Actividad física*. Obtenido de Centro del prensa de la Organización Mundial de la Salud:  
<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs385/es/>
- Organización Mundial de la Salud. (Noviembre de 2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Obtenido de Centro de prensa de la Organización Mundial de la Salud:  
<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>
- Pardo , L., & Arteaga, P. (2001). *Gestión social del talento humano*. Buenos Aires: Lumen Humanitas.
- Picó, J. (1987). *Teorías sobre el Estado del Bienestar*. Obtenido de Universidad Nacional Autónoma de México Facultad de Economía:  
<http://herzog.economia.unam.mx/lecturas/inae4/u113.pdf>
- Plan de desarrollo institucional. (2015). *Acuerdo 05 de 2015, por el cual se expide el Plan de desarrollo institucional 2015-2019*. Obtenido de Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca:  
[http://www.unicolmayor.edu.co/nuevo/recursos\\_user///Normatividad/ConsSuperiorUniv/Acuerdos2015/Acuerdo05de2015.pdf](http://www.unicolmayor.edu.co/nuevo/recursos_user///Normatividad/ConsSuperiorUniv/Acuerdos2015/Acuerdo05de2015.pdf)
- Positiva Compañía de Seguros. (Septiembre de 2016). *Informe evaluación riesgo psicosocial Colegio Mayor de Cundinamarca*. Bogotá: Gestión Documental Positiva Compañía de Seguros S.A .
- Presidencia de la República de Colombia . (1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. Obtenido de Alcaldía Mayor de Bogotá :  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>
- Presidencia de la República de Colombia . (1981). *Decreto 2833 de 1981 por el cual se reglamenta la Ley 53 de 1977*. Obtenido de MinEducación :  
[http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-103320\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-103320_archivo_pdf.pdf)
- Presidencia de la República de Colombia. (1998). *Decreto 1567 por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*. Obtenido de Alcaldía Mayor de Bogotá:  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>
- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
- Reátegui, A. (2015 ). *Determinantes de la satisfacción familiar con la vivienda en segmentos de bajos ingresos: el rol del subsidio del Estado*. Obtenido de Universidad Ramon Llull:  
<http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/348566/Tesis%20Ana%20I%20Reategui.pdf?sequence=1>
- Reyes, C. (14 de marzo de 2008). Universidades le apuestan a la nutrición, salud y bienestar de sus estudiantes. *MinEducación: centro virtual de noticias de la educación cvne*, págs. 1-3 .
- Rodriguez, Á. d. (1991). *Derecho a la asistencia sanitaria: aportaciones para la comprensión de sus fundamentos y perspectivas*. Obtenido de Universidad Carlos III Departamento de Derecho Público y Filosofía del Derecho: en <http://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/15828>
- Rodríguez, D. (2015). *Diagnóstico organizacional: octava edición actualizada*. Santiago de Chile: Ediciones UC: Textos Universitarios.

- Santos de Santos, Z. C. (2016). *Trabajo Social Orgnizacional* . Bogotá : Comité editorial Facultad de Ciencias Humanas .
- Secretaría de Salud de Honduras . (2016). *Guía de estilos saludables en el ámbito laboral*. Obtenido de Organización Panamericana de la Salud PAHO - Secretaía de la Salud del Gobierno de Honduras:  
[http://www.paho.org/hon/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=382-estilos-vida-saludable-actividad-fisica&category\\_slug=desarrollo-humano-sostenible-y-estilos-de-vida-sal&Itemid=211](http://www.paho.org/hon/index.php?option=com_docman&view=download&alias=382-estilos-vida-saludable-actividad-fisica&category_slug=desarrollo-humano-sostenible-y-estilos-de-vida-sal&Itemid=211)
- Smith, E. A. (1971). *Teoría del bienestar social*. Buenos Aires: Editorial Humanitas.
- Trias , C. (2011). *Educación financiera y consumo responsable*. Obtenido de Comité Económico y Social Europeo: <http://edufinanciera.com/wp-content/uploads/2014/03/Educaci%C3%B3n-Financiera-y-consumo-responsable-Comit%C3%A9-econ.-y-social-europeo.pdf>
- Trías, C. (2011). *Educación financiera y consumo responsable* . Obtenido de Comité económico y social Europeo: <http://edufinanciera.com/wp-content/uploads/2014/03/Educaci%C3%B3n-Financiera-y-consumo-responsable-Comit%C3%A9-econ.-y-social-europeo.pdf>
- UNESCO. (2006). *Hoja de ruta para la Educación Artística: construir capacidades creativas para el siglo XXI*. Obtenido de Organización de las Naciones Unidas para la Educación para la Educación, la Ciencia y la Cultura: [http://www.estaciondelasartes.com/wp-content/uploads/gravity\\_forms/2-67af245c3a56c245328a35ecd40f1bac/2012/10/Hoja-de-Ruta-para-la-educaci%C3%B3n-Art%C3%ADstica.pdf](http://www.estaciondelasartes.com/wp-content/uploads/gravity_forms/2-67af245c3a56c245328a35ecd40f1bac/2012/10/Hoja-de-Ruta-para-la-educaci%C3%B3n-Art%C3%ADstica.pdf)
- Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca . (2016). *Direccionamiento estratégico* . Obtenido de ¿Quiénes somos?: <http://www.unicolmayor.edu.co/nuevo/index.php?idcategoria=703>
- Universidad Nacional de Colombia . (28 de abril de 2017). El deporte, una herramienta de integración entre las instituciones de educación superior. *Noticias en la facultad de Minas UNAL*, págs. <https://minas.medellin.unal.edu.co/noticias/facultad/1616-el-deporte-una-herramienta-de-integracion-entre-las-instituciones-de-educacion-superior>.
- UTEN. (2012). *Programa de cultura, recreación y deporte*. Obtenido de Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional:  
<http://utencolombia.com/portal2/index.php/bienestar-social/programa-de-cultura-recreacion-y-deporte>
- Valls, V. (2010). *Fomento de una vida saludable en el entorno laboral*. Obtenido de Fundació Factor Humà:  
[https://factorhuma.org/attachments\\_secure/article/8256/vida\\_saludable\\_cast.pdf](https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8256/vida_saludable_cast.pdf)
- Vásquez, R., & Muñoz, A. (2010). *El derecho a la pensión*. Obtenido de Revista pensamiento americano:  
<http://www.coruniamericana.edu.co/publicaciones/ojs/index.php/pensamientoamericano/article/view/95/90>
- Viñas, J. (2009). *El deporte en el ámbito laboral*. Obtenido de Sociedad española de medicina del deporte: <http://femede.es/documentos/Laboralv1.pdf>
- Yunda, R. (2012). *Capacitación virtual: uso de e-learning para la formación de los trabajadores en las organizaciones*. Obtenido de Repositorio institucional de la Universidad de la Sabana: <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/2706>

## APÉNDICES DEL PROYECTO INVESTIGATIVO

### Apéndice A. Primera versión del cuestionario dirigido a Docentes de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca

UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA  
DIVISIÓN DE MEDIO UNIVERSITARIO – PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL



#### CUESTIONARIO PARA DOCENTES

Cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral de los funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca

Fecha de diligenciamiento: dia/mes/año

Respetado y Respetada Docente, agradecemos su colaboración al destinar unos minutos de su tiempo para el desarrollo del presente cuestionario, la información que usted nos suministre permitirá llevar a cabo el estudio diagnóstico de las necesidades de bienestar sociolaboral para funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Cabe anotar que la información que usted suministre es de carácter confidencial, es por ello que el reporte de los resultados será en forma general y no en forma individual; le invitamos a que conteste cada una de las preguntas según lo que usted considere, no hay preguntas correctas o equivocadas.

DATOS DE CARACTERIZACIÓN DEL DOCENTE					
Marque con una "x", la opción que aplique a su caso.					
¿Cuál es su vinculación como Docente?					
<input type="checkbox"/> Docente de planta		<input type="checkbox"/> Docente de cátedra		<input type="checkbox"/> Docente ocasional medio tiempo	
<input type="checkbox"/> Docente ocasional tiempo completo					
Programa en el que ejerce sus labores (Pregrado, Posgrado y/o Ciencias Básicas)					
Programas de Pregrado:					
<input type="checkbox"/> Administración de Empresas Comerciales		<input type="checkbox"/> Administración y Ejecución de Construcciones		<input type="checkbox"/> Bacteriología y Laboratorio Clínico	
<input type="checkbox"/> Construcción y Gestión en Arquitectura		<input type="checkbox"/> Delineantes en Arquitectura e Ingeniería		<input type="checkbox"/> Derecho	
<input type="checkbox"/> Diseño Digital y Multimedia		<input type="checkbox"/> Economía		<input type="checkbox"/> Trabajo Social	
<input type="checkbox"/> Turismo		<input type="checkbox"/> Tecnología en Asistencia Gerencial (metodología a distancia)			
<input type="checkbox"/> Tecnología en Asistencia Gerencial (metodología presencial)			<input type="checkbox"/> Tecnología en Asistencia Gerencial (metodología presencial - Funza)		
Programas de Posgrados:					
<input type="checkbox"/> Especialización en Gerencia de la Calidad en Salud		<input type="checkbox"/> Especialización en Gerencia de Laboratorios			
<input type="checkbox"/> Especialización en Gerencia en Salud Ocupacional		<input type="checkbox"/> Especialización en Edificación Sostenible			
<input type="checkbox"/> Especialización en Promoción en Salud y Desarrollo Humano					
<input type="checkbox"/> Maestría en Desarrollo Humano					
Programas de Ciencias Básicas:					
<input type="checkbox"/> Grupo de investigaciones		<input type="checkbox"/> Grupo de Proyección Social		<input type="checkbox"/> Grupo de Productividad Académica	
<input type="checkbox"/> Elejivas de complementación integral		<input type="checkbox"/> Grupo de Proyecto Ambiental		<input type="checkbox"/> Centro de Escritura TELAR	
Tiempo de servicio en la Universidad:	Edad:	Género:	Estado civil:	Tipo de la vivienda en la que reside actualmente:	Personas a su cargo económicamente:
<input type="checkbox"/> 1 mes - 6 meses	<input type="checkbox"/> 18 años - 29 años	<input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Soltero(a)	<input type="checkbox"/> Casa	<input type="checkbox"/> Ninguna
<input type="checkbox"/> 7 meses - 1 año	<input type="checkbox"/> 30 años - 39 años	<input type="checkbox"/> Femenino	<input type="checkbox"/> Casado(a)	<input type="checkbox"/> Apartamento	<input type="checkbox"/> 1-2 personas
<input type="checkbox"/> 2 años - 3 años	<input type="checkbox"/> 40 años - 49 años	<input type="checkbox"/> Otro(a)	<input type="checkbox"/> Unión libre	<input type="checkbox"/> Apartaestudio	<input type="checkbox"/> 3-4 personas
<input type="checkbox"/> 4 años - 5 años	<input type="checkbox"/> 50 años - 59 años	<input type="checkbox"/> No responde	<input type="checkbox"/> Viudo(a)	<input type="checkbox"/> Habitación	<input type="checkbox"/> 5-6 personas
<input type="checkbox"/> 6 años o más	<input type="checkbox"/> 60 años o mayor		<input type="checkbox"/> Separado(a)	<input type="checkbox"/> Otro, ¿cuál? _____	<input type="checkbox"/> 7 personas o más
<input type="checkbox"/> Divorciado(a)					
Tenencia de la vivienda en la que reside actualmente	Estrato socioeconómico de la vivienda en la que reside actualmente	Lugar de residencia:	En caso de vivir en Bogotá, por favor indique la Localidad:		
<input type="checkbox"/> Propia	<input type="checkbox"/> Estrato 1	<input type="checkbox"/> Bogotá	<input type="checkbox"/> Antonio Nariño	<input type="checkbox"/> Engativá	<input type="checkbox"/> Santa Fe
<input type="checkbox"/> Familiar	<input type="checkbox"/> Estrato 2	<input type="checkbox"/> Otro	<input type="checkbox"/> Barrios Unidos	<input type="checkbox"/> Fontibón	<input type="checkbox"/> Suba
<input type="checkbox"/> Arriendo	<input type="checkbox"/> Estrato 3	Municipio	<input type="checkbox"/> Bosa	<input type="checkbox"/> Kennedy	<input type="checkbox"/> Sumapaz
<input type="checkbox"/> Propia con pagos pendientes	<input type="checkbox"/> Estrato 4		<input type="checkbox"/> Chapinero	<input type="checkbox"/> La Candelaria	<input type="checkbox"/> Teusaquillo
<input type="checkbox"/> Otra, ¿cuál? _____	<input type="checkbox"/> Estrato 5		<input type="checkbox"/> Ciudad Bolívar	<input type="checkbox"/> Los Mártires	<input type="checkbox"/> Tunjuelito
	<input type="checkbox"/> Estrato 6			<input type="checkbox"/> Puente Aranda	<input type="checkbox"/> Usaquén
				<input type="checkbox"/> Rafael Uribe	<input type="checkbox"/> Usme
				<input type="checkbox"/> San Cristóbal	
En caso de vivir en un municipio aledaño a Bogotá, por favor indique en cual:	¿Cuánto tiempo destina para trasladarse a su lugar de trabajo?		¿Qué medio de transporte utiliza usualmente para desplazarse a la Universidad?		
<input type="checkbox"/> Cajicá	<input type="checkbox"/> Chía	<input type="checkbox"/> Cota	<input type="checkbox"/> Menos de 30 minutos	<input type="checkbox"/> Caminando	<input type="checkbox"/> Bicicleta
<input type="checkbox"/> Facatativá	<input type="checkbox"/> Funza	<input type="checkbox"/> La Calera	<input type="checkbox"/> Entre 30 minutos y 60 minutos	<input type="checkbox"/> SITP	<input type="checkbox"/> Transmilenio
<input type="checkbox"/> Madrid	<input type="checkbox"/> Mosquera	<input type="checkbox"/> Sibate	<input type="checkbox"/> Entre 60 minutos y 90 minutos	<input type="checkbox"/> Motocicleta	<input type="checkbox"/> Automóvil particular
<input type="checkbox"/> Tabío	<input type="checkbox"/> Tenjo	<input type="checkbox"/> Tocancipá	<input type="checkbox"/> Entre 90 minutos y 120 minutos	<input type="checkbox"/> Taxi	<input type="checkbox"/> Uber, Cabify...
<input type="checkbox"/> Zipaquirá	Otro, ¿cuál? _____		<input type="checkbox"/> Más de 120 minutos	<input type="checkbox"/> Otra, ¿cuál? _____	

BIENESTAR SOCIOLABORAL EN EL ÁMBITO DE BIENESTAR UNIVERSITARIO						
Marque con una "x", la opción que considere adecuada						
Nota: En caso de que usted no tenga conocimiento respecto al ítem, puede marcar la opción de "No conozco".						
1=Totalmente en desacuerdo - TD	TD	PD	NAND	PA	TA	No conozco
2=Un poco en desacuerdo-PD	1	2	3	4	5	
3=Ni en acuerdo, ni en desacuerdo- NAND						
4=Un poco desacuerdo-PA						
5=Totalmente de acuerdo-TA						
<b>Los siguientes aspectos influyen en mi DESEMPEÑO LABORAL:</b>						
1	Retribución monetaria					
2	Capacitación					
3	Funciones asignadas					
<b>Los siguientes aspectos influyen en mi INTEGRACIÓN LABORAL:</b>						
4	Inducción general					
5	Inducción al puesto de trabajo					
<b>Los siguientes aspectos influyen en mi AMBIENTE LABORAL:</b>						
6	Espacio físico (iluminación, temperatura, etc.)					
7	Estilo de dirección o liderazgo					
8	Relaciones interpersonales					
9	Comportamientos y actitudes del equipo					
<b>Al desarrollar mi labor me son propicios los siguientes aspectos:</b>						
10	Alcanzar mis retos profesionales					
11	Autonomía					
12	Apoyo de mis superiores					
13	Posibilidad de crecer personalmente					
14	La Universidad ha implementado estrategias que propicien mi capacidad de relacionarse entre pares y superiores de forma oportuna					
15	La Universidad ha implementado estrategias que propician mi Comunicación asertiva y solución de conflictos					
<b>Los programas de seguridad vial que oferta la Universidad, son efectivos en cuanto a:</b>						
16	Persuasión sobre la conducta riesgosa					
17	Formación de hábitos saludables					
<b>Los protocolos de atención a emergencias a cargo de la Universidad, son efectivos en cuanto a:</b>						
18	¿Considero que los protocolos de atención a situaciones de emergencia en la Universidad, son eficaces y pueden salvar vidas?					
19. ¿Tengo interés en participar en los mecanismos de participación existentes al interior de la Universidad (sindicatos, asociaciones, organizaciones, colectivos, etc.)?	20. ¿Participo en las decisiones que involucran temas de la Universidad (elecciones de representantes y comités)?					
a. Sí	a. Sí					
b. No	b. No					
Por qué _____	Por qué _____					
21. ¿Conoce los beneficios a los que puede acceder como funcionario en relación a las becas completas, parciales o descuentos en programas de formación formal que ofrece la Universidad?:	22. En caso de que usted no haya accedido a los beneficios de otorgamiento de becas como funcionario, por favor indique cuál de las siguientes situaciones le llevaron a ello:					
a. Sí	<input type="checkbox"/> No puedo acceder al otorgamiento de becas como funcionario, a casusa de mi vinculación laboral					
b. No	<input type="checkbox"/> No me entero de las convocatorias a tiempo					
	<input type="checkbox"/> Las becas no son de mi interés					
	<input type="checkbox"/> Las becas no se ajustan a mi perfil ocupacional					
	<input type="checkbox"/> Otro motivo, ¿cuál? _____					
23. ¿Conoce los beneficios a los que pueden acceder sus hijos o hijas en relación a las becas completas, parciales o descuentos en programas de formación formal que ofrece la Universidad?:	24. En caso de que usted no haya accedido a los beneficios de otorgamiento de becas para sus hijos o hijas, por favor indique cuál de las siguientes situaciones le llevaron a ello:					
a. Sí	<input type="checkbox"/> No puedo acceder al otorgamiento de becas para mis hijos o hijas, a causa de mi vinculación laboral					
b. No	<input type="checkbox"/> No me entero de las convocatorias a tiempo					
	<input type="checkbox"/> Las becas no son de mi interés					
	<input type="checkbox"/> Las becas no se ajustan a mi perfil ocupacional					
	<input type="checkbox"/> Otro motivo, ¿cuál? _____					

<p>25. ¿He recibido formación en educación financiera (planificación financiera, ahorro, endeudamiento, compra de seguros, sistema pensional y manejo de cesantías)?:</p> <p>a. Si b. No</p> <p>26. En caso de estar interesado en recibir formación en educación financiera, indique que tiempo dispone para ello:</p> <table border="1" data-bbox="342 485 724 684"> <thead> <tr> <th>Día / horario</th> <th>Mañana</th> <th>Tarde</th> <th>Noche</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Lunes</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Martes</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Miércoles</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Jueves</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Viernes</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Sábado</td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>	Día / horario	Mañana	Tarde	Noche	Lunes				Martes				Miércoles				Jueves				Viernes				Sábado				<p>27. ¿He recibido formación para el emprendimiento?:</p> <p>a. Si b. No</p> <p>28. En caso de estar interesado en recibir formación para el emprendimiento, indique que tiempo dispone para ello:</p> <table border="1" data-bbox="964 485 1346 684"> <thead> <tr> <th>Día / horario</th> <th>Mañana</th> <th>Tarde</th> <th>Noche</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Lunes</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Martes</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Miércoles</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Jueves</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Viernes</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Sábado</td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>	Día / horario	Mañana	Tarde	Noche	Lunes				Martes				Miércoles				Jueves				Viernes				Sábado			
Día / horario	Mañana	Tarde	Noche																																																						
Lunes																																																									
Martes																																																									
Miércoles																																																									
Jueves																																																									
Viernes																																																									
Sábado																																																									
Día / horario	Mañana	Tarde	Noche																																																						
Lunes																																																									
Martes																																																									
Miércoles																																																									
Jueves																																																									
Viernes																																																									
Sábado																																																									
<p>29. ¿He recibido información en relación a los siguientes aspectos?:</p> <table border="1" data-bbox="220 758 764 947"> <thead> <tr> <th>Ítem</th> <th>Si</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Sexualidad responsable</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Prevención del consumo del tabaco</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Manejo del estrés</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Hábitos saludables</td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>	Ítem	Si	No	Sexualidad responsable			Prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas			Prevención del consumo del tabaco			Manejo del estrés			Hábitos saludables			<p>30. Indique, en cuál de las siguientes actividades de promoción de hábitos saludables le gustaría recibir mayor información (señale una opción):</p> <p><input type="checkbox"/> Fomento del mantenimiento corporal  <input type="checkbox"/> Actividad física  <input type="checkbox"/> Tonificación de la musculatura  <input type="checkbox"/> Buen descanso y alimentación balanceada  <input type="checkbox"/> Control del estrés  <input type="checkbox"/> Salud sexual  <input type="checkbox"/> Viabilidad segura  <input type="checkbox"/> Aprovechamiento del tiempo libre y/o vida social activa</p>																																						
Ítem	Si	No																																																							
Sexualidad responsable																																																									
Prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas																																																									
Prevención del consumo del tabaco																																																									
Manejo del estrés																																																									
Hábitos saludables																																																									
<p>31. ¿Con qué frecuencia participo en actividades que fomenten la actividad física y el deporte al interior de la Universidad?:</p> <p><input type="checkbox"/> 1 vez por semestre  <input type="checkbox"/> 2 veces al semestre  <input type="checkbox"/> 3 veces al semestre  <input type="checkbox"/> 4 veces al semestre o más  <input type="checkbox"/> No participo</p>	<p>32. En caso de que usted no participe en las actividades para el fomento de la actividad física y el deporte, por favor indique cuál de las siguientes situaciones le conllevan a ello:</p> <p><input type="checkbox"/> Las actividades o entrenamientos se realizan en jornada laboral  <input type="checkbox"/> Si las actividades las realizan contra jornada, no asisto porque me siento cansado(a)  <input type="checkbox"/> No me entero a tiempo de las convocatorias  <input type="checkbox"/> Las modalidades deportivas que existen no son de mi interés  <input type="checkbox"/> Percibo que los grupos deportivos no fomentan la participación e inclusión  <input type="checkbox"/> Ninguna de las anteriores  <input type="checkbox"/> Otra, ¿cuál? _____</p>																																																								
<p>33. ¿Con que frecuencia destino tiempo para las siguientes actividades de tiempo libre?:</p> <table border="1" data-bbox="220 1346 1438 1503"> <thead> <tr> <th>Aspecto / Respuesta</th> <th>Diariamente</th> <th>2 o 3 veces por semana</th> <th>Mensualmente</th> <th>Bimestralmente</th> <th>Semestralmente o más</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Descansar de mi rutina diaria</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Compartir con mi familia y amigos</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Otras actividades académicas o laborales</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Ocio y/o recreación</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>		Aspecto / Respuesta	Diariamente	2 o 3 veces por semana	Mensualmente	Bimestralmente	Semestralmente o más	Descansar de mi rutina diaria						Compartir con mi familia y amigos						Otras actividades académicas o laborales						Ocio y/o recreación																															
Aspecto / Respuesta	Diariamente	2 o 3 veces por semana	Mensualmente	Bimestralmente	Semestralmente o más																																																				
Descansar de mi rutina diaria																																																									
Compartir con mi familia y amigos																																																									
Otras actividades académicas o laborales																																																									
Ocio y/o recreación																																																									
<p>34. ¿Con qué frecuencia participa en actividades de EXPRESIÓN ARTÍSTICA en la Universidad?:</p> <p><input type="checkbox"/> 1 vez por semestre  <input type="checkbox"/> 2 veces al semestre  <input type="checkbox"/> 3 veces al semestre  <input type="checkbox"/> 4 veces al semestre o más  <input type="checkbox"/> No participo</p>	<p>35. En caso de que usted no participe en las actividades para el fomento de EXPRESIONES ARTÍSTICAS, por favor indique cuál de las siguientes situaciones le conllevan a ello:</p> <p><input type="checkbox"/> Las actividades o entrenamientos se realizan en jornada laboral  <input type="checkbox"/> Si las actividades las realizan contra jornada, no asisto porque me siento cansado(a)  <input type="checkbox"/> No me entero a tiempo de las convocatorias  <input type="checkbox"/> Las actividades artísticas que existen no son de mi interés  <input type="checkbox"/> Percibo que los grupos que organizan las actividades culturales no fomentan la participación e inclusión  <input type="checkbox"/> Ninguna de las anteriores  <input type="checkbox"/> Otra, ¿cuál? _____</p>																																																								



36. ¿Con qué frecuencia participa en actividades de **EXPRESIÓN CULTURAL** en la Universidad?:
- 1 vez por semestre  
 2 veces al semestre  
 3 veces al semestre  
 4 veces al semestre o más  
 No participo
37. En caso de que usted no participe en las actividades para el fomento de **EXPRESIONES CULTURALES**, por favor indique cuál de las siguientes situaciones le conllevan a ello:
- Las actividades o entrenamientos se realizan en jornada laboral  
 Si las actividades las realizan contra jornada, no asisto porque me siento cansado(a)  
 No me entero a tiempo de las convocatorias  
 Las actividades culturales que existen no son de mi interés  
 Percibo que los grupos que organizan las actividades culturales no fomentan la participación e inclusión  
 Ninguna de las anteriores  
 Otra, ¿cuál? \_\_\_\_\_

38. Indique, en cuál de las siguientes actividades de **EXPRESIÓN ARTÍSTICA** le gustaría participar (señale una opción):
- Música  
 Danza  
 Teatro  
 Artes plásticas  
 Artes visuales  
 Artes audiovisuales (cine)  
 Literatura  
 Diseño (dibujo)  
 Ninguna de las opciones  
 Otra, ¿Cuál? \_\_\_\_\_
39. Indique, en cuál de las siguientes actividades de **EXPRESIÓN CULTURAL** le gustaría participar (señale una opción):
- Jornada cultural  
 Saberes populares  
 Manifestaciones de la cultura festiva (carnavales)  
 Prácticas gastronómicas  
 Cultura local  
 Cultura rural y ethno-cultura  
 Ninguna de las opciones  
 Otra, ¿cuál? \_\_\_\_\_

40. ¿En cuanto a su cuidado personal usted tiene en cuenta los siguientes aspectos?:

Aspecto / Respuesta	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Alimentación balanceada					
Equilibrio entre trabajo y descanso					
Pausas activas					
Participo en actividades de manejo del estrés					
Participo en actividades de promoción de hábitos saludables					
Participo en actividades que desarrolla la Universidad en relación al área de Seguridad y Salud en el Trabajo					

41. ¿Conozco los siguientes aspectos en la Universidad?:

Aspecto / Respuesta	Si	No
Procedimiento que debo seguir en caso de ocurra un incidente y/o accidente de trabajo		
Funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo		
Funciones del Comité de Convivencia laboral		
¿Identifico claramente el personal que conforma el equipo de brigadistas en la Universidad?		

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¡GRACIAS POR SU AMABLE COLABORACIÓN!  
 Recuerde que #UnidosConstruimosBienestar

*Apéndice B. Primera versión del cuestionario dirigido a Administrativos de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca*

UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA  
DIVISIÓN DE MEDIO UNIVERSITARIO – PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL



CUESTIONARIO PARA ADMINISTRATIVOS  
Cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral de los funcionarios de la  
Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca

Fecha de diligenciamiento: día/mes/año

Respetado y Respetada funcionario(a) con funciones administrativas, agradecemos su colaboración al destinar unos minutos de su tiempo para el desarrollo del presente cuestionario, la información que usted nos suministre permitirá llevar a cabo el estudio diagnóstico de las necesidades de bienestar sociolaboral para funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Cabe anotar que la información que usted suministre es de carácter confidencial, es por ello que el reporte de los resultados será en forma general y no en forma individual; le invitamos a que conteste cada una de las preguntas según lo que usted considere, no hay preguntas correctas o equivocadas.

DATOS DE CARACTERIZACIÓN DEL ADMINISTRATIVO					
Marque con una "x", la opción que aplique a su caso.					
<input type="checkbox"/> Dependencia de Rectoría		<input type="checkbox"/> Dependencia de Vicerrectoría Académica		<input type="checkbox"/> Dependencia de Vicerrectoría Administrativa	
Dependencia en la que ejerce sus funciones:					
Dependencia de Rectoría:					
<input type="checkbox"/> Rectoría		<input type="checkbox"/> Secretaría general		<input type="checkbox"/> Oficina de Control interno	
<input type="checkbox"/> Oficina de Autoevaluación y Acreditación		<input type="checkbox"/> Oficina de Planeación, Sistema y Desarrollo		<input type="checkbox"/> Oficina de Proyección Social	
<input type="checkbox"/> Oficina de investigaciones		<input type="checkbox"/> Oficina jurídica			
Dependencia de Vicerrectoría Académica:					
<input type="checkbox"/> Vicerrectoría Administrativa		<input type="checkbox"/> División financiera		<input type="checkbox"/> División de Medio Universitario	
<input type="checkbox"/> División de Promoción de Relaciones Interinstitucionales		<input type="checkbox"/> División de Recursos Humanos			
<input type="checkbox"/> División de Recursos Administrativos					
Dependencia de Vicerrectoría Administrativa:					
<input type="checkbox"/> Vicerrectoría Académica		<input type="checkbox"/> Recursos educativos y publicaciones		<input type="checkbox"/> Biblioteca	
		<input type="checkbox"/> Admisiones, registro y control			
Si usted ejerce sus labores en un programa académico (Pregrado, Posgrado y/o Ciencias Básicas), por favor indique con "x" al que corresponda					
Programas de Pregrado:					
<input type="checkbox"/> Administración de Empresas Comerciales		<input type="checkbox"/> Administración y Ejecución de Construcciones		<input type="checkbox"/> Bacteriología y Laboratorio Clínico	
<input type="checkbox"/> Construcción y Gestión en Arquitectura		<input type="checkbox"/> Delineantes en Arquitectura e Ingeniería		<input type="checkbox"/> Derecho	
<input type="checkbox"/> Diseño Digital y Multimedia		<input type="checkbox"/> Economía		<input type="checkbox"/> Trabajo Social	
<input type="checkbox"/> Turismo		<input type="checkbox"/> Tecnología en Asistencia Gerencial (metodología a distancia)			
<input type="checkbox"/> Tecnología en Asistencia Gerencial (metodología presencial)		<input type="checkbox"/> Tecnología en Asistencia Gerencial (metodología presencial - Funza)			
Programas de Posgrados:					
<input type="checkbox"/> Especialización en Gerencia de la Calidad en Salud		<input type="checkbox"/> Especialización en Gerencia de Laboratorios			
<input type="checkbox"/> Especialización en Gerencia en Salud Ocupacional		<input type="checkbox"/> Especialización en Edificación Sostenible			
<input type="checkbox"/> Especialización en Promoción en Salud y Desarrollo Humano		<input type="checkbox"/> Maestría en Desarrollo Humano			
Programas de Ciencias Básicas:					
<input type="checkbox"/> Grupo de investigaciones		<input type="checkbox"/> Grupo de Proyección Social		<input type="checkbox"/> Grupo de Productividad Académica	
<input type="checkbox"/> Electivas de complementación integral		<input type="checkbox"/> Grupo de Proyecto Ambiental		<input type="checkbox"/> Centro de Escritura TELAR	
Tiempo de servicio en la Universidad:	Edad:	Género:	Estado civil:	Tipo de la vivienda en la que reside actualmente:	Personas a su cargo económicamente:
<input type="checkbox"/> 1 mes - 6 meses	<input type="checkbox"/> 18 años - 29 años	<input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Soltero(a)	<input type="checkbox"/> Casa	<input type="checkbox"/> Ninguna
<input type="checkbox"/> 7 meses - 1 año	<input type="checkbox"/> 30 años - 39 años	<input type="checkbox"/> Femenino	<input type="checkbox"/> Casado(a)	<input type="checkbox"/> Apartamento	<input type="checkbox"/> 1-2 personas
<input type="checkbox"/> 2 años - 3 años	<input type="checkbox"/> 40 años - 49 años	<input type="checkbox"/> Otro(a)	<input type="checkbox"/> Unión libre	<input type="checkbox"/> Apartestudio	<input type="checkbox"/> 3-4 personas
<input type="checkbox"/> 4 años - 5 años	<input type="checkbox"/> 50 años - 59 años	<input type="checkbox"/> No responde	<input type="checkbox"/> Viudo(a)	<input type="checkbox"/> Habitación	<input type="checkbox"/> 5-6 personas
<input type="checkbox"/> 6 años o más	<input type="checkbox"/> 60 años o mayor		<input type="checkbox"/> Separado(a)	<input type="checkbox"/> Otro, ¿cuál? ____	<input type="checkbox"/> 7 personas o más
			<input type="checkbox"/> Divorciado(a)		
Tenencia de la vivienda en la que reside actualmente	Estrato socioeconómico de la vivienda en la que reside actualmente	Lugar de residencia:	En caso de vivir en Bogotá, por favor indique la Localidad:		
<input type="checkbox"/> Propia	<input type="checkbox"/> Estrato 1	<input type="checkbox"/> Bogotá	<input type="checkbox"/> Antonio Nariño	<input type="checkbox"/> Engativá	<input type="checkbox"/> Santa Fe
<input type="checkbox"/> Familiar	<input type="checkbox"/> Estrato 2	<input type="checkbox"/> Otro Municipio	<input type="checkbox"/> Barrios Unidos	<input type="checkbox"/> Fontibón	<input type="checkbox"/> Suba
<input type="checkbox"/> Arriendo	<input type="checkbox"/> Estrato 3		<input type="checkbox"/> Bosa	<input type="checkbox"/> Kennedy	<input type="checkbox"/> Sumapaz
	<input type="checkbox"/> Estrato 4		<input type="checkbox"/> Chapinero	<input type="checkbox"/> La Candelaria	<input type="checkbox"/> Teusaquillo
				<input type="checkbox"/> Los Mártires	<input type="checkbox"/> Tunjuelito

<input type="checkbox"/> Propia con pagos pendientes <input type="checkbox"/> Otra, ¿cuál? _____	<input type="checkbox"/> Estrato 5 <input type="checkbox"/> Estrato 6	<input type="checkbox"/> Ciudad Bolívar	<input type="checkbox"/> Puente Aranda <input type="checkbox"/> Rafael Uribe <input type="checkbox"/> San Cristóbal	<input type="checkbox"/> Usaquén <input type="checkbox"/> Usme			
En caso de vivir en un municipio aledaño a Bogotá, por favor indique en cual: <input type="checkbox"/> Cajicá <input type="checkbox"/> Chía <input type="checkbox"/> Cota <input type="checkbox"/> Facatativá <input type="checkbox"/> Funza <input type="checkbox"/> La Calera <input type="checkbox"/> Madrid <input type="checkbox"/> Mosquera <input type="checkbox"/> Sibate <input type="checkbox"/> Tabio <input type="checkbox"/> Tenjo <input type="checkbox"/> Tocancipá <input type="checkbox"/> Zipaquirá    Otro, ¿cuál? _____	¿Cuánto tiempo destina para trasladarse a su lugar de trabajo? <input type="checkbox"/> Menos de 30 minutos <input type="checkbox"/> Entre 30 minutos y 60 minutos <input type="checkbox"/> Entre 60 minutos y 90 minutos <input type="checkbox"/> Entre 90 minutos y 120 minutos <input type="checkbox"/> Más de 120 minutos	¿Qué medio de transporte utiliza usualmente para desplazarse a la Universidad? <input type="checkbox"/> Caminando <input type="checkbox"/> Bicicleta <input type="checkbox"/> SITP <input type="checkbox"/> Transmilenio <input type="checkbox"/> Motocicleta <input type="checkbox"/> Automóvil particular <input type="checkbox"/> Taxi <input type="checkbox"/> Uber, Cabify... <input type="checkbox"/> Otra, ¿cuál? _____					
<b>BIENESTAR SOCIO LABORAL EN EL ÁMBITO DE BIENESTAR UNIVERSITARIO</b>							
Marque con una "x", la opción que considere adecuada							
Nota: En caso de que usted no tenga conocimiento respecto al ítem, puede marcar la opción de "No conozco".							
1*Totalmente en desacuerdo - TD		TD	PD	MAND	PA	TA	No conozco
2*Un poco en desacuerdo-PD		1	2	3	4	5	
3*Ni en acuerdo, ni en desacuerdo- NAND							
4*Un poco de acuerdo-PA							
5*Totalmente de acuerdo-TA							
Los siguientes aspectos influyen en mi DESEMPEÑO LABORAL:							
1	Retribución monetaria						
2	Capacitación						
3	Funciones asignadas						
Los siguientes aspectos influyen en mi INTEGRACIÓN LABORAL:							
4	Inducción general						
5	Inducción al puesto de trabajo						
Los siguientes aspectos influyen en mi AMBIENTE LABORAL:							
6	Espacio físico (iluminación, temperatura, etc.)						
7	Estilo de dirección o liderazgo						
8	Relaciones interpersonales						
9	Comportamientos y actitudes del equipo						
Al desarrollar mi labor me son propicios los siguientes aspectos:							
10	Alcanzar mis retos profesionales						
11	Autonomía						
12	Apoyo de mis superiores						
13	Posibilidad de crecer personalmente						
14	La Universidad ha implementado estrategias que propicien mi capacidad de relacionarse entre pares y superiores de forma oportuna						
15	La Universidad ha implementado estrategias que propician mi Comunicación asertiva y solución de conflictos						
Los programas de seguridad vial que oferta la Universidad, son efectivos en cuanto a:							
16	Persuasión sobre la conducta riesgosa						
17	Formación de hábitos saludables						
Los protocolos de atención a emergencias a cargo de la Universidad, son efectivos en cuanto a:							
18	¿Considero que los protocolos de atención a situaciones de emergencia en la Universidad, son eficaces y pueden salvar vidas?						
19.	¿Tengo interés en participar en los mecanismos de participación existentes al interior de la Universidad (sindicatos, asociaciones, organizaciones, colectivos, etc.)?						
	c. Sí						
	d. No						
	Por qué _____						
20.	¿Participo en las decisiones que involucran temas de la Universidad (elecciones de representantes y comités)?						
	c. Sí						
	d. No						
	Por qué _____						
21.	¿Conoce los beneficios a los que puede acceder como funcionario en relación a las becas completas, parciales o descuentos en programas de formación formal que ofrece la Universidad?:						
	c. Sí						
	d. No						
22.	En caso de que usted no haya accedido a los beneficios de otorgamiento de becas como funcionario, por favor indique cuál de las siguientes situaciones le llevaron a ello:						
	<input type="checkbox"/> No puedo acceder al otorgamiento de becas como funcionario, a casusa de mi vinculación laboral						
	<input type="checkbox"/> No me entero de las convocatorias a tiempo						
	<input type="checkbox"/> Las becas no son de mi interés						
	<input type="checkbox"/> Las becas no se ajustan a mi perfil ocupacional						
	<input type="checkbox"/> Otro motivo, ¿cuál? _____						

<p>25. ¿Conoce los beneficios a los que pueden acceder sus hijos o hijas en relación a las becas completas, parciales o descuentos en programas de formación formal que ofrece la Universidad?:</p> <p>a. Sí b. No</p>	<p>26. En caso de que usted no haya accedido a los beneficios de otorgamiento de becas para sus hijos o hijas, por favor indique cuál de las siguientes situaciones le llevaron a ello:</p> <p><input type="checkbox"/> No puedo acceder al otorgamiento de becas para mis hijos o hijas, a causa de mi vinculación laboral</p> <p><input type="checkbox"/> No me entero de las convocatorias a tiempo</p> <p><input type="checkbox"/> Las becas no son de mi interés</p> <p><input type="checkbox"/> Las becas no se ajustan a mi perfil ocupacional</p> <p><input type="checkbox"/> Otro motivo, ¿cuál?</p>																																																								
<p>25. ¿He recibido formación en educación financiera (planificación financiera, ahorro, endeudamiento, compra de seguros, sistema pensional y manejo de cesantías)?:</p> <p>a. Sí b. No</p> <p>26. En caso de estar interesado en recibir formación en educación financiera, indique que tiempo dispone para ello:</p> <table border="1" data-bbox="337 724 711 919"> <thead> <tr> <th>Día / horario</th> <th>Mañana</th> <th>Tarde</th> <th>Noche</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Lunes</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Martes</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Miércoles</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Jueves</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Viernes</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Sábado</td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>	Día / horario	Mañana	Tarde	Noche	Lunes				Martes				Miércoles				Jueves				Viernes				Sábado				<p>27. ¿He recibido formación para el emprendimiento?:</p> <p>a. Sí b. No</p> <p>28. En caso de estar interesado en recibir formación para el emprendimiento, indique que tiempo dispone para ello:</p> <table border="1" data-bbox="954 724 1328 919"> <thead> <tr> <th>Día / horario</th> <th>Mañana</th> <th>Tarde</th> <th>Noche</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Lunes</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Martes</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Miércoles</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Jueves</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Viernes</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Sábado</td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>	Día / horario	Mañana	Tarde	Noche	Lunes				Martes				Miércoles				Jueves				Viernes				Sábado			
Día / horario	Mañana	Tarde	Noche																																																						
Lunes																																																									
Martes																																																									
Miércoles																																																									
Jueves																																																									
Viernes																																																									
Sábado																																																									
Día / horario	Mañana	Tarde	Noche																																																						
Lunes																																																									
Martes																																																									
Miércoles																																																									
Jueves																																																									
Viernes																																																									
Sábado																																																									
<p>29. ¿He recibido información en relación a los siguientes aspectos?:</p> <table border="1" data-bbox="219 997 755 1186"> <thead> <tr> <th>Item</th> <th>Sí</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Sexualidad responsable</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Prevención del consumo del tabaco</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Manejo del estrés</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Hábitos saludables</td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>	Item	Sí	No	Sexualidad responsable			Prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas			Prevención del consumo del tabaco			Manejo del estrés			Hábitos saludables			<p>30. Indique, en cuál de las siguientes actividades de promoción de hábitos saludables le gustaría recibir mayor información (señale una opción):</p> <p><input type="checkbox"/> Fomento del mantenimiento corporal</p> <p><input type="checkbox"/> Actividad física</p> <p><input type="checkbox"/> Tonificación de la musculatura</p> <p><input type="checkbox"/> Buen descanso y alimentación balanceada</p> <p><input type="checkbox"/> Control del estrés</p> <p><input type="checkbox"/> Salud sexual</p> <p><input type="checkbox"/> Viabilidad segura</p> <p><input type="checkbox"/> Aprovechamiento del tiempo libre y/o vida social activa</p>																																						
Item	Sí	No																																																							
Sexualidad responsable																																																									
Prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas																																																									
Prevención del consumo del tabaco																																																									
Manejo del estrés																																																									
Hábitos saludables																																																									
<p>31. ¿Con qué frecuencia participo en actividades que fomenten la actividad física y el deporte al interior de la Universidad?:</p> <p><input type="checkbox"/> 1 vez por semestre</p> <p><input type="checkbox"/> 2 veces al semestre</p> <p><input type="checkbox"/> 3 veces al semestre</p> <p><input type="checkbox"/> 4 veces al semestre o más</p> <p><input type="checkbox"/> No participo</p>	<p>32. En caso de que usted no participe en las actividades para el fomento de la actividad física y el deporte, por favor indique cuál de las siguientes situaciones le conllevan a ello:</p> <p><input type="checkbox"/> Las actividades o entrenamientos se realizan en jornada laboral</p> <p><input type="checkbox"/> Si las actividades las realizan contra jornada, no asisto porque me siento cansado(a)</p> <p><input type="checkbox"/> No me entero a tiempo de las convocatorias</p> <p><input type="checkbox"/> Las modalidades deportivas que existen no son de mi interés</p> <p><input type="checkbox"/> Percibo que los grupos deportivos no fomentan la participación e inclusión</p> <p><input type="checkbox"/> Ninguna de las anteriores</p> <p><input type="checkbox"/> Otra, ¿cuál?</p>																																																								
<p>33. ¿Con que frecuencia destino tiempo para las siguientes actividades de tiempo libre?:</p> <table border="1" data-bbox="219 1530 1404 1680"> <thead> <tr> <th>Aspecto / Respuesta</th> <th>Diariamente</th> <th>2 o 3 veces por semana</th> <th>Mensualmente</th> <th>Bimestralmente</th> <th>Semestralmente o más</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Descansar de mi rutina diaria</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Compartir con mi familia y amigos</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Otras actividades académicas o laborales</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Ocio y/o recreación</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>		Aspecto / Respuesta	Diariamente	2 o 3 veces por semana	Mensualmente	Bimestralmente	Semestralmente o más	Descansar de mi rutina diaria						Compartir con mi familia y amigos						Otras actividades académicas o laborales						Ocio y/o recreación																															
Aspecto / Respuesta	Diariamente	2 o 3 veces por semana	Mensualmente	Bimestralmente	Semestralmente o más																																																				
Descansar de mi rutina diaria																																																									
Compartir con mi familia y amigos																																																									
Otras actividades académicas o laborales																																																									
Ocio y/o recreación																																																									
<p>34. ¿Con qué frecuencia participo en actividades de EXPRESIÓN ARTÍSTICA en la Universidad?:</p> <p><input type="checkbox"/> 1 vez por semestre</p> <p><input type="checkbox"/> 2 veces al semestre</p> <p><input type="checkbox"/> 3 veces al semestre</p> <p><input type="checkbox"/> 4 veces al semestre o más</p>	<p>35. En caso de que usted no participe en las actividades para el fomento de EXPRESIONES ARTÍSTICAS, por favor indique cuál de las siguientes situaciones le conllevan a ello:</p> <p><input type="checkbox"/> Las actividades o entrenamientos se realizan en jornada laboral</p> <p><input type="checkbox"/> Si las actividades las realizan contra jornada, no asisto porque me siento cansado(a)</p> <p><input type="checkbox"/> No me entero a tiempo de las convocatorias</p>																																																								

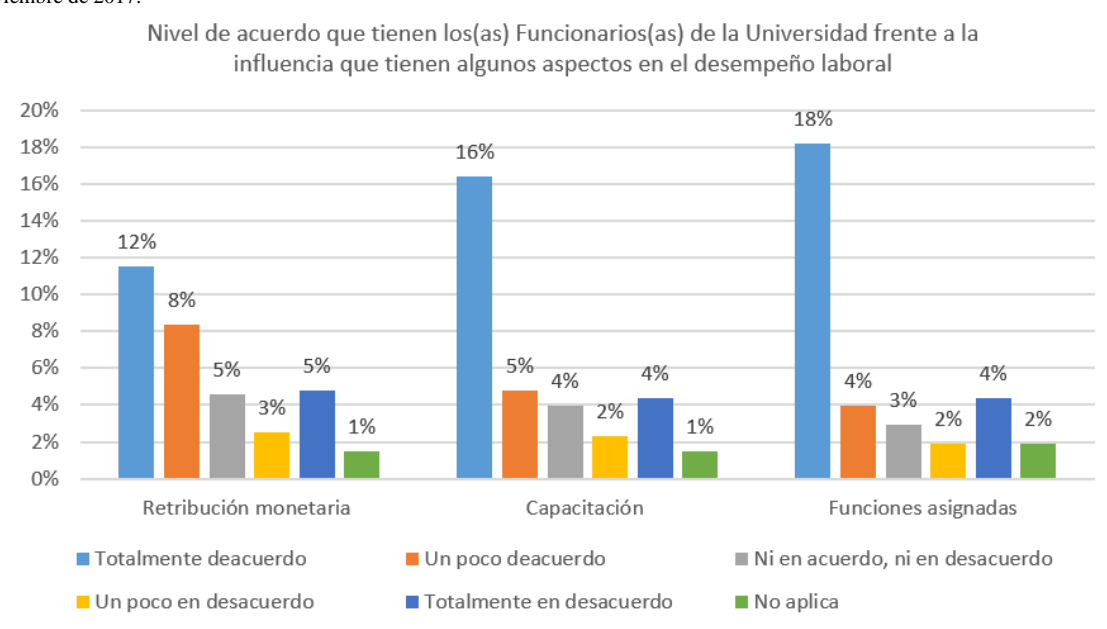
<input type="checkbox"/> No participo	<input type="checkbox"/> Las actividades artísticas que existen no son de mi interés <input type="checkbox"/> Percibo que los grupos que organizan las actividades culturales no fomentan la participación e inclusión <input type="checkbox"/> Ninguna de las anteriores <input type="checkbox"/> Otra, ¿cuál? _____																																										
<b>36. ¿Con qué frecuencia participa en actividades de EXPRESIÓN CULTURAL en la Universidad?:</b> <input type="checkbox"/> 1 vez por semestre <input type="checkbox"/> 2 veces al semestre <input type="checkbox"/> 3 veces al semestre <input type="checkbox"/> 4 veces al semestre o más <input type="checkbox"/> No participo	<b>37. En caso de que usted no participe en las actividades para el fomento de EXPRESIONES CULTURALES, por favor indique cuál de las siguientes situaciones le conllevan a ello:</b> <input type="checkbox"/> Las actividades o entrenamientos se realizan en jornada laboral <input type="checkbox"/> Si las actividades las realizan contra jornada, no asisto porque me siento cansado(a) <input type="checkbox"/> No me entero a tiempo de las convocatorias <input type="checkbox"/> Las actividades culturales que existen no son de mi interés <input type="checkbox"/> Percibo que los grupos que organizan las actividades culturales no fomentan la participación e inclusión <input type="checkbox"/> Ninguna de las anteriores <input type="checkbox"/> Otra, ¿cuál? _____																																										
<b>38. Indique, en cuál de las siguientes actividades de EXPRESIÓN ARTÍSTICA le gustaría participar (señale una opción):</b> <input type="checkbox"/> Música <input type="checkbox"/> Danza <input type="checkbox"/> Teatro <input type="checkbox"/> Artes plásticas <input type="checkbox"/> Artes visuales <input type="checkbox"/> Artes audiovisuales (cine) <input type="checkbox"/> Literatura <input type="checkbox"/> Diseño (dibujo) <input type="checkbox"/> Ninguna de las opciones <input type="checkbox"/> Otra, ¿Cuál? _____	<b>39. Indique, en cuál de las siguientes actividades de EXPRESIÓN CULTURAL le gustaría participar (señale una opción):</b> <input type="checkbox"/> Jornada cultural <input type="checkbox"/> Saberes populares <input type="checkbox"/> Manifestaciones de la cultura festiva (carnavales) <input type="checkbox"/> Prácticas gastronómicas <input type="checkbox"/> Cultura local <input type="checkbox"/> Cultura rural y etno-cultura <input type="checkbox"/> Ninguna de las opciones <input type="checkbox"/> Otra, ¿cuál? _____																																										
<b>40. ¿En cuanto a su cuidado personal usted tiene en cuenta los siguientes aspectos?:</b>																																											
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 40%;">Aspecto / Respuesta</th> <th style="width: 10%;">Nunca</th> <th style="width: 10%;">Casi nunca</th> <th style="width: 10%;">Algunas veces</th> <th style="width: 10%;">Casi siempre</th> <th style="width: 10%;">Siempre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Alimentación balanceada</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Equilibrio entre trabajo y descanso</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Pausas activas</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Participo en actividades de manejo del estrés</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Participo en actividades de promoción de hábitos saludables</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Participo en actividades que desarrolla la Universidad en relación al área de Seguridad y Salud en el Trabajo</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Aspecto / Respuesta	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Alimentación balanceada						Equilibrio entre trabajo y descanso						Pausas activas						Participo en actividades de manejo del estrés						Participo en actividades de promoción de hábitos saludables						Participo en actividades que desarrolla la Universidad en relación al área de Seguridad y Salud en el Trabajo					
Aspecto / Respuesta	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre																																						
Alimentación balanceada																																											
Equilibrio entre trabajo y descanso																																											
Pausas activas																																											
Participo en actividades de manejo del estrés																																											
Participo en actividades de promoción de hábitos saludables																																											
Participo en actividades que desarrolla la Universidad en relación al área de Seguridad y Salud en el Trabajo																																											
<b>41. ¿Conozco los siguientes aspectos en la Universidad?:</b>																																											
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 70%;">Aspecto / Respuesta</th> <th style="width: 15%;">Si</th> <th style="width: 15%;">No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Procedimiento que debo seguir en caso de ocurra un incidente y/o accidente de trabajo</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Funciones del Comité de Convivencia laboral</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>¿Identifico claramente el personal que conforma el equipo de brigadistas en la Universidad?</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Aspecto / Respuesta	Si	No	Procedimiento que debo seguir en caso de ocurra un incidente y/o accidente de trabajo			Funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo			Funciones del Comité de Convivencia laboral			¿Identifico claramente el personal que conforma el equipo de brigadistas en la Universidad?																													
Aspecto / Respuesta	Si	No																																									
Procedimiento que debo seguir en caso de ocurra un incidente y/o accidente de trabajo																																											
Funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo																																											
Funciones del Comité de Convivencia laboral																																											
¿Identifico claramente el personal que conforma el equipo de brigadistas en la Universidad?																																											
<b>Observaciones:</b> _____ _____ _____ _____ _____																																											
<b>¡GRACIAS POR SU AMABLE COLABORACIÓN!</b> Recuerde que #UnidosConstruimosBienestar																																											

## ORIENTACIÓN EDUCATIVA

**Tabla. Nivel de acuerdo que tienen los(as) Funcionarios(as) de la Universidad frente a la influencia que tienen algunos aspectos en el desempeño laboral**

Nivel de acuerdo que tienen los(as) Funcionarios(as) de la Universidad frente a la influencia que tienen algunos aspectos en el desempeño laboral							TOTAL
Ítem	Retribución monetaria		Capacitación		Funciones asignadas		
	fi	%	Fi	%	fi	%	
Totalmente de acuerdo	55	11,5	78	16,4	87	18,2	477
Un poco de acuerdo	40	8,39	23	4,82	19	3,98	
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	22	4,61	19	3,98	14	2,94	
Un poco en desacuerdo	12	2,52	11	2,31	9	1,89	
Totalmente en desacuerdo	23	4,82	21	4,4	21	4,4	
No aplica	7	1,47	7	1,47	9	1,89	
<b>SUBTOTAL</b>	<b>159</b>	<b>33,3</b>	<b>159</b>	<b>33,3</b>	<b>159</b>	<b>33,3</b>	

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.



**Figura. Nivel de acuerdo que tienen los(as) Funcionarios(as) de la Universidad frente a la influencia que tienen algunos aspectos en el desempeño laboral**

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.

Los(as) Funcionarios(as) de la Universidad refieren su nivel de acuerdo con los aspectos de retribución monetaria, capacitación y funciones asignadas como parte del desempeño laboral, de la siguiente forma: totalmente de acuerdo 46%, un poco de acuerdo 17%, ni en acuerdo ni en desacuerdo 12%, un poco en desacuerdo 7%, totalmente en desacuerdo 14% y no aplica 4%.

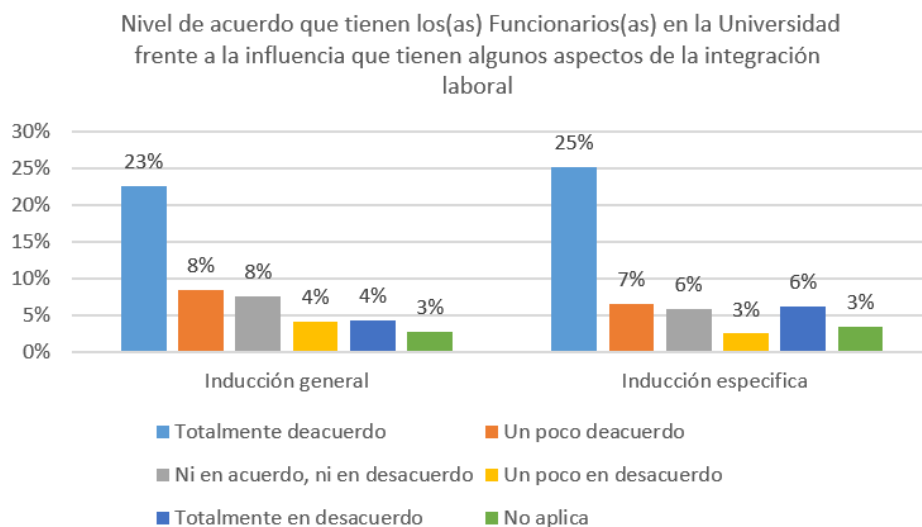
Al tener en cuenta que el desempeño es visto en términos de productividad laboral (Palaci, 2005 citado por Amaya, Conde y Pedraza, 2015), se opta por resaltar el mayor porcentaje en la escala que corresponde a totalmente de acuerdo con 46% y su influencia con los componentes del desempeño laboral siendo estos: funciones asignadas con 18%, capacitación con 16%, y retribución monetaria con 12%.

En este sentido, se infiere que la retribución monetaria y la capacitación como herramienta para adquirir nuevas habilidades y afianzamiento de competencias influyen de forma favorable en los trabajadores. No obstante, se encuentra que los(as) funcionarios(as) atribuyen más importancia a la asignación de funciones, dado que este aspecto requiere que exista pertinencia entre el cargo y perfil ocupacional y la delegación de tareas específicas como medida preventiva frente al desgaste que genera la duplicidad de funciones. Cabe resaltar que el 14% de los(as) funcionarios(as) refiere estar totalmente en desacuerdo con los tres aspectos en mención, generando el reto de identificar cuáles son los factores que influyen en el desempeño laboral de los mismos.

**Tabla. Nivel de acuerdo que tienen los(as) Funcionarios(as) en la Universidad frente a la influencia que tienen algunos aspectos de la integración laboral**

Nivel de acuerdo que tienen los(as) Funcionarios(as) en la Universidad frente a la influencia que tienen algunos aspectos de la integración laboral					TOTAL
Ítem	Inducción general		Inducción específica		
	fi	%	fi	%	
Totalmente de acuerdo	72	22,6	80	25,2	318
Un poco de acuerdo	27	8,49	21	6,6	
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	24	7,55	19	5,97	
Un poco en desacuerdo	13	4,09	8	2,52	
Totalmente en desacuerdo	14	4,4	20	6,29	
No aplica	9	2,83	11	3,46	
<b>SUBTOTAL</b>	159	50	159	50	

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.



**Figura. Nivel de acuerdo que tienen los(as) Funcionarios(as) en la Universidad frente a la influencia que tienen algunos aspectos de la integración laboral**

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.

Los(as) Funcionarios(as) de la Universidad refieren su nivel de acuerdo con los aspectos de inducción general e inducción específica como parte de la integración laboral, de la siguiente forma: totalmente de acuerdo 48%, un poco de acuerdo 15%, ni en acuerdo ni en desacuerdo 14%, un poco en desacuerdo 7%, totalmente en desacuerdo 11% y no aplica 6%. A partir de los resultados se desglosan los componentes de la integración laboral, siendo estos:

Por un lado, se encuentra que la inducción general al ser el primer acercamiento de la compañía con el nuevo trabajador crea un escenario en el cual se intercambian conocimientos relacionados con el direccionamiento estratégico, reglamentos, instalaciones, plan de beneficios y servicios. Por otro lado, la inducción específica está orientada a entrenar a los trabajadores frente a las características del cargo encomendado, por ello el(la) jefe(a) inmediato incluye entre los temas de capacitación: la descripción del cargo, las funciones específicas, el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y la presentación del equipo de trabajo (Robins, 1987 citado por Castillo, 2006).

Las acciones que se llevan a cabo en el proceso de la inducción general y la inducción específica, posibilitan una interacción más cercana entre los diferentes miembros de la organización, uno de los propósitos principales es que los colaboradores afiancen su sentido de

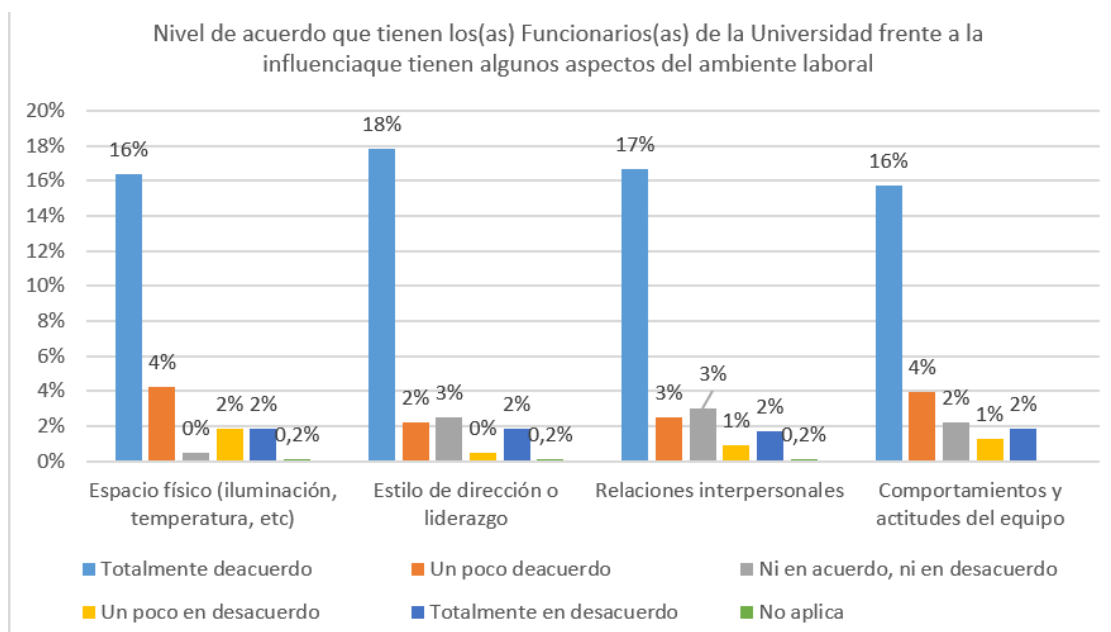


pertenencia con la organización, para que así accedan a los beneficios dispuestos para ellos y aporten al cumplimiento de las metas corporativas, asimismo se aboga por que los colaboradores acojan la cultura organizacional es decir, los principios, normas y valores a el ejercicio cotidiano de sus labores. Respecto al 6% de los(as) funcionarios(as) que refiere estar totalmente en desacuerdo con los dos aspectos en mención, se genera el reto de identificar que otros factores influyen de forma significativa en el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y su proceso de adaptación e integración a las dinámicas de la institución.

**Tabla. Nivel de acuerdo que tienen los(as) Funcionarios(as) de la Universidad frente a la influencia que tienen algunos aspectos del ambiente laboral**

Nivel de acuerdo que tienen los(as) Funcionarios(as) de la Universidad frente a la influencia que tienen algunos aspectos del ambiente laboral									
Ítem	Espacio físico (iluminación, temperatura, etc)		Estilo de dirección o liderazgo		Relaciones interpersonales		Comportamientos y actitudes del equipo		TOTAL
	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%	
Totalmente de acuerdo	104	16,4	113	17,8	106	16,7	100	15,7	636
Un poco de acuerdo	27	4,25	14	2,2	16	2,52	25	3,93	
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	3	0,47	16	2,52	19	2,99	14	2,2	
Un poco en desacuerdo	12	1,89	3	0,47	6	0,94	8	1,26	
Totalmente en desacuerdo	12	1,89	12	1,89	11	1,73	12	1,89	
No aplica	1	0,16	1	0,16	1	0,16	0	0	
<b>SUBTOTAL</b>	<b>159</b>	<b>25</b>	<b>159</b>	<b>25</b>	<b>159</b>	<b>25</b>	<b>159</b>	<b>25</b>	

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.



**Figura. Nivel de acuerdo que tienen los(as) Funcionarios(as) de la Universidad frente a la influencia que tienen algunos aspectos del ambiente laboral**

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.

En la gráfica anterior se compilan las respuestas de los(as) Funcionarios(as) de la Universidad frente al nivel de acuerdo e influencia que tienen los aspectos de espacio físico (iluminación, temperatura, etc.), estilo de dirección o liderazgo, relaciones interpersonales, y comportamientos y actitudes del equipo de trabajo como parte del componente de ambiente laboral, de la siguiente forma: totalmente de acuerdo 67%, un poco de acuerdo 13%, ni en acuerdo ni en desacuerdo 8%, un poco en desacuerdo 4%, totalmente en desacuerdo 7% y no aplica 0,6%.

A partir de los resultados, se infiere que los(as) funcionarios(as) perciben que los componentes del ambiente laboral son complementarios entre sí y a razón de ello se encuentra un margen de proporcionalidad entre las respuestas, lo cual no permite evidenciar un mayor o menor grado de influencia en uno u otro componente.

En esta misma línea, al confrontar los resultados con la teoría se encuentra que el ambiente laboral es un conjunto de factores que al ser articulados producen diferentes tipos de motivación en los trabajadores (Chivenato, 2001); es por ello que la interacción resultante entre los factores

del ambiente laboral, se constituye como un eje transversal que incide en el bienestar sociolaboral y demás aspectos organizacionales.

Es oportuno reconocer que el ambiente o clima organizacional tiene un amplio objeto de estudio, razón por la cual amerita que la Universidad realice un estudio específico en el que se interrelacionen sus componentes y a partir de ello se diseñen planes de acción para su fortalecimiento.

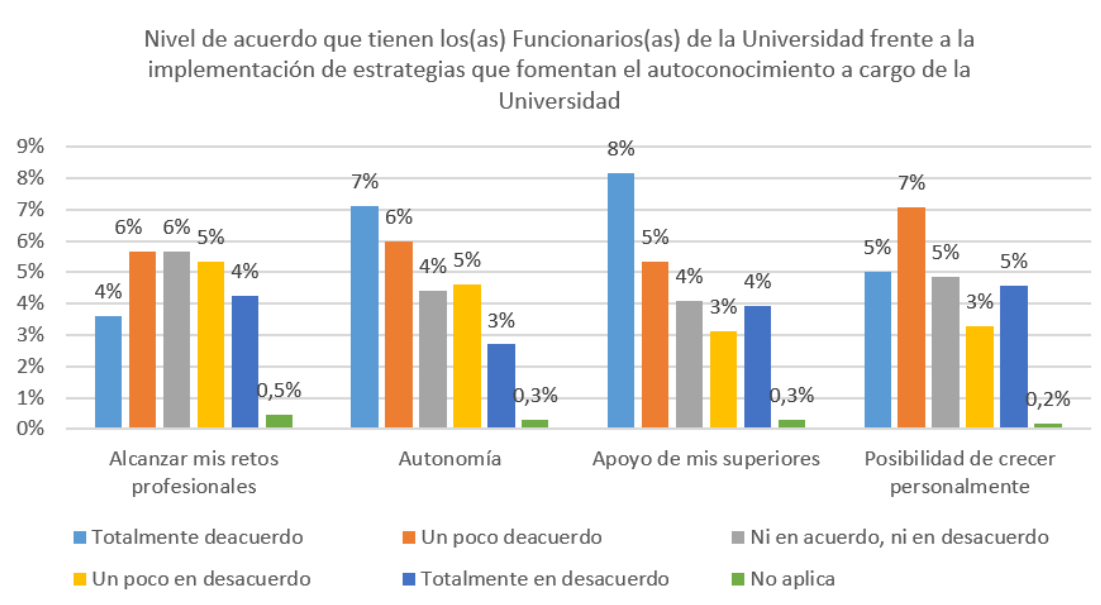
## ACOMPAÑAMIENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARA LA VIDA

**Tabla. Nivel de acuerdo que tienen los(as) Funcionarios(as) de la Universidad frente a la implementación de estrategias que fomentan el autoconocimiento a cargo de la Universidad**

Nivel de acuerdo que tienen los(as) Funcionarios(as) de la Universidad frente a la implementación de estrategias que fomentan el autoconocimiento a cargo de la Universidad									TOTAL
Ítem	Alcanzar mis retos profesionales		Autonomía		Apoyo de mis superiores		Posibilidad de crecer personalmente		
	Fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%	
Totalmente de acuerdo	23	3,62	45	7,1	52	8,18	32	5,03	<b>636</b>
Un poco de acuerdo	36	5,66	38	6	34	5,35	45	7,08	
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	36	5,66	28	4,4	26	4,09	31	4,87	
Un poco en desacuerdo	34	5,35	29	4,6	20	3,14	21	3,3	
Totalmente en desacuerdo	27	4,25	17	2,7	25	3,93	29	4,56	
No aplica	3	0,47	2	0,3	2	0,31	1	0,16	
<b>SUBTOTAL</b>	159	25	159	25	159	25	159	25	

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.

**Figura . Nivel de acuerdo que tienen los(as) Funcionarios(as) de la Universidad frente a la implementación de estrategias que fomentan el autoconocimiento a cargo de la Universidad**



Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.

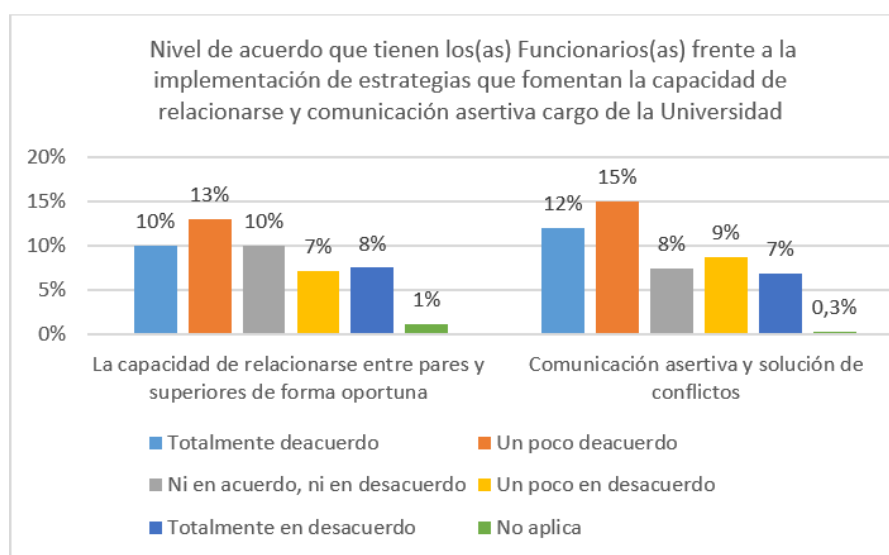
En la gráfica anterior se muestra el nivel de acuerdo de los(as) funcionarios(as) respecto a los componentes del autoconocimiento, de la siguiente manera: totalmente de acuerdo y un poco de acuerdo 48%, ni en acuerdo ni en desacuerdo 19%, un poco en desacuerdo y totalmente en desacuerdo 31% y no aplica 1,2%.

En el ámbito laboral, cuando una organización emprende la tarea de fomentar el autoconocimiento entre sus colaboradores, asume de forma inmediata el reto de involucrar aspectos como: la autonomía, los retos profesionales, el apoyo de los superiores y el crecimiento personal. Se recomienda a la Universidad que desarrolle estrategias tendientes al autoconocimiento, dado que estas favorecen la identificación de habilidades personales y profesionales, cuando un(a) funcionario(a) aprende a reconocer sus debilidades y fortalezas puede poner en marcha un plan de acción para potenciarlas.

**Tabla . Nivel de acuerdo que tienen los(as) Funcionarios(as) frente a la implementación de estrategias que fomentan la capacidad de relacionarse y comunicación asertiva cargo de la Universidad**

Nivel de acuerdo que tienen los(as) Funcionarios(as) frente a la implementación de estrategias que fomentan la capacidad de relacionarse y comunicación asertiva cargo de la Universidad					TOTAL
Ítem	La capacidad de relacionarse entre pares y superiores de forma oportuna		Comunicación asertiva y solución de conflictos		
	fi	%	fi	%	
Totalmente de acuerdo	32	10,1	37	12	318
Un poco de acuerdo	44	13,8	47	15	
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	32	10,1	24	7,5	
Un poco en desacuerdo	23	7,23	28	8,8	
Totalmente en desacuerdo	24	7,55	22	6,9	
No aplica	4	1,26	1	0,3	
<b>SUBTOTAL</b>	<b>159</b>	<b>50</b>	<b>159</b>	<b>50</b>	

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.



**Figura. Nivel de acuerdo que tienen los(as) Funcionarios(as) frente a la implementación de estrategias que fomentan la capacidad de relacionarse y comunicación asertiva cargo de la Universidad**

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.

Los(as) Funcionarios(as) de la Universidad refieren su nivel de acuerdo frente a la implementación de estrategias que fomentan la capacidad de relacionarse entre pares y superiores de forma oportuna y la comunicación asertiva y solución de conflictos, de la siguiente manera: totalmente de acuerdo 22%, un poco de acuerdo 28%, ni en acuerdo ni en desacuerdo 18%, un poco

en desacuerdo y totalmente en desacuerdo 30%, y no aplica 2%, a continuación se relaciona la incidencia de estos componentes en una organización:

Las relaciones sociales son inherentes al ser humano, al precisarse la capacidad de relacionarse en el ámbito laboral se encuentra que estas cobran un alto grado de importancia, tanto así que inciden en la satisfacción del trabajador y a su vez en la posibilidad de alcanzar el éxito o fracaso en una organización (Gómez, 2001). La capacidad de relacionarse al estar asociada con la comunicación asertiva facilita el diálogo y la resolución armónica de conflictos, cuando una compañía emprende la puesta en marcha de estrategias tendientes al fortalecimiento de dichos componentes se mejora notablemente el clima organizacional (Montané, 2008).

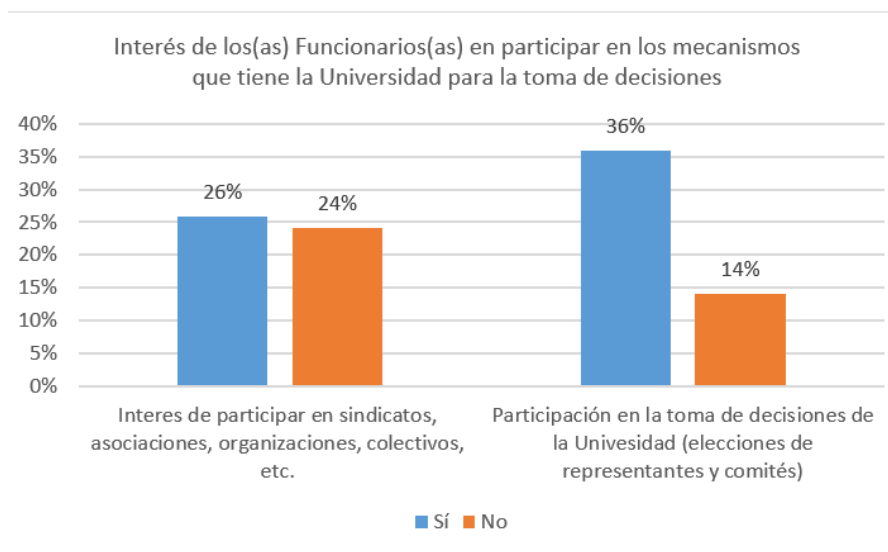
La capacidad de relacionarse y la comunicación asertiva son habilidades como cualquier otra, y es responsabilidad de la organización brindar a los trabajadores herramientas que les permitan potenciarlas. Cuando una compañía no propicia las condiciones necesarias para el desarrollo de dichas habilidades, pueden ocurrir las siguientes situaciones: “deterioro en la calidad del trabajo, incumplimiento de las metas establecidas, ambiente laboral mediado por la desconfianza y el descontento, rotación del personal y desvinculación laboral -voluntaria o forzosa-” (Canseso y Ojeda, 2016, p. 186).

Después de hacer el recorrido por los beneficios y posibles consecuencias que pueden presentarse en el ámbito laboral, se evidencia la importancia de recomendar a la Universidad que adopte medidas que favorezcan el desarrollo de habilidades asociadas con la capacidad de relacionarse y la comunicación asertiva dirigidas a la totalidad de los Docentes y Administrativos, teniendo en cuenta que ellos son los actores directos que se encuentran inmersos en el entorno laboral.

**Tabla. Interés de los(as) Funcionarios(as) en participar en los mecanismos que tiene la Universidad para la toma de decisiones**

<b>Interés de los(as) Funcionarios(as) en participar en los mecanismos que tiene la Universidad para la toma de decisiones</b>					<b>TOTAL</b>
<b>Ítem</b>	Interés de participar en sindicatos, asociaciones, organizaciones, colectivos, etc.		Participación en la toma de decisiones de la Universidad (elecciones de representantes y comités)		
	<b>fi</b>	<b>%</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>	
Sí	82	25,8	116	36	<b>318</b>
No	77	24,2	43	14	
<b>SUBTOTAL</b>	159	50	159	50	

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.



**Figura. Interés de los(as) Funcionarios(as) en participar en los mecanismos que tiene la Universidad para la toma de decisiones**

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.

En el gráfico anterior, se observa el interés de los(as) Funcionarios(as) en participar en los mecanismos que tiene la Universidad para la toma de decisiones desde los sindicatos (asociaciones, colectivos...) y las elecciones de representantes y comités. Se encuentra que el 38% niega su interés en participar, mientras que el 62% lo afirma. A continuación se presentan, las razones que justifican las respuestas dadas por los funcionarios(as):

<b>Opinión acerca de la participación de funcionario(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca</b>			
<b>Sindicatos</b>		<b>Elección de representantes y comités</b>	
<b>Interés de participar (opción de respuesta Sí)</b>	<b>Desinterés en participar (opción de respuesta No)</b>	<b>Interés de participar (opción de respuesta Sí)</b>	<b>Desinterés en participar (opción de respuesta No)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para poder mejorar las condiciones laborales y manifestar mi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No es de mi interés/no me gusta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Democracia activa</li> <li>• Participo con mi voto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A los docentes ocasionales nos discriminan a</li> </ul>

- 
- |   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| <p>punto de vista acerca del manejo de personal que está llevando a cabo la universidad</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Porque por medio de ellos se pueden expresar ideas, opiniones, hacer solicitudes</li> <li>• Es necesario por el tipo de administración Institucional</li> <li>• Para aportar ideas y apoyar</li> <li>• Respaldo de alguien</li> <li>• Lo considero una vía para ser escuchado</li> <li>• Permiten ver otro punto de vista a la situación Universitaria</li> <li>• Construcción de sociedad y aportes significativos que contribuyan a un bien común y no particular</li> <li>• Es una forma de hacer valer derechos</li> <li>• Son el medio por el cual podemos ser escuchados y atendidos para trabajar en equipo en beneficio de todos.</li> <li>• Son mecanismos de participación importantes</li> <li>• Solidaridad</li> <li>• Pienso q es un buen método para estar al día de la situación de la universidad</li> <li>• Velan por los derechos de los docentes (2)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Porque los actuales han dado muestras de intereses que no aportan al desarrollo de la universidad sino al privado.</li> <li>• No siento vulnerados los derechos</li> <li>• Considero que no son grupos serios ni coherentes con sus acciones</li> <li>• Están manejados por intereses personales y no colectivos, por ejemplo en los tales juegos siempre van los mismos y los costos debieran mejor distribuirse equitativamente en bienestar de todo el personal no de unos pocos.</li> <li>• Falta de tiempo</li> <li>• me parece que quitan tiempo laboral</li> <li>• No considero que en realidad funcionen</li> <li>• No es de mi interés, un sindicato puede acabar una buena empresa</li> <li>• No permanezco mucho tiempo en la universidad</li> <li>• No veo en cual</li> <li>• vengo a trabajar ante todo.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Democracia</li> <li>• Son parte de los procesos participativos que considero pertinentes</li> <li>• Es importante dar opinión frente a estos casos</li> <li>• Tengo sentido de pertenencia por la UCMC</li> <li>• Es necesario ejercer nuestro derecho al voto</li> <li>• Es un deber</li> <li>• Buscar a alguien para que represente mis derechos</li> <li>• Porque es un deber y un derecho</li> <li>• Es fundamental como miembro de una comunidad universitaria</li> <li>• Hace parte de las dinámicas que no podemos desconocer</li> <li>• Porque la participación activa es una forma de aportar a que las cosas mejoren.</li> <li>• Ayuda a la mejoría laboral</li> <li>• Como miembro activo de la institución es mi deber hacer aportes que beneficien</li> <li>• Mi voto ayuda a decidir a las personas que nos representan como gremio de</li> </ul> | <p>pesar de que somos mayoría</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No permanezco mucho tiempo en la Universidad</li> <li>• no me interesa</li> <li>• No coinciden con los horario</li> <li>• Falta de tiempo</li> <li>• Creo que las elecciones, en su mayoría, están arregladas previamente. Un voto de opinión no hace la diferencia cuando hay maquinarias dentro de la universidad que determinan quienes ganan y quiénes no.</li> <li>• Por falta de tiempo</li> <li>• Porque los cargos no se manejan con autonomía de la persona, sino depende de favoritismo, influencia, parecido al comportamiento político de los dirigentes</li> <li>• Porque la Universidad solo brinda espacios de participación a los docentes de planta y en ocasiones los superiores constriñen</li> <li>• No se me informo nada de eso</li> <li>• Represalias</li> <li>• No se generan los espacios, son espacios cerrados.</li> </ul> |
|---|---|--|--|
-



- 
- |  |   |  |   |
|--|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es necesario participar para poder ser escuchado</li> <li>• es parte del sentido de pertenencia</li> <li>• Acceso a servicios y otros beneficios</li> <li>• Es importante estar informado</li> <li>• Es necesario conocer y ser parte activa de las dinámicas que se gestan dentro de la academia</li> <li>• Me interesan en particular las redes de conocimiento, dado que el trabajo colaborativo puede dar resultados para beneficiar a toda la comunidad académica</li> <li>• Es uno de mis derechos por lo tanto los exijo y los vivo</li> <li>• Me permiten vivir el mundo universitario en su total y lograr una integración más efectiva con su cultura, con su mundo.</li> <li>• Porque son la voz de la gran minoría</li> <li>• Me parece que es necesario</li> <li>• Son formas de contribuir al progreso de la universidad, de proteger los derechos y velar por el cumplimiento de los deberes de las instancias de la universidad.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es un medio de lograr mejoras colectivas para el bien de todos</li> <li>• Falta de tiempo</li> <li>• no me interesa</li> <li>• No participo en sindicatos</li> <li>• Los sindicatos perjudican la empresas</li> <li>• La forma en que actualmente se lideran, no la comparto</li> <li>• Estos grupos solo buscan el beneficio individual de sus integrantes.</li> <li>• Tengo el principio que el trabajo habla del individuo que lo desempeña</li> <li>• Aparentemente es una solución a la persecución</li> <li>• Solo he tenido conocimiento de las acciones del sindicato y respetuosamente no estoy de acuerdo con algunos de sus procedimientos.</li> <li>• No me interesa y los grupos del sindicato son pesados</li> <li>• Por ser nuevo en la Institución</li> <li>• Desinterés personal</li> <li>• No encuentro coherencia entre lo que promulgan y lo que hacen</li> <li>• Por ahora no me interesa. estoy más centrado en</li> </ul> | <p>profesores universitarios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar</li> <li>• Para apoyar la facultad</li> <li>• es una forma de participación</li> <li>• Importante saber quién nos representa</li> <li>• Porque es mi deber votar por quienes creo que aportan.</li> <li>• tengo el deber de ser participe en las decisiones</li> <li>• Importante contar con representantes</li> <li>• con mi voto</li> <li>• Responsabilidad política</li> <li>• Somos familia</li> <li>• De alguna manera demostrar pertenencia</li> <li>• porque debemos apoyar la democracia participativa.</li> <li>• Porque la participación es un derecho</li> <li>• Me parece importante</li> <li>• La participación construye</li> <li>• Porque es mi deber como funcionario elegir dentro de la comunidad universitaria</li> <li>• Porque participar es dar legitimidad y solidez a la institución de cara al público</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• No aplica</li> <li>• Desconocimiento</li> <li>• Mi nivel de cargo no lo permite</li> <li>• No me siento representada</li> <li>• No tengo injerencia en estos temas por ser docente de cátedra</li> <li>• N ha habido espacio</li> <li>• Nunca toman en cuenta las propuestas y necesidades de los docentes, ¿por qué ah de importarnos alguien que no le intereso?</li> <li>• Los horarios de elecciones no coinciden con los de mis horarios de clase</li> <li>• Por no se sabe realmente si van a ser objetivos, imparciales, libres de manipulaciones y preferencias.</li> <li>• Los candidatos son impuestos por las directivas y casi siempre son los menos indicados.</li> <li>• No he sido convocada a participar de ello. tan solo como jurado algunas veces en las elecciones de algunos representantes.</li> </ul> |
|--|---|--|---|
-

- 
- |   |  |  |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizaciones que ayuden al crecimiento como docente y profesional</li> <li>• Para conocer las realidades</li> <li>• Las asociaciones científicas apoyan mi crecimiento laboral</li> <li>• Contribuyen al bienestar socio laboral</li> <li>• Permite expresión, participación y decisión.</li> <li>• Son formas de participación</li> <li>• Considero que no tienen en cuenta las necesidades reales de los docentes de cátedra</li> <li>• Para aportar en la mejora continua e los procesos</li> <li>• Me parece fundamental ser parte de las actividades que involucren el bienestar de la universidad y sus trabajadores</li> <li>• Estabilidad Laboral</li> <li>• Pertenezco al sindicato</li> <li>• Por conocimiento</li> <li>• Por el enfoque</li> <li>• Influyen en el bienestar del colaborador</li> <li>• Porque de esta manera puedo conocer los intereses generales de los compañeros de la universidad para obtener ventajas sociales y equitativas, y así</li> </ul> | <p>lo académico e investigativo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Porque el sindicalismo en la Universidad está estigmatizado y se considera negativamente, así que puede generar problemas con mis superiores laborales</li> <li>• No estoy interesada</li> <li>• Por lo general son solo núcleos de poder</li> <li>• el tiempo que estoy en la universidad es corto y esto demanda más tiempo de lo normal</li> <li>• represalias</li> <li>• La cantidad de trabajo asignado hace imposible desviar cualquier minuto a una actividad distinta al trabajo</li> <li>• No son eficientes, no cumplen en 100% con su esencia</li> <li>• La cooperación académica me interesa para fortalecer procesos de enseñanza, pero no tengo interés en el aspecto sindical</li> <li>• no los considero importantes</li> <li>• Sectarismos que afectan el</li> </ul> | <p>interno y externo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• participación</li> <li>• Tener la posibilidad de ser bien representado</li> <li>• Porque fortalece los mecanismos de participación democrática.</li> <li>• Para poder elegir quien tome las decisiones por mi</li> <li>• Creo que no profesión nos ha dado elementos</li> <li>• Vigilancia y evaluación de las decisiones de las directivas</li> <li>• Es un deber</li> <li>• Porque hay que ejercer el derecho. es una obligación.</li> <li>• Es un deber constitucional e institucional</li> <li>• Es mi deber participar y así poder exigir y controlar</li> <li>• Vivo la experiencia universitaria como docente a profundidad</li> <li>• Son nuestros representantes con voz y voto en los diferentes cuerpos colegiados</li> <li>• Toca, ya que no cuento con la posibilidad de ser elegido</li> <li>• Me interesa.</li> </ul> |
|---|--|--|
-

- 
- |  |  |   |
|--|--|---|
| <p>mismo apoyar el trabajo por estos intereses colectivos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• participación</li> <li>• Son espacios de aprendizaje</li> <li>• Relaciones sociales e integración</li> <li>• Es importante la participación en estas colectividades, donde se busca el bienestar de todos los funcionarios</li> <li>• Es necesario participar en los procesos de la Universidad</li> <li>• Genera sentido de vinculación y pertenencia</li> <li>• Es la forma de ser escuchado</li> <li>• Son formas a través de las cuales se construye universidad</li> <li>• Es mi deseo contribuir y aportar positivamente a la Institución</li> <li>• Son medios de comunicación y debate</li> <li>• Ayuda a la solución de mejoras laborales</li> <li>• La democracia debe ser más que representativa.</li> <li>• Desde estos espacios se pueden hacer aportes que benefician a la institución</li> <li>• Aspu-UCMC debe proteger los derechos de los docentes bien evaluados por los estudiantes durante</li> </ul> | <p>ambiente laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No aportan. Siempre están mirando como destruir. Nunca construyen.</li> <li>• Evitar se estigmatizado</li> <li>• El nivel del Sindicato es muy bajo y dista mucho de la misionalidad que debe cumplir.</li> <li>• <input type="checkbox"/> lo horarios nunca cuadran con mi vida laboral y profesional</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es la forma de elegir y poder participar</li> <li>• Derecho adquirido</li> <li>• porque es mi derecho expresar lo que considero mediante las urnas, a pesar de que no es mi derecho ser elegido, solo elegir</li> <li>• Esto hace parte de la democracia y autonomía</li> <li>• Me parece importante y lo considero un deber</li> <li>• Evidencia mi opinión y punto de vista</li> <li>• formamos parte de un institución y nuestro deber es conocerla</li> <li>• Es la forma de participación en el gobierno de la universidad</li> <li>• Me gusta decidir quiénes harán parte de estas actividades</li> <li>• Mi opinión cuenta</li> <li>• ES un derecho</li> <li>• Es importante que cada integrante de la universidad conozca, decida, evalúe, proponga.</li> <li>• Considero que es importante</li> </ul> |
|--|--|---|
-

- 
- años en nuestra Universidad.
  - por la posibilidad de comunicarse
  - son muy conflictivos
  - Aprendizaje y garantía derechos
  - La mejor manera para fortalecer lo académico en la universidad
- participar de las elecciones
  - Porque es derecho ganado de las democracias
  - en las que puedo participar
  - Si participo
  - Soy docente de otras universidades, sin embargo tengo un profundo aprecio a la UCMC y a las situaciones o personas que puedan influir sobre su que hacer.
  - Hago parte de la comunidad universitaria y sus decisiones me interesan
  - Mejoras
  - Por deber
  - Son los mecanismos de participación de los que dispone la universidad para que los trabajadores manifestemos nuestro punto de vista.
  - Fui elegida por la alta dirección
  - Porque hay que ejercer el derecho. es una obligación.
  - Valoro los procesos democráticos
  - es parte importante para el funcionamiento
-

- de la Universidad
- Siempre he participado
  - Considero que es un derecho y un deber que tengo como integrante de la comunidad académica
  - Por qué debo hacer uso de mis derechos
  - Me parece fundamental ser parte de las actividades que involucren el bienestar de la universidad y sus trabajadores
  - En caso de ser necesario

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.

Al observar las particularidades de las respuestas que justifican el interés y desinterés en participar por parte de los(as) funcionarios(as), se encuentra que inciden variables como: desconocimiento, desinformación, temor a posibles represalias, dudas en la transparencia de los procesos internos, entre otros. No obstante, se evidencia que el sentido de pertenencia por la institución, hace que los(as) funcionarios(as) tengan la necesidad de expresar sus ideales, con el propósito de fomentar el bien colectivo, es por ello que se recomienda a la Universidad hacer mayor divulgación de los mecanismos de participación existentes a fin de que los(as) funcionarios(as) ejerzan su deber y accedan efectivamente a su derecho.

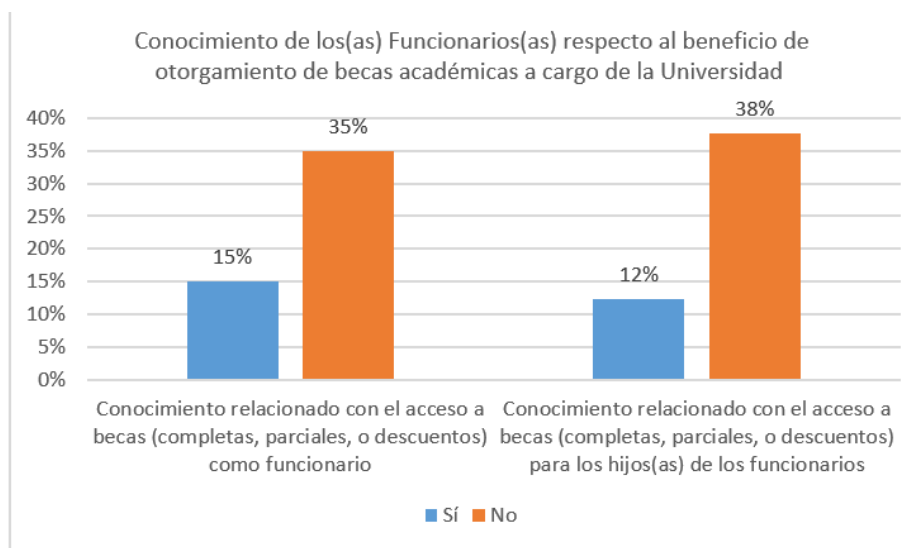
### PROMOCIÓN SOCIOECONÓMICA

**Tabla. Conocimiento de los(as) Funcionarios(as) respecto al beneficio de otorgamiento de becas académicas a cargo de la Universidad**

Conocimiento de los(as) Funcionarios(as) respecto al beneficio de otorgamiento de becas académicas a cargo de la Universidad					
Ítem	Conocimiento relacionado con el acceso a becas (completas, parciales, o descuentos) como funcionario		Conocimiento relacionado con el acceso a becas (completas, parciales, o descuentos) para los hijos(as) de los funcionarios		TOTAL
	Fi	%	fi	%	
					318

Sí	48	15,1	39	12,3
No	111	34,9	120	37,7
<b>SUBTOTAL</b>	<b>159</b>	<b>50</b>	<b>159</b>	<b>50</b>

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.



**Figura. Conocimiento de los(as) Funcionarios(as) respecto al beneficio de otorgamiento de becas académicas a cargo de la Universidad**

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.

Respecto al otorgamiento de becas como beneficio en la Universidad, se encuentra que el 35% de los(as) funcionarios(as) niega tener conocimiento al respecto, mientras que el 15% restante lo afirma. Estos resultados, dejan a evidencia la necesidad de activar nuevos canales de comunicación que favorezcan la difusión de becas disponibles y el contacto con redes interinstitucionales con las que se puedan obtener becas completas, parciales y/o descuentos en programas académicos.

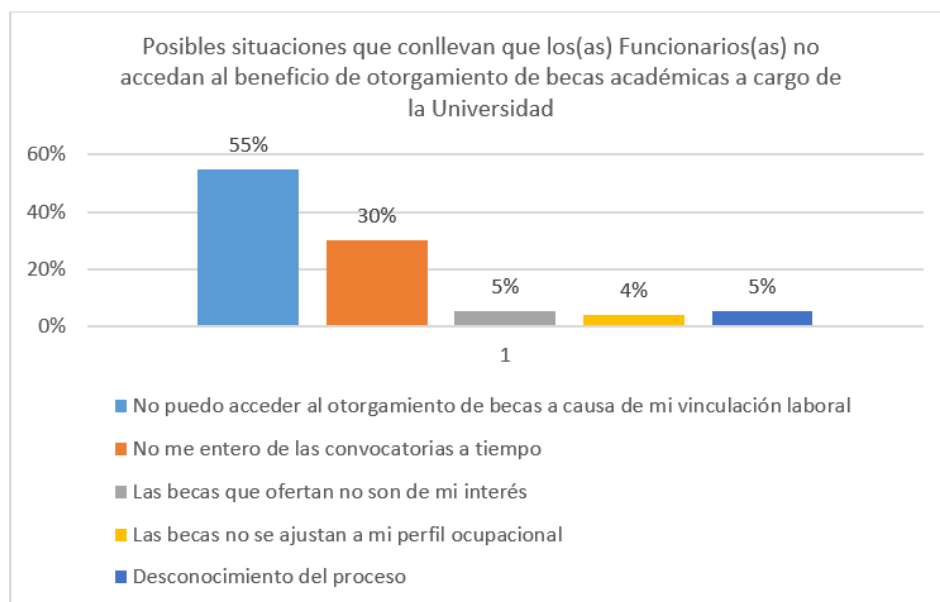
El Ministerio de Educación Nacional, en sus lineamientos de política de bienestar incluye el otorgamiento de becas en la dimensión de promoción socioeconómica dirigida a docentes y administrativos, dado que esta reconoce que el ciclo formativo aporta al crecimiento personal y profesional de los(as) funcionarios(as), generando a su vez la aplicación de los conocimientos adquiridos en función del fortalecimiento de los procesos llevados a cabo en la Institución.

En lo que corresponde al conocimiento que tienen los(as) funcionarios(as) frente a los beneficios de otorgamiento de becas que confiere la Universidad a los(as) hijos(as) de los mismos, se halla que el 38% niega tener conocimiento al respecto, mientras que el 12% restante lo afirma; este beneficio al ser extensivo al núcleo familiar de los(as) funcionarios(as), se configura como un factor clave que aporta directa e indirectamente al mejoramiento de las condiciones de calidad de vida de las familias de la institución.

**Tabla. Posibles situaciones que conllevan que los(as) Funcionarios(as) no accedan al beneficio de otorgamiento de becas académicas a cargo de la Universidad**

Posibles situaciones que conllevan que los(as) Funcionarios(as) no accedan al beneficio de otorgamiento de becas académicas a cargo de la Universidad		
Ítem	f <sub>i</sub>	%
No puedo acceder al otorgamiento de becas a causa de mi vinculación laboral	82	55
No me entero de las convocatorias a tiempo	45	30,2
Las becas que ofertan no son de mi interés	8	5,37
Las becas no se ajustan a mi perfil ocupacional	6	4,03
Desconocimiento del proceso	8	5,37
<b>TOTAL</b>	<b>149</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.



**Figura. Posibles situaciones que conllevan que los(as) Funcionarios(as) no accedan al beneficio de otorgamiento de becas académicas a cargo de la Universidad**

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.

Las posibles situaciones que conllevan a que los(as) funcionarios(as) no accedan al beneficio de otorgamiento de becas por parte de la Universidad, se presenta de mayor a proporción de la siguiente manera: no puedo acceder al otorgamiento de becas a causa de mi vinculación laboral 55%, no me entero de las convocatorias a tiempo 30%, las becas que ofertan no son de mi interés 5%, las becas no se ajustan a mi perfil ocupacional 4% y desconocimiento del proceso 5%.

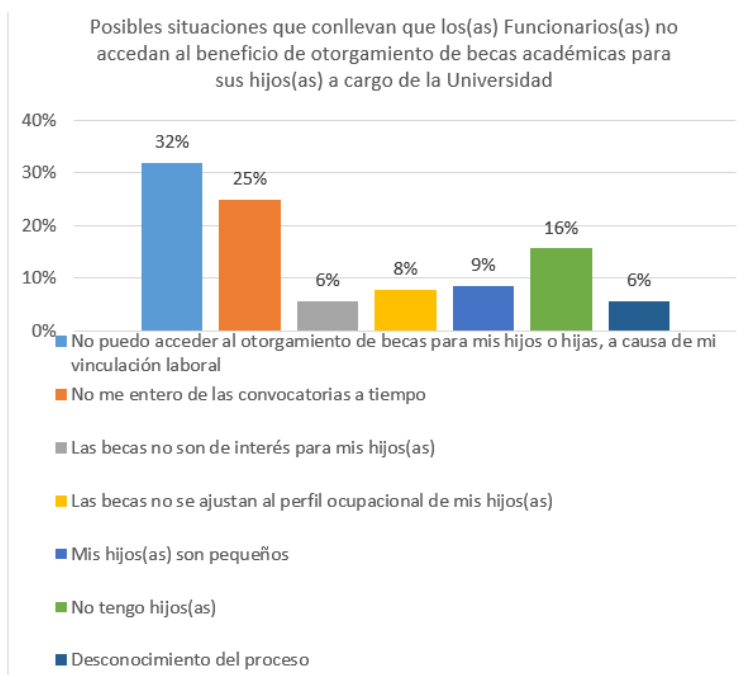
A partir de estos resultados, se identifica que la mayoría de los(as) funcionarios(as) no accede al otorgamiento de becas a causa de que su tipo de vinculación no incluye dichos beneficios, es por ello que se recomienda a la Universidad el diseño de estrategias que aboguen por la inclusión de los(as) funcionarios(as) en esta área y que sea ampliado el rango de cobertura, es decir el aumento de los cargos de planta y la disminución de los cargos rotativos.

**Tabla. Posibles situaciones que conllevan que los(as) Funcionarios(as) no accedan al beneficio de otorgamiento de becas académicas para sus hijos(as) a cargo de la Universidad**

<b>Posibles situaciones que conllevan que los(as) Funcionarios(as) no accedan al beneficio de otorgamiento de becas académicas para sus hijos(as) a cargo de la Universidad</b>		
<b>Ítem</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
No puedo acceder al otorgamiento de becas para mis hijos o hijas, a causa de mi vinculación laboral	45	31,9
No me entero de las convocatorias a tiempo	35	24,8
Las becas no son de interés para mis hijos(as)	8	5,67
Las becas no se ajustan al perfil ocupacional de mis hijos(as)	11	7,8
Mis hijos(as) son pequeños	12	8,51
No tengo hijos	22	15,6
Desconocimiento del proceso	8	5,67
<b>TOTAL</b>	<b>141</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.





**Figura. Posibles situaciones que conllevan que los(as) Funcionarios(as) no accedan al beneficio de otorgamiento de becas académicas para sus hijos(as) a cargo de la Universidad**

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.

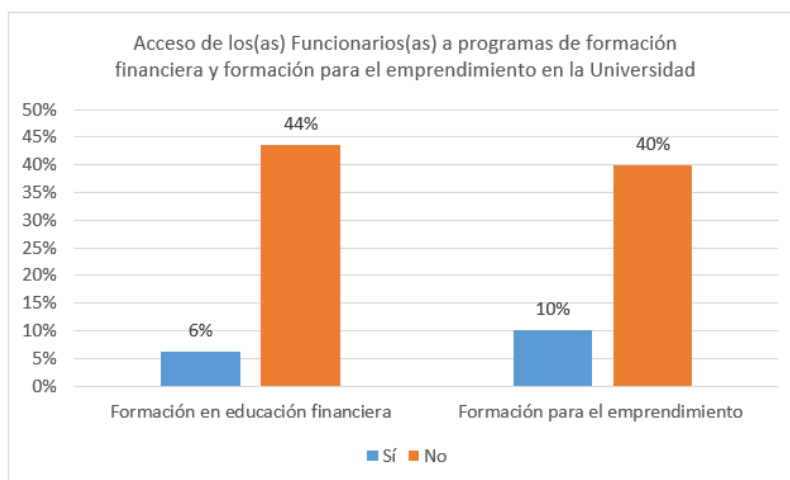
En la gráfica, se muestran las posibles situaciones que conllevan a que los(as) funcionarios(as) no accedan al beneficio de otorgamiento de becas por parte de la Universidad para sus hijos(as), a continuación se presentan los datos de mayor a proporción: no puedo acceder al otorgamiento de becas para mis hijos(as) a causa de mi vinculación laboral 32%, no me entero de las convocatorias a tiempo 25%, las becas que ofertan no son de interés para mis hijos(as) 6%, las becas no se ajustan al perfil ocupacional de mis hijos(as) 8%, mis hijos(as) son pequeños 9%, no tengo hijos(as) 16% y desconocimiento del proceso 6%.

Se encuentra en común denominador con la gráfica 14, que el tipo de vinculación de los(as) funcionarios(as) se asocia como la principal situación que conlleva a que los mismos no accedan a dichos beneficios para sus hijos(as). Es por ello que se recomienda a la Universidad, que genere convenios con instituciones que enfocan su labor a brindar información acerca de cómo acceder a una beca en sus diferentes modalidades y/o países de realización.

**Tabla. Acceso de los(as) Funcionarios(as) a programas de formación financiera y formación para el emprendimiento en la Universidad**

Acceso de los(as) Funcionarios(as) a programas de formación financiera y formación para el emprendimiento en la Universidad					TOTAL
Ítem	Formación en educación financiera		Formación para el emprendimiento		
	fi	%	fi	%	
Sí	20	6,29	32	10,1	318
No	139	43,7	127	39,9	
<b>SUBTOTAL</b>	159	50	159	50	

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.



**Figura. Acceso de los(as) Funcionarios(as) a programas de formación financiera y formación para el emprendimiento en la Universidad**

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.

Se deduce del gráfico 16, que el 84% de los(as) funcionarios niega haber recibido algún tipo de formación en educación financiera y/o para el emprendimiento en la Universidad, mientras que el 16% restante lo afirma.

En vista de que la mayoría de funcionarios(as) refiere no haber recibido hasta el momento formación en educación financiera y/o para el emprendimiento, se halla pertinente que la Universidad adelante acciones que permitan la inclusión de los(as) funcionarios(as) en dichos procesos formativos, a continuación se desglosan sus dos componentes:

Por un lado, se encuentra que el mercado financiero está inmerso en una dinámica activa que implica directamente que las diferentes instituciones propicien las condiciones adecuadas para que los ciudadanos accedan a los procesos formativos en educación financiera. Con la puesta en marcha de dichos procesos, se aspira al alcance de beneficios asociados con: la reducción del riesgo de la exclusión financiera, la planificación económica, el ahorro y la prevención del sobreendeudamiento (Trías y Castello, 2011). Cuando una organización emprende procesos formativos de este tipo, se genera la expectativa de que la información impartida a los trabajadores sea extendida satisfactoriamente a sus familiares y/ amigos, a fin de que los mismos sean agentes multiplicadores de buenas prácticas para el manejo financiero.

Por otro lado, el emprendimiento es una capacidad que al ser aprehendida y potenciada, crea en las personas el interés e ingenio de producir y materializar ideas novedosas con la puesta en marcha de nuevas empresas y proyectos, a fin de que estas respondan a los problemas que emergen en la cotidianidad (Jaramillo, 2008); es importante reconocer que los procesos formativos que apoyan el emprendimiento han cobrado una vital importancia en el desarrollo económico del país, dado que esto permite la generación de autoempleo, autosostenibilidad y a su vez nuevos empleos (Vega y Mera, 2016).

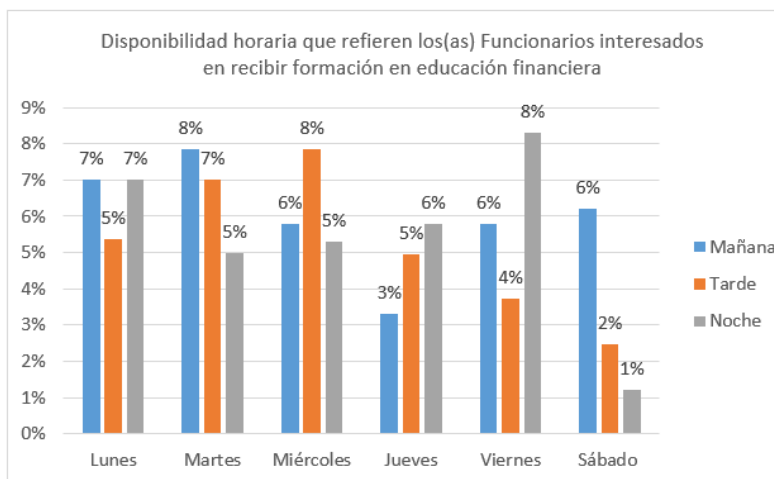
Después de hacer un recorrido por los múltiples beneficios que trae la formación en educación financiera y para el emprendimiento, se corrobora que este componente como parte de la dimensión de promoción socioeconómica trae consigo el mejoramiento de las condiciones de calidad de vida para los(as) funcionarios(as). Es por ello que se recomienda a la Universidad indagar cuales son los temas específicos de interés de Docentes y Administrativos y asimismo se sugiere que se generen nuevas alianzas desde la División de Promoción y Relaciones Interinstitucionales a fin de contactar y hacer convenios con entidades que apoyen dichos procesos formativos.

**Tabla. Disponibilidad horaria que refieren los(as) Funcionarios interesados en recibir formación en educación financiera**

Disponibilidad horaria que refieren los(as) Funcionarios interesados en recibir formación en educación financiera							TOTAL
Ítem	Mañana		Tarde		Noche		
	Fi	%	fi	%	fi	%	
Lunes	17	7,02	13	5,37	17	7	242
Martes	19	7,85	17	7,02	12	5	

Miércoles	14	5,79	19	7,85	13	5,4
Jueves	8	3,31	12	4,96	14	5,8
Viernes	14	5,79	9	3,72	20	8,3
Sábado	15	6,2	6	2,48	3	1,2
<b>SUBTOTAL</b>	<b>87</b>	<b>36</b>	<b>76</b>	<b>31,4</b>	<b>79</b>	<b>33</b>

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.



**Figura. Disponibilidad horaria que refieren los(as) Funcionarios interesados en recibir formación en educación financiera**

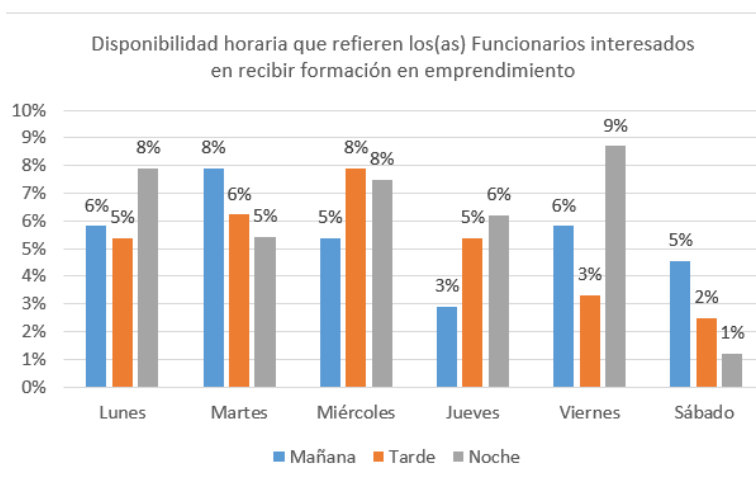
Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.

En la gráfica 17, se evidencia que los(as) funcionarios(as) de la Universidad refieren su interés en recibir formación en educación financiera y relacionan su disponibilidad horaria de la siguiente forma: martes 20%, lunes y miércoles 19%, viernes 18%, jueves 14% y sábado 10%. A partir de estos resultados, se recomienda que la Universidad tenga en cuenta los horarios sugeridos por los(as) funcionarios(as) para la realización de actividades formativas.

**Tabla. Disponibilidad horaria que refieren los(as) Funcionarios interesados en recibir formación en emprendimiento**

Disponibilidad horaria que refieren los(as) Funcionarios interesados en recibir formación en emprendimiento							TOTAL
Ítem	Mañana		Tarde		Noche		
	fi	%	fi	%	fi	%	
Lunes	14	5,81	13	5,39	19	7,9	241
Martes	19	7,88	15	6,22	13	5,4	
Miércoles	13	5,39	19	7,88	18	7,5	
Jueves	7	2,9	13	5,39	15	6,2	
Viernes	14	5,81	8	3,32	21	8,7	
Sábado	11	4,56	6	2,49	3	1,2	
<b>SUBTOTAL</b>	78	32,4	74	30,7	89	37	

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.



**Figura. Disponibilidad horaria que refieren los(as) Funcionarios interesados en recibir formación en emprendimiento**

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.

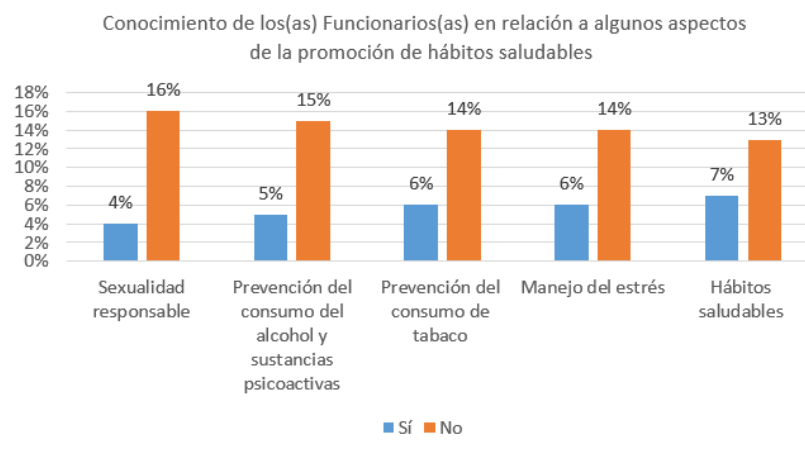
Del gráfico anterior se deduce, que los(as) funcionarios(as) interesados en recibir formación en emprendimiento cuentan con la siguiente disponibilidad horaria: miércoles 21%, martes 20%, lunes 19%, viernes 18%, jueves 14% y sábado 8%. Estos resultados permiten visualizar la posible programación de actividades que apoyen el emprendimiento lideradas por la Universidad.

## FOMENTO DE LA ACTIVIDAD FÍSICA, EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN

**Tabla. Conocimiento de los(as) Funcionarios(as) en relación a algunos aspectos de la promoción de hábitos saludables**

Conocimiento de los(as) Funcionarios(as) en relación a algunos aspectos de la promoción de hábitos saludables liderados por la Universidad											TOTAL
Ítem	Sexualidad responsable		Prevención del consumo del alcohol y sustancias psicoactivas		Prevención del consumo de tabaco		Manejo del estrés		Hábitos saludables		
	fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%	
Sí	32	4	41	5	45	6	46	6	58	7	795
No	127	16	118	15	114	14	113	14	101	13	
<b>SUBTOTAL</b>	159	20	159	20	159	20	159	20	159	20	

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en Formación, información tomada de la Sistematización de la prueba piloto del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. El proceso de recolección de datos se llevó a cabo en el transcurso de noviembre del 2017.



**Figura 19. Conocimiento de los(as) Funcionarios(as) en relación a algunos aspectos de la promoción de hábitos saludables liderados por la Universidad**

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.

En el gráfico se evidencia que el 72% de los(as) funcionarios(as) expresan no haber recibido información por parte de la Universidad en temas relacionados con: sexualidad responsable, prevención del consumo del alcohol y sustancias psicoactivas, prevención del consumo de tabaco, manejo de estrés y/o hábitos saludables; mientras que el 28% restante lo afirma.

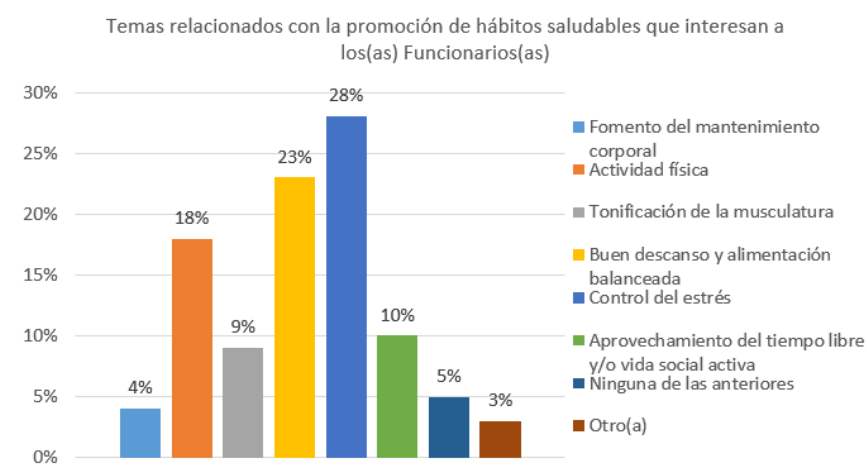
Si bien es cierto que la promoción de hábitos saludables debe ser desarrollada bajo los parámetros de corresponsabilidad entre la comunidad universitaria y la Institución Educativa, se recomienda que la Universidad implemente nuevas estrategias que favorezcan la ampliación de la cobertura a la totalidad de los(as) Funcionarios. Es oportuno mencionar, que el bienestar que genera la promoción de dichos hábitos hace que las personas beneficiarias adopten un rol protagónico y opten por la réplica de estas buenas prácticas en el ámbito familiar y comunitario (Lange y Vio, 2006).

**Tabla. Temas relacionados con la promoción de hábitos saludables que interesan a los(as) Funcionarios(as)**

Temas relacionados con la promoción de hábitos saludables que interesan a los(as) Funcionarios(as)		
Ítem	f <sub>i</sub>	%
Fomento del mantenimiento corporal	6	4
Actividad física	29	18
Tonificación de la musculatura	15	9
Buen descanso y alimentación balanceada	36	23
Control del estrés	45	28
Salud sexual	-	.*
Aprovechamiento del tiempo libre y/o vida social activa	16	10
Ninguna de las anteriores	8	5
Otro(a)	4	3
<b>TOTAL</b>	<b>159</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.

\*No se registraron respuestas en este ítem.



**Figura. Temas relacionados con la promoción de hábitos saludables que interesan a los(as) Funcionarios(as)**

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.

En la gráfica, se identifican los temas relacionados con la promoción de hábitos saludables que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as), siendo las respuestas: control del estrés 28%, buen descanso y alimentación balanceada 23%, actividad física 18%, aprovechamiento del tiempo libre y/o vida social activa 10%, tonificación de la musculatura 9%, fomento del mantenimiento corporal 4%, la opción ninguna de las anteriores obtuvo el 5% y la opción otro con 3% incluye las siguientes alternativas: planeación del retiro para los pre-pensionados, actividades de karaoke y clases de etiqueta y glamour.

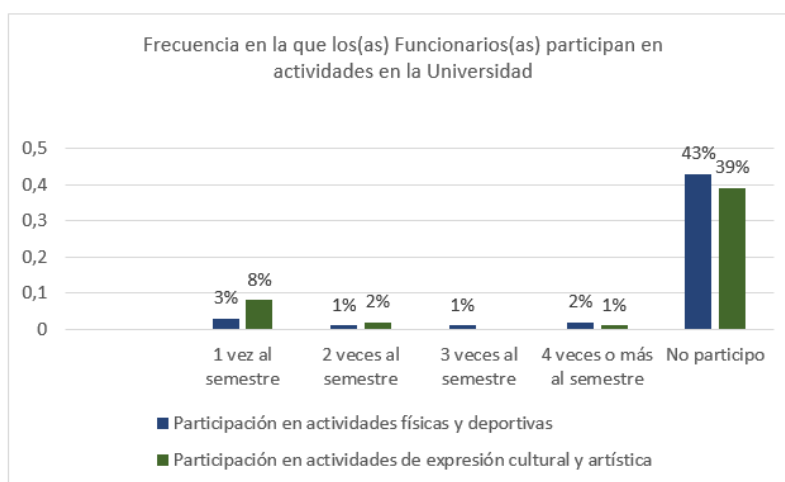
La promoción de hábitos saludables se constituye como un conjunto de temas estratégicos que fomentan la salud integral de los diferentes estamentos de la comunidad universitaria, su aplicación trae consigo múltiples beneficios que potencian los diferentes ámbitos de desarrollo de las personas (Lange y Vio, 2006). Es oportuno mencionar que las Universidades como lugar de trabajo, son las responsables de facilitar las condiciones para que los(as) funcionarios(as) participen en las acciones que estén encaminadas a la adopción de un estilo de vida saludable a fin de que impulsen su propio bienestar y el de su familia. Teniendo en cuenta que la promoción de hábitos saludables se configura como un factor clave que genera bienestar en el ámbito laboral, se recomienda a la Universidad que promueva actividades tendientes al fomento de la misma.

**Tabla. Frecuencia en la que los(as) Funcionarios(as) participan en actividades en la Universidad**

Frecuencia en la que los(as) Funcionarios(as) participan en actividades en la Universidad					TOTAL
Ítem	Participación en actividades físicas y deportivas		Participación en actividades de expresión cultural y artística		
	fi	%	fi	%	
1 vez al semestre	9	3	25	8	318
2 veces al semestre	3	1	5	2	
3 veces al semestre	3	1	1	0	
4 veces o más al semestre	6	2	4	1	
No participo	138	43	124	39	
<b>SUBTOTAL</b>	<b>159</b>	<b>50</b>	<b>159</b>	<b>50</b>	

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.





**Figura. Frecuencia en la que los(as) Funcionarios(as) participan en actividades en la Universidad**

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.

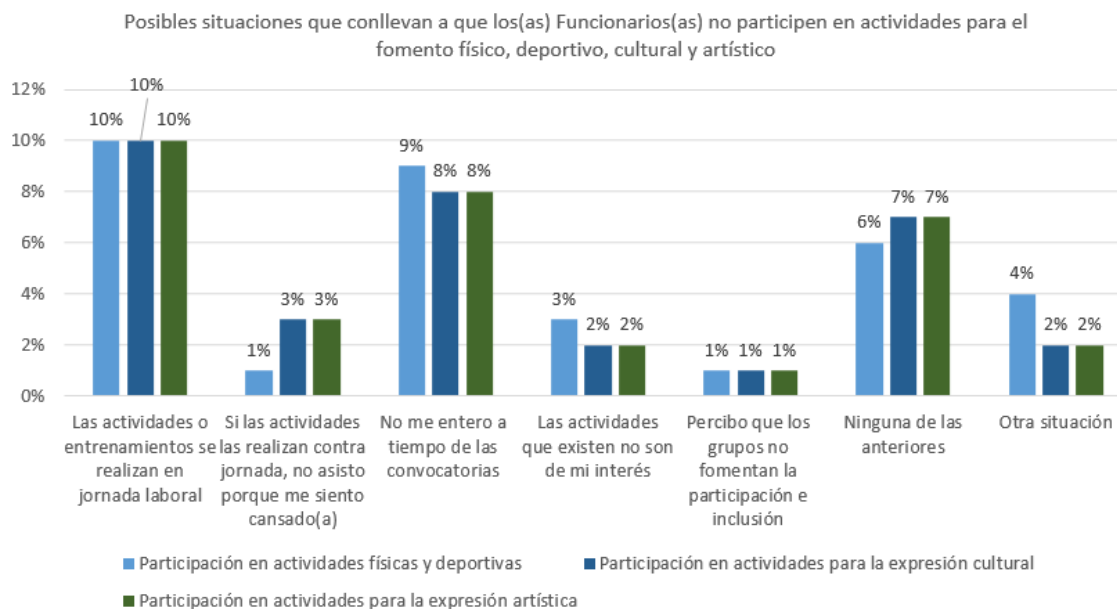
Esta gráfica presenta la frecuencia semestral de participación de los(as) funcionarios(as) en actividades para el fomento físico, deportivo, cultural y artístico de la siguiente forma: el 15% participa de 1 a 3 veces, el 3% participa en promedio 4 veces o más y el 82% no participa en ninguna de estas actividades. A partir de estos resultados, se presentan las posibles situaciones que condicionan la participación en la siguiente gráfica.

**Tabla. Posibles situaciones que conllevan a que los(as) Funcionarios(as) no participen en actividades para el fomento físico, deportivo, cultural y artístico**

Posibles situaciones que conllevan a que los(as) Funcionarios(as) no participen en actividades para el fomento físico, deportivo, cultural y artístico							TOTAL
Ítem	Participación en actividades físicas y deportivas		Participación en actividades para la expresión cultural		Participación en actividades para la expresión artística		
	fi	%	fi	%	Fi	%	
Las actividades o entrenamientos se realizan en jornada laboral	40	10	43	10	41	10	417
Si las actividades las realizan contra jornada, no asisto porque me siento cansado(a)	3	1	11	3	11	3	
No me entero a tiempo de las convocatorias	39	9	34	8	34	8	
Las actividades que existen no son de mi interés	13	3	8	2	10	2	

Percibo que los grupos no fomentan la participación e inclusión	4	1	4	1	5	1
Ninguna de las anteriores	24	6	30	7	29	7
Otro(a)	16	4	9	2	9	2
<b>SUBTOTAL</b>	<b>139</b>	<b>33,3</b>	<b>139</b>	<b>33,3</b>	<b>139</b>	<b>33,3</b>

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.



**Figura. Posibles situaciones que conllevan a que los(as) Funcionarios(as) no participen en actividades para el fomento físico, deportivo, cultural y artístico**

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.

En la gráfica se observan las respuestas de los(as) funcionarios(as) en relación a las posibles situaciones que conllevan a que los mismos no participen en actividades para el fomento físico, deportivo, cultural y/o artístico, las respuestas de mayor a menor proporción son: las actividades o entrenamientos se realizan en jornada laboral 30%, no me entero de las convocatorias a tiempo 25%, si las actividades se realizan en contra jornada no asisto porque me siento cansado(a) 7%, las actividades que existen no son de mi interés 7%, percibo que los grupos no fomentan la participación e inclusión 3% y ninguna de las anteriores 20%. Es oportuno mencionar que los(as) funcionarios(as) que expresan otras situaciones suman el 8%, es por ello que a continuación se escriben textualmente sus comentarios:

Situaciones que conllevan a que los(as) Funcionarios(as) no participen en actividades para el fomento físico, deportivo, cultural y artístico		
Actividad física y deporte	Expresión cultural	Expresión artística
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creo que no existen tales convocatorias</li> <li>• No se me facilitan los horarios por mis otras actividades</li> <li>• Soy nuevo</li> <li>• No tengo tiempo para esto</li> <li>• Porque me es difícil participar en horarios extralaborales</li> <li>• No puedo asistir a un horario diferente al laboral</li> <li>• Escaso tiempo para estas actividades</li> <li>• No hay cupos, ya todos están completos</li> <li>• Los hago por mi cuenta</li> <li>• Asisto al gimnasio</li> <li>• No he sabido que existan tales actividades para profesores de cátedra</li> <li>• Desde el programa de bacteriología se solicitó realizar un grupo para ejercitar a los profesores y utilizar el GYM</li> <li>• Estamos ubicados en Funza el desplazamiento es bastante difícil</li> <li>• Mi tipo de contrato y tiempos no me lo permiten</li> <li>• Soy docente de cátedra jornada nocturna</li> <li>• No practico ningún deporte</li> <li>• Sigo lesionada por el desgarre muscular de mayo en 2016</li> <li>• Me gustaba las danzas pero las quitaron</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las actividades de la Universidad se cruzan con otras actividades fuera de la UniColMayor</li> <li>• Tipo de contrato no da tiempo a participar</li> <li>• No puedo asistir sino en el horario laboral</li> <li>• Tiempo disponible y contratado solo para actividades de cátedra</li> <li>• Sin presupuesto para esto</li> <li>• Creo que solamente en la semana cultural que coincide mi horario de trabajo en la Universidad</li> <li>• No queda tiempo para ello</li> <li>• Mi tipo de contrato y tiempos no me lo permiten</li> <li>• No cuento con tiempo para poder realizarlos debido a mis actividades laborales</li> <li>• Inconvenientes de permiso para asistir</li> <li>• Aunque son en jornada laboral, no dan el tiempo para asistir, o siempre asisten los mismos y por lo tanto los mismo deben quedarse en la oficina</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solo puedo asistir en jornada laboral</li> <li>• Falta de tiempo</li> <li>• Creo que hay muchas situaciones como estas que no son del todo inclusivas con los docentes de cátedra</li> <li>• No queda tiempo</li> <li>• Mi tipo de contrato y tiempos no me lo permiten</li> <li>• Permiso para asistir</li> <li>• <input type="checkbox"/> He asistido a cursos de extensión</li> </ul>

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.

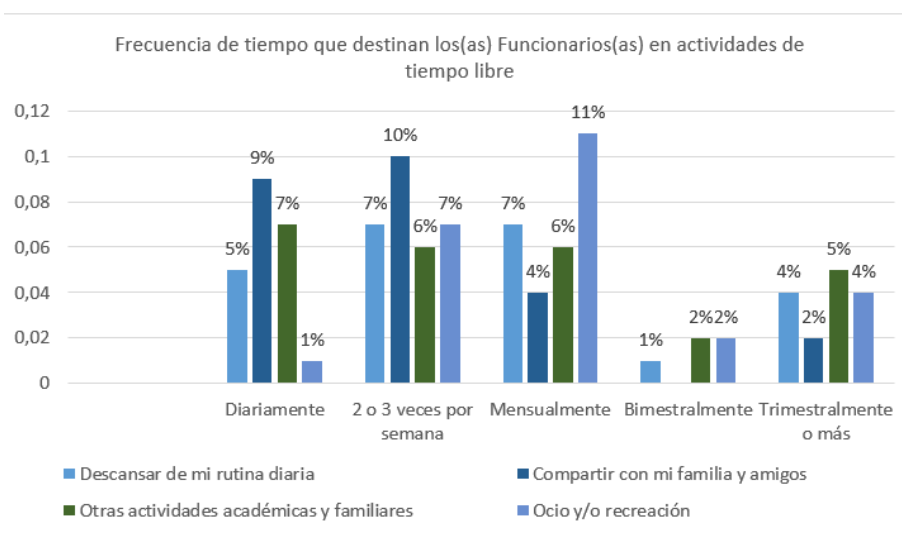
Bajo este panorama, se identifica que la División de Medio Universitario puede implementar las siguientes estrategias: difusión de las actividades, inclusión en las actividades a los Docentes

de cátedra y flexibilidad horaria para que los(as) funcionarios(as) participen de forma más activa en las actividades físicas, deportivas, culturales y artísticas.

**Tabla. Frecuencia de tiempo que destinan los(as) Funcionarios(as) en actividades de tiempo libre**

Frecuencia de tiempo que destinan los(as) Funcionarios(as) en actividades de tiempo libre									TOTAL
Ítem	Descansar de mi rutina diaria		Compartir con mi familia y amigos		Otras actividades académicas y familiares		Ocio y/o recreación		
	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%	
Diariamente	34	5	55	9	42	7	5	1	636
2 o 3 veces por semana	46	7	67	11	40	6	46	7	
Mensualmente	46	7	24	4	37	6	69	11	
Bimestralmente	5	1	2	0	11	2	15	2	
Trimestralmente o más	28	4	11	2	29	5	24	4	
<b>SUBTOTAL</b>	159	25	159	25	159	25	159	25	

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.



**Figura. Frecuencia de tiempo que destinan los(as) Funcionarios(as) en actividades de tiempo libre**

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.

En la gráfica, se observa la frecuencia de tiempo que destinan los(as) funcionarios(as) a las actividades de tiempo libre como: descansar de mi rutina diaria, compartir con mi familia y amigos, otras actividades académicas y familiares y ocio y/o recreación, obtuvo los siguientes resultados:

diariamente o 2 a 3 veces por semana 52%, mensualmente, bimestralmente y trimestralmente o más 48%.

El buen uso del tiempo libre puede ser distribuido en diversas actividades, entre las cuales está la actividad física, el deporte y el ocio o esparcimiento como fomento de la salud física y mental; la realización de dichas actividades contribuye al mejoramiento de las condiciones de calidad de vida, dado que son medidas que previenen los problemas de salud a largo plazo y la reducción de los niveles de estrés (Carmona, 2015).

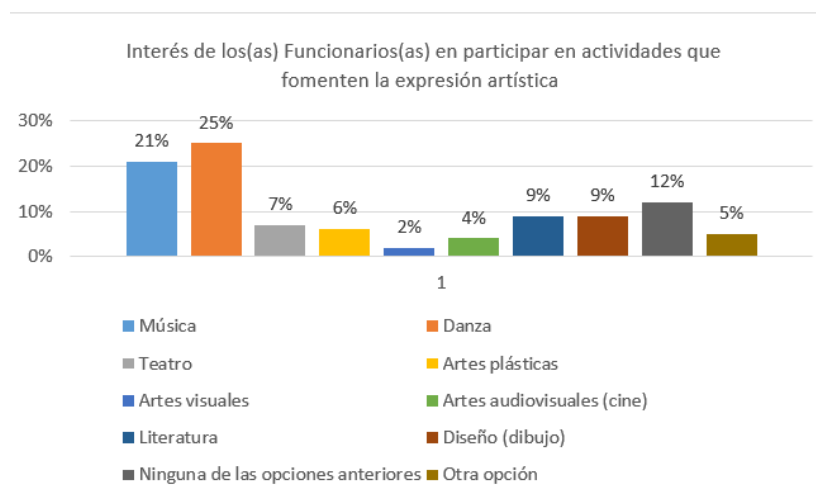
De lo anterior, se puede deducir que el aprovechamiento del tiempo libre es una herramienta potencial para la promoción de la salud integral y desarrollo humano de los trabajadores (Ospina y Ramírez, 2013), si bien es cierto que el tiempo libre se caracteriza por ser de elección autónoma, se recomienda que la Universidad implemente estrategias que sensibilicen a los(as) funcionarios(as) para que los mismos adopten medidas que favorezcan su salud física y mental en otros espacios diferentes al laboral.

## EXPRESIÓN CULTURAL Y ARTISTICA

**Tabla. Interés de los(as) Funcionarios(as) en participar en actividades que fomenten la expresión artística**

Interés de los(as) Funcionarios(as) en participar en actividades que fomenten la expresión artística		
Ítem	fi	%
Música	33	21
Danza	40	25
Teatro	11	7
Artes plásticas	10	6
Artes visuales	3	2
Artes audiovisuales (cine)	6	4
Literatura	14	9
Diseño (dibujo)	15	9
Ninguna de las opciones anteriores	19	12
Otra opción	8	5
<b>TOTAL</b>	<b>159</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.



**Figura. Interés de los(as) Funcionarios(as) en participar en actividades que fomenten la expresión artística**

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.

Respecto a la participación de los(as) funcionarios(as) en actividades que fomentan la expresión artística, se presentan las actividades de interés de mayor a menor proporción: danza 25%, música 21%, literatura y diseño (dibujo) 9%, teatro 7%, artes plásticas 6%, artes audiovisuales (cine) 4%, artes visuales 2%, la opción ninguno de los anteriores obtuvo el 12% y la opción otros con 5% incluye las siguientes alternativas: pintura, pintura en tela, karaoke, fotografía y obras de teatro que se presenten en franjas culturales.

A partir de esta información, se deduce que los Docentes y Administrativos tienen un alto grado de interés en las actividades de expresión artística, es por ello que se recomienda a la Universidad incluir dichas alternativas según su proporción en los programas y proyectos enfocados en ello, así mismo es importante que se generen alianzas interinstitucionales que posibiliten su desarrollo en diferentes espacios.

**Tabla. Interés de los(as) Funcionarios(as) en participar en actividades que fomenten la expresión cultural**

Interés de los(as) Funcionarios(as) en participar en actividades que fomenten la expresión cultural		
Ítem	fi	%
Jornada cultural	29	18
Saberes populares	15	9
Manifestaciones de la cultura festiva (carnavales)	13	8
Prácticas gastronómicas	51	32
Cultural local	12	8
Cultura rural y etno-cultura	5	3

Ninguna de las opciones anteriores	25	16
Otra opción	9	6
<b>TOTAL</b>	<b>159</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.



**Figura. Interés de los(as) Funcionarios(as) en participar en actividades que fomenten la expresión cultural**

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.

En el gráfico 25 se compilan las actividades de fomento de la expresión cultural que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as), siendo estas: prácticas gastronómicas 32%, jornada cultural 18%, saberes populares 9%, manifestaciones de la cultura festiva (carnavales) y cultura local 8% y cultura rural y etno-cultura 3%, la opción ninguno de los anteriores representa el 16% y la opción otros con 6% incluye las siguientes actividades: karaoke, hockey, aeromodelismo (construcción de aeronaves a escala reducida), teatro y conciertos de los grupos de representación.

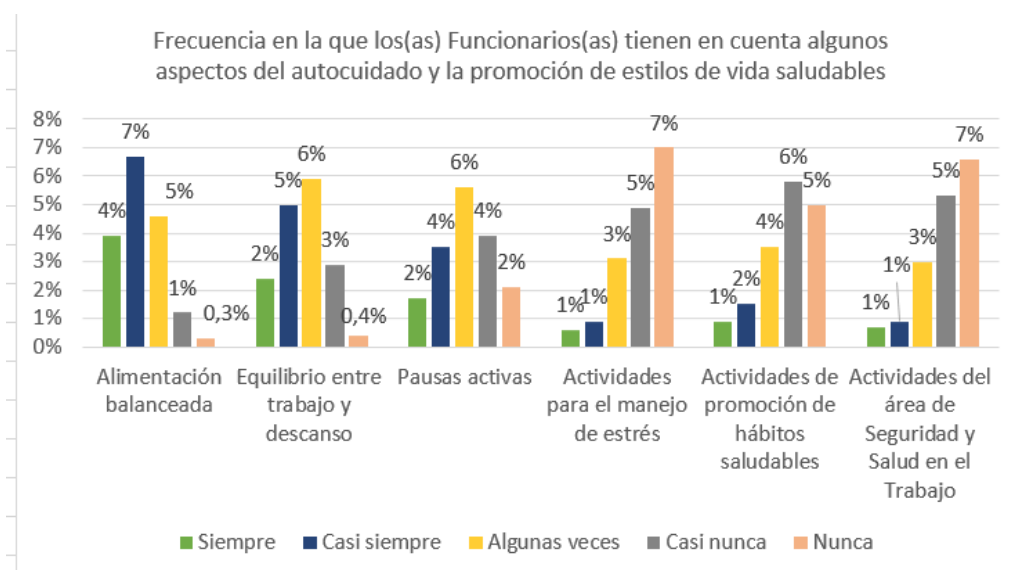
Al igual que las actividades de expresión artística, se encuentra en común que los Docentes y Administrativos presentan un alto grado de interés en las actividades para la expresión cultural, de allí radica la importancia de consultar este tipo de temas con los(as) funcionarios(as), dado que se pueden identificar sus temas de interés, disponibilidad horaria y propuesta de espacios; asimismo se afianza el sentido de pertenencia y satisfacción con la institución.

## PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL Y EL AUTOCUIDADO

**Tabla. Frecuencia en la que los(as) Funcionarios(as) tienen en cuenta algunos aspectos del autocuidado y la promoción de estilos de vida saludables**

Frecuencia en la que los(as) Funcionarios(as) tienen en cuenta algunos aspectos del autocuidado y la promoción de estilos de vida saludables													TOTAL
Ítem	Alimentación balanceada		Equilibrio entre trabajo y descanso		Pausas activas		Actividades para el manejo de estrés		Actividades de promoción de hábitos saludables		Actividades del área de Seguridad y Salud en el Trabajo		
	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
Siempre	37	3,9	23	2,4	16	1,7	6	0,6	9	0,9	7	0,7	954
Casi siempre	64	6,7	48	5,0	33	3,5	9	0,9	14	1,5	9	0,9	
Algunas veces	44	4,6	56	5,9	53	5,6	30	3,1	33	3,5	29	3,0	
Casi nunca	11	1,2	28	2,9	37	3,9	47	4,9	55	5,8	51	5,3	
Nunca	3	0,3	4	0,4	20	2,1	67	7,0	48	5,0	63	6,6	
<b>SUBTOTAL</b>	159	16,7	159	16,7	159	16,7	159	16,7	159	16,7	159	16,7	

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.



**Figura. Frecuencia en la que los(as) Funcionarios(as) tienen en cuenta algunos aspectos del autocuidado y la promoción de estilos de vida saludables**

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.



En la gráfica 26, se compilan las respuestas de los(as) Funcionarios(as) de la Universidad en relación a su nivel de acuerdo con los aspectos de alimentación balanceada, equilibrio entre trabajo y descanso, pausas activas, actividades para el manejo del estrés, actividades de promoción de hábitos saludables y actividades del área de seguridad y salud en el trabajo como parte del autocuidado y promoción de estilos de vida saludables de la siguiente forma: siempre 10%, casi siempre 19%, algunas veces 26%, casi nunca 24% y nunca 21,4%. A partir de los resultados, se logra identificar que los(as) funcionarios(as) de la Universidad realizan con menor frecuencia las siguientes actividades: manejo de estrés, promoción de hábitos saludables y actividades del área de seguridad y salud en el trabajo.

Si bien es cierto que la promoción de hábitos saludables es responsabilidad primordial de cada persona, es preciso mencionar que las Universidades como entes generadoras de desarrollo humano han adquirido el compromiso de adoptar medidas para la promoción de la salud, a fin de prevenir la aparición de enfermedades de origen laboral y enfermedades crónicas no transmisibles (ECNT) -diabetes, hipertensión, obesidad, cardiopatías, accidentes cerebrovasculares, entre otros- (Secretaría de Salud de Honduras, 2016).

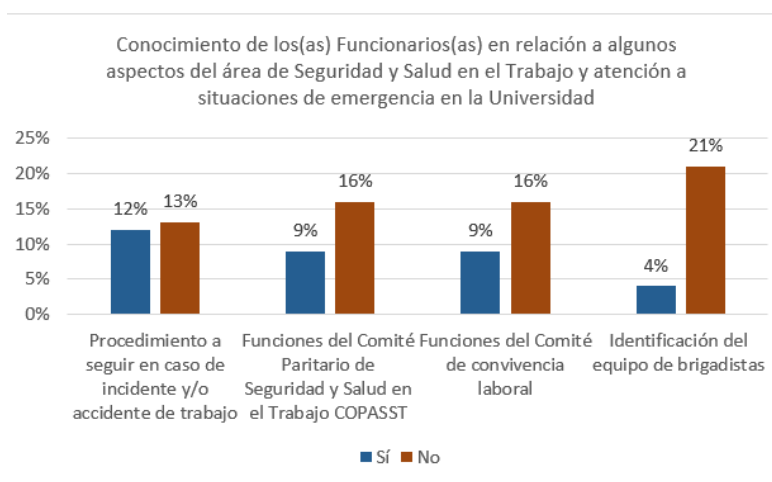
La promoción de hábitos saludables va más allá de las actividades lideradas por la organización, realmente el propósito es que el trabajador adopte para sí mismo un estilo de vida saludable que genere impactos positivos a corto, mediano y largo plazo sobre su estado físico y mental (Secretaría de Salud de Honduras, 2016); de igual forma se espera que el trabajador aplique e imparta los conocimientos adquiridos en el ámbito familiar, laboral y/o comunitario beneficiando así a más personas.

Se recomienda a la Universidad que contemple entre sus estrategias para la promoción de hábitos saludables la realización de los siguientes aspectos: sensibilización acerca de la importancia de los hábitos y estilos de vida saludables, campañas que fomenten la alimentación balanceada y el control del peso corporal, inclusión de snacks o meriendas saludables en los menús que ofertan la cafeterías de la Universidad y programación de actividades para el fomento físico, deportivo, artístico y cultural.

**Tabla. Conocimiento de los(as) Funcionarios(as) en relación a algunos aspectos del área de Seguridad y Salud en el Trabajo y atención a situaciones de emergencia en la Universidad**

Conocimiento de los(as) Funcionarios(as) en relación a algunos aspectos del área de Seguridad y Salud en el Trabajo y atención a situaciones de emergencia en la Universidad									
Ítem	Procedimiento a seguir en caso de incidente y/o accidente de trabajo		Funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST		Funciones del Comité de convivencia laboral		Identificación del equipo de brigadistas		TOTAL
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
Sí	77	12	55	9	59	9	24	4	636
No	82	13	104	16	100	16	135	21	
<b>SUBTOTAL</b>	159	25	159	25	159	25	159	25	

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.



**Figura. Conocimiento de los(as) Funcionarios(as) en relación a algunos aspectos del área de Seguridad y Salud en el Trabajo y atención a situaciones de emergencia en la Universidad**

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.

En relación al conocimiento que tienen los(as) funcionarios(as) respecto al procedimiento a seguir en caso de incidente y/o accidente de trabajo, funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo -COPASST-, funciones del Comité de convivencia laboral e identificación del equipo de brigadistas, se evidencia que el 66% niega tener conocimiento al respecto, mientras que el 34% restante lo afirma.

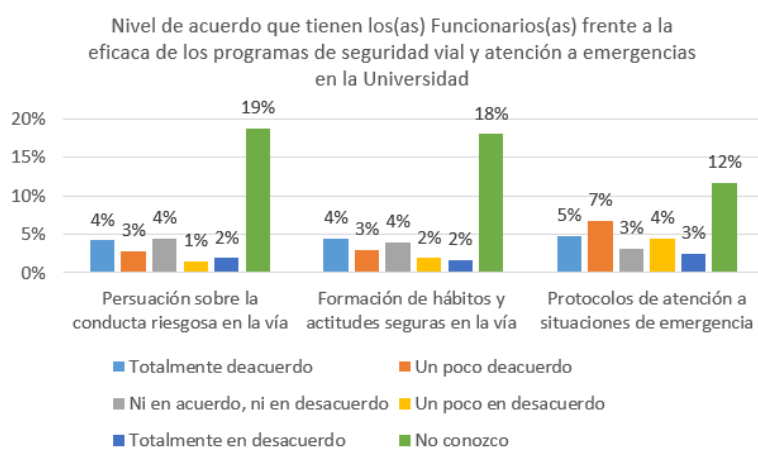
El conocimiento de los temas en mención, se constituyen como un eje central que funciona en pro del bienestar de los trabajadores, dado que este favorece que los mismos conozcan su entorno laboral y activen efectivamente los mecanismos y acciones que están a disposición de ellos. Es por ello que se recomienda a la Universidad impartir información en estos temas a los(as) funcionarios(as) bajo el concepto de reinducción o actualización de los procedimientos internos con los que cuenta la institución.

## CULTURA INSTITUCIONAL Y CIUDADANA

**Tabla. Nivel de acuerdo que tienen los(as) Funcionarios(as) frente a la eficacia de los programas de seguridad vial y atención a emergencias en la Universidad**

Nivel de acuerdo que tienen los(as) Funcionarios(as) frente a la eficacia de los programas de seguridad vial y atención a emergencias en la Universidad						
Ítem	Persuasión sobre la conducta riesgosa en la vía		Formación de hábitos y actitudes seguras en la vía		Protocolos de atención a situaciones de emergencia	
	fi	%	fi	%	fi	%
Totalmente de acuerdo	20	4,19	21	4,4	23	4,82
Un poco de acuerdo	13	2,73	14	2,9	32	6,71
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	21	4,4	19	4	15	3,14
Un poco en desacuerdo	7	1,47	9	1,9	21	4,4
Totalmente en desacuerdo	9	1,89	8	1,7	12	2,52
No conozco	89	18,7	88	18	56	11,7
<b>SUBTOTAL</b>	<b>159</b>	<b>33,3</b>	<b>159</b>	<b>33</b>	<b>159</b>	<b>33,3</b>

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.



**Figura. Nivel de acuerdo que tienen los(as) Funcionarios(as) frente a la eficacia de los programas de seguridad vial y atención a emergencias en la Universidad**

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.

En la gráfica anterior, se evidencia que los(as) Funcionarios(as) refieren su nivel de acuerdo frente a la eficacia de los programas de seguridad vial y atención a emergencias en la Universidad, con las siguientes respuestas: totalmente de acuerdo y un poco de acuerdo 25%, ni en acuerdo ni en desacuerdo 12%, un poco en desacuerdo y totalmente en desacuerdo 14% y no conozco 48%.

Estos resultados dejan en evidencia que el 48% de los(as) funcionarios(as) no conoce los programas de seguridad vial y atención a emergencias, es por ello que surge la necesidad de que la Universidad difunda los protocolos existentes, implemente programas tendientes a la seguridad vial y capacite a los(as) funcionarios(as) en temas afines, con el propósito de generar nuevos conocimientos y afianzar habilidades que permitan a los Docentes y Administrativos ser agentes multiplicadores de buenas prácticas con la comunidad universitaria.

**Tabla. Observaciones de la primera versión del cuestionario dirigido a funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca**

Observaciones de los Docentes
¿Cuándo se va a pensar realmente en el bienestar de los docentes en un medio tan estresante, en espacios de trabajo tan inhumano?
considero importante que cuando se tengan los resultados den a conocer
Creo que deberían estar más pendientes en cómo fortalecer más áreas de aprendizaje de los estudiantes. Pues hay demasiadas asignaturas que no sirven de nada para un profesional, incluso docentes que ya están pensionados y no dan espacio para gente joven con ideas nuevas
Cuando se tiene contrato como docente de cátedra solo se cuenta con el tiempo contratado para desarrollar las Clases
Es importante aprovechar las oportunidades que ofrece la universidad para actualizarme en los temas ofrecidos por ustedes.
Es muy positivo para cualquier organización que se genere este tipo de iniciativas ya que contar con información puede entregar elementos valiosos para la toma de decisiones. La Universidad tiene cosas muy positivas que difícilmente se ven en otra universidad como: Compromiso con la calidad, Trabajo por la acreditación de programas, Excelencia académica Integración social, Enfoque ambiental y sostenible, Emprendimiento, Respeto por las personas y sensación positiva de estabilidad.
Siempre hay susceptibilidad a la mejora y si me pidieran mi opinión... lo único que valdría la pena revisar (si hubiese lugar a ello) sería dar un poco más de inclusión a los docentes de cátedra particularmente en cuanto a beneficios ya que queda una sensación de orfandad parcial en el periodo que no hay vinculación laboral. Agradezco el espacio y envío mis mejores deseos.
Es necesario hacer valer el tema de la U un espacio libre de humo de tabaco.

Es necesario que la universidad realice convenio con gimnasios cercanos y divulgue el tema de becas para funcionarios y familiares, pues se desconoce.
Espero la valiosa retroalimentación de ustedes a mis respuestas, gracias.
Espero que los resultados de la aplicación de la presente encuesta nos sean compartidos. Gracias
Este tipo de actividades podría programarse en períodos de inducción a estudiantes y en terminación de semestre académico para docentes, administrativos, personal de apoyo y otros.
Estoy relativamente nueva en la universidad razón por la cual aún desconozco algunos procesos
Falta divulgación de actividades de la universidad con el personal
Gracias
Gracias
Hacer más presencia en el programa TAGP de Funza , trabajamos en horario de 2 pm a 10 pm de lunes a viernes y tenemos jornadas de reunión los días lunes a las 5 pm aquí bienvenidos
Interesante encuesta para hacer un diagnóstico inicial de la situación más real de Bienestar
La divulgación por diferentes medios es muy importante para la vida sana en la Universidad. Ser docente de cátedra no debería ser una condición de acceso a beneficios y servicios.
La encuesta muestra no da opción de entender el bienestar de manera integral solo preguntan unas pocas variables de salud ocupacional. No incorpora variables que permitan pensar que se está construyendo un programa de bienestar para pensionados y pre-pensionados.
Las encuesta es muy larga y repetitiva, ofrecer espacios más diversos considerando el perfil e intereses de los docentes!
Los docentes ocasionales medio tiempo, en especial nuestro programa, no podemos participar sino en actividades que se programen en los horarios que tenemos asignados, además porque tenemos otras actividades fuera de la universidad, que no nos facilitan asistir o participar en el general.
Mejorar procesos que lo administrativos realicen sus funciones y no se las signen a los docentes
muchas gracias
Muy buena iniciativa
Necesitamos urgentemente otra sede
Ojalá, en esta nueva administración, se le de verdadera importancia al bienestar de los docentes de la universidad. Gracias.
Pienso que es importante mayor divulgación de todos los aspectos relacionados en la presente encuesta, quizás para los docentes de planta o que están mayor tiempo en la universidad tienen más conocimiento a diferencia de nosotros los de cátedra. Gracias
Por ser docente de cátedra no es fácil vincularse a las actividades culturales, deportivas y de bienestar pero es difícil.
Puedo orientar un taller de aeromodelismo para construir aviones a radio control con los profes y alumnos aficionados al modelismo.
Reconocer e incorporar y hacer los ajustes normativos internos que se requieran para incluir a los docentes catedráticos en sus derechos a formación, actualización y participación en eventos académicos.
Todo la encuesta está bien diseñada
Un buen medio de conocer las necesidades
Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.

**Tabla. Observaciones de la primera versión del cuestionario dirigido a funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca**

Observaciones de los Administrativos
Celebro que se realice esta encuesta, con la que se podrá apreciar un diagnóstico de la universidad
En cuanto a los programa de educación Vial, en la Universidad no he visto el primer curso o charla que se enfoque en este, así como, no se han impartido charlas sobre el manejo del estrés.
Gracias.
Hay preguntas que requieren más de una respuesta.

---

No existe un plan de bienestar documentado solo actividades programadas ocasionalmente

---

Sería bueno que se implementaran estrategias que mejoren el clima laboral porque no hay respeto del uno por el otro

---


Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.

### **Referencias bibliográficas del análisis de la primera versión del cuestionario dirigido a los funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca**

- Amaya, Conde , & Pedraza. (2015). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Obtenido de Scielo: revista de ciencias sociales: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010)
- Canseco, M., & Ojeda, A. (2016). *Comunicación laboral: una propuesta estratégica para facilitar el quehacer de los equipos de trabajo*. Obtenido de Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología : <http://www.redalyc.org/pdf/292/29248181009.pdf>
- Carmona. (2015). *Aprovechamiento del tiempo libre y realización de actividad física regular en comunidad universitaria de Colombia. Prueba piloto*. Obtenido de Revista Cientificas Universidad CES: CES Movimiento y Salud: <https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj1vOLr6arXAhWJ1CYKHXxpBRsQFggqMAE&url=http%3A%2F%2Frevistas.ces.edu.co%2Findex.php%2Fmovimientoysalud%2Farticle%2Fdownload%2F3572%2Fpdf&usg=AOvVaw3o4X3I4rrnEeaLU>
- Castelló, E., & Trías , C. (2011). *Educación financiera para todos: estrategias y buenas prácticas de educación financiera en la Unión Europea*. Obtenido de Comité económico y social europeo: <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/qe-30-12-894-es.pdf>
- Castillo, J. A. (2006). *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad* . Bogotá : ECOE Ediciones.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: teoría, proceso y práctica*. Bogota, D.C: McGraw-Hill.
- Gómez Jiménez, Á. (2001). *El sociograma: estudio de las relaciones informales en las organizaciones*. Obtenido de Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones: <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317661007.pdf>
- Jaramillo, L. (2008). *Emprendimiento: Concepto básico en competencias*. Obtenido de Universidad del Norte: Instituto de Estudios en Educación Superior - IESE: <https://guayacan.uninorte.edu.co/divisiones/iese/lumen/ediciones/7/articulos/emprendimiento.pdf>
- Lange, I., & Vio , F. (2006 ). *Guía para Universidades Saludables y otras Instituciones de Educación Superior*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica de Chile : <http://www7.uc.cl/ucsaludable/img/guiaUSal.pdf>
- Mera, C. W., & Vega, J. C. (2016). *Modelo de formación en emprendimiento social para Instituciones de Educación Superior en Colombia*. Obtenido de Revista EAN: <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a02.pdf>

- Ministerio de Educación Nacional. (2016). *Lineamientos de Política de Bienestar para Instituciones de Educación Superior*. Obtenido de Ministerio de Educación Nacional: [http://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-360314\\_recurso.pdf](http://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-360314_recurso.pdf)
- Montané, N. (2008). La asertividad en el trabajo: una competencia esencial para un desempeño laboral exitoso. *Revista del Banco Central de Cuba*, 27-30 .
- Ospina, L., & Ramírez , C. (2013). *Propuestas pedagogicas para el uso del tiempo libre en la Institución Educativa Tomás Cipriano de Mosquera Jornada Tarde* . Obtenido de Repositorio institucional de la Universidad Libre: <http://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/7669/RamirezLabradorCharlieLaurence2013.pdf?sequence=1>
- Secretaría de Salud de Honduras . (2016). *Guía de estilos saludables en el ámbito laboral*. Obtenido de Organización Panamericana de la Salud PAHO - Secretaría de la Salud del Gobierno de Honduras: [http://www.paho.org/hon/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=382-estilos-vida-saludable-actividad-fisica&category\\_slug=desarrollo-humano-sostenible-y-estilos-de-vida-sal&Itemid=211](http://www.paho.org/hon/index.php?option=com_docman&view=download&alias=382-estilos-vida-saludable-actividad-fisica&category_slug=desarrollo-humano-sostenible-y-estilos-de-vida-sal&Itemid=211)

*Apéndice D. Segunda versión del cuestionario dirigido a Docentes de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca*

UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA DIVISIÓN DE MEDIO UNIVERSITARIO – PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL					
					
<b>CUESTIONARIO PARA DOCENTES</b> Cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral de los funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca					
Fecha de diligenciamiento: día/mes/año					
Respetado(a) Docente, agradecemos su colaboración al destinar unos minutos de su tiempo para el desarrollo del presente cuestionario, la información que usted nos suministre permitirá llevar a cabo el estudio diagnóstico de las necesidades de bienestar sociolaboral para funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Cabe anotar que la información que usted suministre es de carácter confidencial, es por ello que el reporte de los resultados será en forma general y no en forma individual, le invitamos a que conteste cada una de las preguntas según lo que usted considere, no hay preguntas correctas o equivocadas.					
DATOS DE CARACTERIZACIÓN DEL DOCENTE					
Marque con una "x", la opción que aplique a su caso.					
¿Cuál es su vinculación como Docente?					
<input type="checkbox"/> Docente de planta <input type="checkbox"/> Docente de cátedra <input type="checkbox"/> Docente ocasional medio tiempo <input type="checkbox"/> Docente ocasional tiempo completo					
¿Cuál es su jornada laboral?					
<input type="checkbox"/> Tiempo completo diurno <input type="checkbox"/> Tiempo completo nocturno <input type="checkbox"/> Medio tiempo diurno <input type="checkbox"/> Medio tiempo nocturno					
Programa en el que ejerce sus labores (Pregrado, Posgrado y/o Ciencias Básicas)					
Programas de Pregrado:					
<input type="checkbox"/> Administración de Empresas Comerciales <input type="checkbox"/> Administración y Ejecución de Construcciones <input type="checkbox"/> Bacteriología y Laboratorio Clínico					
<input type="checkbox"/> Construcción y Gestión en Arquitectura <input type="checkbox"/> Delineantes en Arquitectura e Ingeniería <input type="checkbox"/> Derecho					
<input type="checkbox"/> Diseño Digital y Multimedia <input type="checkbox"/> Economía <input type="checkbox"/> Trabajo Social					
<input type="checkbox"/> Turismo <input type="checkbox"/> Tecnología en Asistencia Gerencial (metodología a distancia)					
<input type="checkbox"/> Tecnología en Asistencia Gerencial (metodología presencial) <input type="checkbox"/> Tecnología en Asistencia Gerencial (metodología presencial - Furza)					
Programas de Posgrados:					
<input type="checkbox"/> Especialización en Gerencia de la Calidad en Salud <input type="checkbox"/> Especialización en Gerencia de Laboratorios					
<input type="checkbox"/> Especialización en Gerencia en Salud Ocupacional <input type="checkbox"/> Especialización en Edificación Sostenible					
<input type="checkbox"/> Especialización en Promoción en Salud y Desarrollo Humano <input type="checkbox"/> Maestría en Desarrollo Humano					
Programas de Ciencias Básicas:					
<input type="checkbox"/> Programa de Ciencias Básicas					
<b>Tiempo de servicio en la Universidad:</b>	<b>Edad:</b>	<b>Género:</b>	<b>Estado civil:</b>	<b>Tipo de la vivienda en la que reside actualmente:</b>	<b>Personas que aportan económicamente al hogar:</b>
<input type="checkbox"/> Menos de 1 año <input type="checkbox"/> 1 año a 5 años <input type="checkbox"/> 6 años a 10 años <input type="checkbox"/> 11 años a 15 años <input type="checkbox"/> 16 años a 20 años <input type="checkbox"/> 21 años o más	<input type="checkbox"/> 18 años – 29 años <input type="checkbox"/> 30 años – 39 años <input type="checkbox"/> 40 años – 49 años <input type="checkbox"/> 50 años – 59 años <input type="checkbox"/> 60 años o mayor	<input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Otro(a) <input type="checkbox"/> No responde	<input type="checkbox"/> Soltero(a) <input type="checkbox"/> Casado(a) <input type="checkbox"/> Unión libre <input type="checkbox"/> Viudo(a) <input type="checkbox"/> Separado(a) <input type="checkbox"/> Divorciado(a)	<input type="checkbox"/> Casa <input type="checkbox"/> Apartamento <input type="checkbox"/> Apartaestudio <input type="checkbox"/> Habitación <input type="checkbox"/> Otro, ¿cuál? _____	<input type="checkbox"/> Usted <input type="checkbox"/> Usted y su pareja <input type="checkbox"/> Usted y sus hijos <input type="checkbox"/> Usted, su pareja e hijos <input type="checkbox"/> Usted y sus padres <input type="checkbox"/> Usted y otros(as)
<b>Tenencia de la vivienda en la que reside actualmente</b>	<b>Estrato socioeconómico de la vivienda en la que reside actualmente</b>	<b>Lugar de residencia:</b>	<b>En caso de vivir en Bogotá, por favor indique la Localidad:</b>		
<input type="checkbox"/> Propia <input type="checkbox"/> Familiar <input type="checkbox"/> Amiando <input type="checkbox"/> Propia con pagos pendientes <input type="checkbox"/> Otra, ¿cuál? _____	<input type="checkbox"/> Estrato 1 <input type="checkbox"/> Estrato 2 <input type="checkbox"/> Estrato 3 <input type="checkbox"/> Estrato 4 <input type="checkbox"/> Estrato 5 <input type="checkbox"/> Estrato 6	<input type="checkbox"/> Bogotá <input type="checkbox"/> Otro municipio	<input type="checkbox"/> Antonio Nariño <input type="checkbox"/> Barrios Unidos <input type="checkbox"/> Bosa <input type="checkbox"/> Chapinero <input type="checkbox"/> Ciudad Bolívar	<input type="checkbox"/> Engativá <input type="checkbox"/> Fontibón <input type="checkbox"/> Kennedy <input type="checkbox"/> La Candelaria <input type="checkbox"/> Los Mártires <input type="checkbox"/> Puente Aranda <input type="checkbox"/> Rafael Uribe <input type="checkbox"/> San Cristóbal	<input type="checkbox"/> Santa Fe <input type="checkbox"/> Suba <input type="checkbox"/> Sumapaz <input type="checkbox"/> Teusaquillo <input type="checkbox"/> Tunjuelito <input type="checkbox"/> Usaquén <input type="checkbox"/> Usme
<b>En caso de vivir en un municipio aledaño a Bogotá, por favor indique en cual:</b>	<b>¿Cuánto tiempo destina para trasladarse a su lugar de trabajo?</b>		<b>¿Qué medio de transporte utiliza usualmente para desplazarse a la Universidad?</b>		
<input type="checkbox"/> Cajicá <input type="checkbox"/> Chía <input type="checkbox"/> Cota <input type="checkbox"/> Facatativá <input type="checkbox"/> Funza <input type="checkbox"/> La Calera <input type="checkbox"/> Madrid <input type="checkbox"/> Mosquera <input type="checkbox"/> Sibaté <input type="checkbox"/> Tabio <input type="checkbox"/> Tenjo <input type="checkbox"/> Tocancipá <input type="checkbox"/> Zipaquirá <input type="checkbox"/> Otro, ¿cuál? _____	<input type="checkbox"/> Menos de 30 minutos <input type="checkbox"/> Entre 30 minutos y 60 minutos <input type="checkbox"/> Entre 60 minutos y 90 minutos <input type="checkbox"/> Entre 90 minutos y 120 minutos <input type="checkbox"/> Más de 120 minutos		<input type="checkbox"/> Caminando <input type="checkbox"/> Bicieta <input type="checkbox"/> SITP <input type="checkbox"/> Transmilenio <input type="checkbox"/> Motocicleta <input type="checkbox"/> Automóvil particular <input type="checkbox"/> Taxi <input type="checkbox"/> Uber, Cabify, Aitrb... <input type="checkbox"/> Otra, ¿cuál? _____		



DIMENSIONES DE BIENESTAR ENFOCADAS AL ÁMBITO SOCIOLABORAL							
Responda las preguntas según su consideración, para el caso de las preguntas cerradas marque con una "x" una única opción.							
<b>ORIENTACIÓN EDUCATIVA</b>							
1. Según su ejercicio laboral como Docente, ¿cuáles considera que deben ser los temas de capacitación para el desarrollo de sus funciones? _____			2. Dado el caso que la Universidad adelantara un ciclo de capacitaciones, indique la modalidad que más se ajusta a su interés: <input type="checkbox"/> Presencial <input type="checkbox"/> Virtual (en línea) <input type="checkbox"/> Semipresencial (B-learning) <input type="checkbox"/> Otro, ¿cuál? _____				
3. En caso de que haber elegido la modalidad presencial, indique su disponibilidad de tiempo:							
	Item	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
	Mañana						
	Tarde						
	Noche						
<b>COMPETENCIAS PARA LA VIDA</b>							
4. Dado el caso que la Universidad ofertara alguno de los siguientes temas que fomentan las COMPETENCIAS PARA LA VIDA*, ¿cuál sería de su interés?: <input type="checkbox"/> Capacidad de relacionarse con los demás y el entorno <input type="checkbox"/> Comunicación asertiva en el ámbito laboral <input type="checkbox"/> Resolución armónica de conflictos <input type="checkbox"/> Desvinculación laboral asistida (pre-pensionados) <input type="checkbox"/> Otro, ¿cuál? _____ <input type="checkbox"/> No son de mi interés las actividades relacionadas con las competencias para la vida			5. En caso de estar interesado(a) en recibir información relacionada con las COMPETENCIAS PARA LA VIDA, indique su disponibilidad de tiempo:				
	Item	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
	Mañana						
	Tarde						
	Noche						
*...Son las habilidades para el comportamiento positivo y adaptable, que permiten a los individuos lidiar eficazmente con las demandas y retos de la vida cotidiana" (Martínez, 2014, p. 98).							
<b>PROMOCIÓN SOCIOECONÓMICA</b>							
6. Dado el caso que la Universidad contara con los siguientes temas de EDUCACIÓN FINANCIERA, ¿cuál sería de su interés?: <input type="checkbox"/> Planificación financiera <input type="checkbox"/> Planes de ahorro <input type="checkbox"/> Endeudamiento y capacidad de pago <input type="checkbox"/> Adquisición de seguros <input type="checkbox"/> Sistema pensional <input type="checkbox"/> Administración de cesantías <input type="checkbox"/> Otro, ¿cuál? _____ <input type="checkbox"/> No son de mi interés los temas relacionados con la educación financiera			7. Dado el caso que la Universidad contara con las siguientes alternativas que apoyan el EMPRENDIMIENTO ¿cuál es de su interés?: <input type="checkbox"/> Información sobre el emprendimiento y motivación del mismo <input type="checkbox"/> Creación de nuevas empresas (autoempleo, auto-sostenibilidad y nuevos empleos) <input type="checkbox"/> Alianzas estratégicas para el crecimiento de pequeñas empresas <input type="checkbox"/> Otra, ¿cuál? _____ <input type="checkbox"/> No son de mi interés las estrategias que apoyan el emprendimiento				
8. En caso de estar interesado(a) en recibir formación presencial en EDUCACIÓN FINANCIERA y/o APOYO AL EMPRENDIMIENTO, por favor indique qué horario se ajusta a su disponibilidad de agenda:							
	Item	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
	Mañana						
	Tarde						
	Noche						
<b>FOMENTO DE LA ACTIVIDAD FÍSICA, EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN</b>							
9. Dado el caso que la Universidad ofreciera las siguientes actividades que promueven la ACTIVIDAD FÍSICA Y/O EL DEPORTE, ¿en cuál le gustaría participar?: <input type="checkbox"/> Aeróbicos <input type="checkbox"/> Gimnasio <input type="checkbox"/> Voleibol <input type="checkbox"/> Ajedrez <input type="checkbox"/> Microfútbol <input type="checkbox"/> Ultimate (frisbee) <input type="checkbox"/> Baloncesto <input type="checkbox"/> Rana <input type="checkbox"/> Otra, ¿cuál? _____ <input type="checkbox"/> Fútbol <input type="checkbox"/> Tejo <input type="checkbox"/> No son de mi interés las actividades físicas y/o deportivas <input type="checkbox"/> Fútbol sala <input type="checkbox"/> Tenis de mesa			10. En caso de estar interesado(a) en participar en actividades FÍSICAS, Y/O DEPORTIVAS, indique qué horario se ajusta a su disponibilidad de agenda:				
	Item	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
	Mañana						
	Tarde						
	Noche						
<b>EXPRESIÓN CULTURAL Y ARTÍSTICA</b>							
11. Dado el caso que la Universidad contara con las siguientes actividades para el fomento de la EXPRESIÓN CULTURAL, ¿en cuál le gustaría participar?: <input type="checkbox"/> Actos festivos, lúdicos y religiosos festivos <input type="checkbox"/> Artes populares <input type="checkbox"/> Conocimiento tradicional <input type="checkbox"/> Cultura culinaria <input type="checkbox"/> Juegos y deportes tradicionales <input type="checkbox"/> Lenguas y tradición oral			12. Dado el caso que la Universidad contara con las siguientes actividades para el fomento de la EXPRESIÓN ARTÍSTICA, ¿en cuál le gustaría participar?: <input type="checkbox"/> Artesanía <input type="checkbox"/> Diseño (dibujo) <input type="checkbox"/> Poesía <input type="checkbox"/> Arte digital <input type="checkbox"/> Fotografía <input type="checkbox"/> Teatro <input type="checkbox"/> Artes visuales <input type="checkbox"/> Literatura <input type="checkbox"/> Otro, ¿cuál? _____ (ómn) <input type="checkbox"/> Música <input type="checkbox"/> No son de mi interés las actividades de expresión artística <input type="checkbox"/> Danza				
13. En caso de estar interesado(a) en participar en actividades de expresión CULTURAL Y ARTÍSTICA, indique qué horario se ajusta a su disponibilidad de agenda:							
	Item	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
	Mañana						
	Tarde						
	Noche						



**Apéndice E. Segunda versión del cuestionario dirigido a Administrativos de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca**

UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA  
DIVISIÓN DE MEDIO UNIVERSITARIO – PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL



**CUESTIONARIO PARA ADMINISTRATIVOS**  
Cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral de los funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca

Fecha de diligenciamiento: día/mes/año

Respetado(a) Administrativo(a), agradecemos su colaboración al destinar unos minutos de su tiempo para el desarrollo del presente cuestionario, la información que usted nos suministre permitirá llevar a cabo el estudio diagnóstico de las necesidades de bienestar sociolaboral para funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Cabe anotar que la información que usted suministre es de carácter confidencial, es por ello que el reporte de los resultados será en forma general y no en forma individual; le invitamos a que conteste cada una de las preguntas según lo que usted considere, no hay preguntas correctas o equivocadas.

DATOS DE CARACTERIZACIÓN DEL ADMINISTRATIVO(A)					
Marque con una "x", la opción que aplique a su caso.					
¿Cuál es su jornada laboral?					
<input type="checkbox"/> Tiempo completo diurno	<input type="checkbox"/> Tiempo completo nocturno	<input type="checkbox"/> Medio tiempo diurno	<input type="checkbox"/> Medio tiempo nocturno		
Dependencia en la que ejerce sus funciones:					
Dependencia de Rectoría:					
<input type="checkbox"/> Rectoría	<input type="checkbox"/> Secretaría general	<input type="checkbox"/> Oficina de Control interno	<input type="checkbox"/> Oficina jurídica		
<input type="checkbox"/> Oficina de Autoevaluación y Acreditación	<input type="checkbox"/> Oficina de Planeación, Sistemas y Desarrollo	<input type="checkbox"/> Oficina de Proyección Social	<input type="checkbox"/> Oficina de investigaciones		
Dependencia de Vicerrectoría Administrativa:					
<input type="checkbox"/> Vicerrectoría Administrativa	<input type="checkbox"/> División financiera	<input type="checkbox"/> División de Medio Universitario	<input type="checkbox"/> División de Recursos Humanos		
<input type="checkbox"/> División de Promoción de Relaciones Institucionales	<input type="checkbox"/> División de Servicios y Recursos Administrativos				
Dependencia de Vicerrectoría Académica:					
<input type="checkbox"/> Vicerrectoría Académica	<input type="checkbox"/> Recursos educativos y publicaciones	<input type="checkbox"/> Biblioteca	<input type="checkbox"/> Admisiones, registro y control		
Si usted ejerce sus labores en un programa académico (Pregrado, Posgrado y/o Ciencias Básicas), por favor indique con "x" al que corresponda					
Programas de Pregrado:					
<input type="checkbox"/> Administración de Empresas Comerciales	<input type="checkbox"/> Derecho	<input type="checkbox"/> Tecnología en Asistencia Gerencial (metodología a distancia)			
<input type="checkbox"/> Administración y Ejecución de Construcciones	<input type="checkbox"/> Diseño Digital y Multimedia	<input type="checkbox"/> Tecnología en Asistencia Gerencial (metodología presencial)			
<input type="checkbox"/> Bacteriología y Laboratorio Clínico	<input type="checkbox"/> Economía	<input type="checkbox"/> Tecnología en Asistencia Gerencial (metodología presencial - Funza)			
<input type="checkbox"/> Construcción y Gestión en Arquitectura	<input type="checkbox"/> Trabajo Social				
<input type="checkbox"/> Delinuentes en Arquitectura e Ingeniería	<input type="checkbox"/> Turismo				
Programas de Posgrados:					
<input type="checkbox"/> Especialización en Gerencia de la Calidad en Salud	<input type="checkbox"/> Especialización en Edificación Sostenible				
<input type="checkbox"/> Especialización en Gerencia de Laboratorios	<input type="checkbox"/> Especialización en Promoción en Salud y Desarrollo Humano				
<input type="checkbox"/> Especialización en Gerencia en Salud Ocupacional	<input type="checkbox"/> Maestría en Desarrollo Humano				
<b>Tiempo de servicio en la Universidad:</b>	<b>Edad:</b>	<b>Género:</b>	<b>Estado civil:</b>	<b>Tipo de la vivienda en la que reside actualmente:</b>	<b>Personas que aportan económicamente al hogar:</b>
<input type="checkbox"/> Menos de 1 año	<input type="checkbox"/> 18 años – 29 años	<input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Soltero(a)	<input type="checkbox"/> Casa	<input type="checkbox"/> Usted
<input type="checkbox"/> 1 año a 5 años	<input type="checkbox"/> 30 años – 39 años	<input type="checkbox"/> Femenino	<input type="checkbox"/> Casado(a)	<input type="checkbox"/> Apartamento	<input type="checkbox"/> Usted y su pareja
<input type="checkbox"/> 6 años a 10 años	<input type="checkbox"/> 40 años – 49 años	<input type="checkbox"/> Otro(a)	<input type="checkbox"/> Unión libre	<input type="checkbox"/> Apartaestadio	<input type="checkbox"/> Usted y sus hijos
<input type="checkbox"/> 11 años a 15 años	<input type="checkbox"/> 50 años – 59 años	<input type="checkbox"/> No responde	<input type="checkbox"/> Viudo(a)	<input type="checkbox"/> Habitación	<input type="checkbox"/> Usted, su pareja e hijos
<input type="checkbox"/> 16 años a 20 años	<input type="checkbox"/> 60 años o mayor		<input type="checkbox"/> Separado(a)	<input type="checkbox"/> Otro, ¿cuál? _____	<input type="checkbox"/> Usted y sus padres
<input type="checkbox"/> 21 años o más			<input type="checkbox"/> Divorciado(a)		<input type="checkbox"/> Usted y otros(as)
<b>Tenencia de la vivienda en la que reside actualmente</b>	<b>Estrato socioeconómico de la vivienda en la que reside actualmente</b>	<b>Lugar de residencia:</b>	<b>En caso de vivir en Bogotá, por favor indique la Localidad:</b>		
<input type="checkbox"/> Propia	<input type="checkbox"/> Estrato 1 <input type="checkbox"/> Estrato 2	<input type="checkbox"/> Bogotá	<input type="checkbox"/> Antonio Nariño	<input type="checkbox"/> Fontibón	<input type="checkbox"/> Santa Fe
<input type="checkbox"/> Familiar	<input type="checkbox"/> Estrato 3 <input type="checkbox"/> Estrato 4	<input type="checkbox"/> Otro Municipio	<input type="checkbox"/> Barrios Unidos	<input type="checkbox"/> Kennedy	<input type="checkbox"/> Suba
<input type="checkbox"/> Arriendo	<input type="checkbox"/> Estrato 5 <input type="checkbox"/> Estrato 6		<input type="checkbox"/> Bosa	<input type="checkbox"/> La Candelaria	<input type="checkbox"/> Sumapaz
<input type="checkbox"/> Propia con pagos pendientes			<input type="checkbox"/> Chapinero	<input type="checkbox"/> Los Mártires	<input type="checkbox"/> Teusaquillo
<input type="checkbox"/> Otra, ¿cuál? _____			<input type="checkbox"/> Ciudad Bolívar	<input type="checkbox"/> Puente Aranda	<input type="checkbox"/> Tunjuelito
			<input type="checkbox"/> Engativá	<input type="checkbox"/> Rafael Uribe	<input type="checkbox"/> Usaquén
				<input type="checkbox"/> San Cristóbal	<input type="checkbox"/> Usme
<b>En caso de vivir en un municipio aledaño a Bogotá, por favor indique en cual:</b>	<b>¿Cuánto tiempo destina para trasladarse a su lugar de trabajo?</b>		<b>¿Qué medio de transporte utiliza usualmente para desplazarse a la Universidad?</b>		
<input type="checkbox"/> Cajicá <input type="checkbox"/> Chía <input type="checkbox"/> Cota	<input type="checkbox"/> Menos de 30 minutos		<input type="checkbox"/> Caminando	<input type="checkbox"/> Bicicleta	
<input type="checkbox"/> Facatativá <input type="checkbox"/> Funza <input type="checkbox"/> La Calera	<input type="checkbox"/> Entre 30 minutos y 60 minutos		<input type="checkbox"/> SITP	<input type="checkbox"/> Transmilenio	
<input type="checkbox"/> Madrid <input type="checkbox"/> Mosquera <input type="checkbox"/> Sibitá	<input type="checkbox"/> Entre 60 minutos y 90 minutos		<input type="checkbox"/> Bus intermunicipal	<input type="checkbox"/> Motocicleta	
<input type="checkbox"/> Tabío <input type="checkbox"/> Tenjo <input type="checkbox"/> Tocancipá	<input type="checkbox"/> Entre 90 minutos y 120 minutos		<input type="checkbox"/> Automóvil particular	<input type="checkbox"/> Taxi	
<input type="checkbox"/> Zipaquirá <input type="checkbox"/> Otro, ¿cuál? _____	<input type="checkbox"/> Más de 120 minutos		<input type="checkbox"/> Uber, Cabify, Airbnb...	<input type="checkbox"/> Otra, ¿cuál? _____	

DIMENSIONES DE BIENESTAR ENFOCADAS AL ÁMBITO SOCIOLABORAL																																		
Responda las preguntas según su consideración, para el caso de las preguntas cerradas marque con una "x" una única opción.																																		
<b>ORIENTACIÓN EDUCATIVA</b>																																		
1. Según su ejercicio laboral como Administrativo(a), ¿cuáles considera que deben ser los temas de capacitación para el desarrollo de sus funciones?				2. Dado el caso que la Universidad adelantara un ciclo de capacitaciones, indique la modalidad que más se ajusta a su interés:																														
_____				<input type="checkbox"/> Presencial <input type="checkbox"/> Virtual (en línea) <input type="checkbox"/> Semipresencial (B-learning) <input type="checkbox"/> Otro, ¿cuál?																														
3. En caso de que haber elegido la modalidad presencial, indique su disponibilidad de tiempo:																																		
	Item	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado																											
	Mañana																																	
	Tarde																																	
	Noche																																	
<b>COMPETENCIAS PARA LA VIDA</b>																																		
4. Dado el caso que la Universidad ofertara alguno de los siguientes temas que fomentan las COMPETENCIAS PARA LA VIDA*, ¿cuál sería de su interés?				5. En caso de estar interesado(a) en recibir información relacionada con las COMPETENCIAS PARA LA VIDA, indique su disponibilidad de tiempo:																														
<input type="checkbox"/> Capacidad de relacionarse con los demás y el entorno <input type="checkbox"/> Comunicación asertiva en el ámbito laboral <input type="checkbox"/> Resolución armónica de conflictos <input type="checkbox"/> Desvinculación laboral asistida (pre-pensionados) <input type="checkbox"/> Otro, ¿cuál? _____ <input type="checkbox"/> No son de mi interés las actividades relacionadas con las competencias para la vida				<input type="checkbox"/> Información sobre el emprendimiento y motivación del mismo <input type="checkbox"/> Creación de nuevas empresas (autoempleo, auto-sostenibilidad y nuevos empleos) <input type="checkbox"/> Alianzas estratégicas para el crecimiento de pequeñas empresas <input type="checkbox"/> Otra, ¿cuál? _____ <input type="checkbox"/> No son de mi interés las estrategias que apoyan el emprendimiento																														
*... Son las habilidades para el comportamiento positivo y adaptable, que permiten a los individuos lidiar eficazmente con las demandas y retos de la vida cotidiana" (Martínez, 2014, p. 65).				<table border="1"> <thead> <tr> <th>Item</th> <th>Lunes</th> <th>Martes</th> <th>Miércoles</th> <th>Jueves</th> <th>Viernes</th> <th>Sábado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mañana</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Tarde</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Noche</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			Item	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Mañana							Tarde							Noche						
Item	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado																												
Mañana																																		
Tarde																																		
Noche																																		
<b>PROMOCIÓN SOCIOECONÓMICA</b>																																		
6. Dado el caso que la Universidad contara con los siguientes temas de EDUCACIÓN FINANCIERA, ¿cuál sería de su interés?				7. Dado el caso que la Universidad contara con las siguientes alternativas que apoyan el EMPRENDIMIENTO ¿cuál es de su interés?																														
<input type="checkbox"/> Planificación financiera <input type="checkbox"/> Planes de ahorro <input type="checkbox"/> Endeudamiento y capacidad de pago <input type="checkbox"/> Adquisición de seguros <input type="checkbox"/> Sistema pensional <input type="checkbox"/> Administración de cesantías <input type="checkbox"/> Otra, ¿cuál? _____ <input type="checkbox"/> No son de mi interés los temas relacionados con la educación financiera				<input type="checkbox"/> Información sobre el emprendimiento y motivación del mismo <input type="checkbox"/> Creación de nuevas empresas (autoempleo, auto-sostenibilidad y nuevos empleos) <input type="checkbox"/> Alianzas estratégicas para el crecimiento de pequeñas empresas <input type="checkbox"/> Otra, ¿cuál? _____ <input type="checkbox"/> No son de mi interés las estrategias que apoyan el emprendimiento																														
8. En caso de estar interesado(a) en recibir formación presencial en EDUCACIÓN FINANCIERA y/o APOYO AL EMPRENDIMIENTO, por favor indique qué horario se ajusta a su disponibilidad de agenda:																																		
	Item	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado																											
	Mañana																																	
	Tarde																																	
	Noche																																	
<b>FOMENTO DE LA ACTIVIDAD FÍSICA, EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN</b>																																		
9. Dado el caso que la Universidad ofreciera las siguientes actividades que promueven la ACTIVIDAD FÍSICA Y/O EL DEPORTE, ¿en cuál le gustaría participar?				10. En caso de estar interesado(a) en participar en actividades FÍSICAS, Y/O DEPORTIVAS, indique qué horario se ajusta a su disponibilidad de agenda:																														
<input type="checkbox"/> Aeróbicos <input type="checkbox"/> Gimnasio <input type="checkbox"/> Voleibol <input type="checkbox"/> Ajedrez <input type="checkbox"/> Microfútbol <input type="checkbox"/> Ultimate (frisbee) <input type="checkbox"/> Baloncesto <input type="checkbox"/> Rana <input type="checkbox"/> Otra, ¿cuál? _____ <input type="checkbox"/> Fútbol <input type="checkbox"/> Tejo <input type="checkbox"/> No son de mi interés las actividades físicas y/o deportivas <input type="checkbox"/> Fútbol sala <input type="checkbox"/> Tenis de mesa				<table border="1"> <thead> <tr> <th>Item</th> <th>Lunes</th> <th>Martes</th> <th>Miércoles</th> <th>Jueves</th> <th>Viernes</th> <th>Sábado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mañana</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Tarde</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Noche</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			Item	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Mañana							Tarde							Noche						
Item	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado																												
Mañana																																		
Tarde																																		
Noche																																		
<b>EXPRESIÓN CULTURAL Y ARTÍSTICA</b>																																		
11. Dado el caso que la Universidad contara con las siguientes actividades para el fomento de la EXPRESIÓN CULTURAL, ¿en cuál le gustaría participar?				12. Dado el caso que la Universidad contara con las siguientes actividades para el fomento de la EXPRESIÓN ARTÍSTICA, ¿en cuál le gustaría participar?																														
<input type="checkbox"/> Actos festivos, lúdicos y religiosos <input type="checkbox"/> Medicina tradicional <input type="checkbox"/> Años populares <input type="checkbox"/> Organización social <input type="checkbox"/> Conocimiento tradicional <input type="checkbox"/> Paisajes y espacios de valor cultural <input type="checkbox"/> Cultura culinaria <input type="checkbox"/> Procesos productivos y técnicas artesanales <input type="checkbox"/> Juegos y deportes tradicionales <input type="checkbox"/> Otro, ¿cuál? _____ <input type="checkbox"/> Lenguas y tradición oral <input type="checkbox"/> No son de mi interés las actividades de expresión cultural				<input type="checkbox"/> Artesanía <input type="checkbox"/> Diseño (dibujo) <input type="checkbox"/> Arte digital <input type="checkbox"/> Fotografía <input type="checkbox"/> Artes visuales <input type="checkbox"/> Literatura <input type="checkbox"/> (cine) <input type="checkbox"/> Música <input type="checkbox"/> Danza																														
13. En caso de estar interesado(a) en participar en actividades de expresión CULTURAL Y ARTÍSTICA, indique qué horario se ajusta a su disponibilidad de agenda:																																		
	Item	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado																											
	Mañana																																	
	Tarde																																	
	Noche																																	



*Apéndice F. Tablas de frecuencia y observaciones de la segunda versión del cuestionario dirigido a funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca*

**I. SEGUNDA VERSIÓN: DATOS DE CARACTERIZACIÓN**

**Tabla. Edad según tiempo de servicio de los(as) Funcionarios(as) en la Universidad**

Edad según tiempo de servicio de los(as) Funcionarios(as) en la Universidad													
Ítem	Menos de un año		1 año - 5 años		6 años - 10 años		11 años-15 años		16 años-20 años		21 años o más		Total
	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
18 años – 29 años	3	1	12	4	5	2	0	0	0	0	0	0	305
30 años – 39 años	7	2	29	10	18	6	7	2	0	0	0	0	
40 años – 49 años	6	2	30	10	28	9	10	3	15	5	19	6	
50 años – 59 años	0	0	18	6	17	6	10	3	17	6	20	7	
60 años o mayor	0	0	5	2	0	0	6	2	4	1	19	6	
Subtotal	16	5	94	31	68	22	33	11	36	12	58	19	

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla. Estado civil según género de los(as) Funcionarios(as) de la Universidad**

Estado civil según género de los(as) Funcionarios(as) de la Universidad								
Ítem	Femenino		Masculino		Otro(a)		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%		
Soltero(a)	57	19	34	11	0	0	305	
Casado(a)	64	21	64	21	1	0,3		
Unión libre	31	10	17	6	1	0,3		
Viudo(a)	2	1	0	0	0	0		
Separado(a)	13	4	6	2	0	0		
Divorciado(a)	12	4	3	1	0	0		
Subtotal	179	59	124	41	2	0,7		

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla. Tipo de vivienda en la que residen actualmente los(as) Funcionarios(as) y su respectivo tipo de tenencia**

Tipo de vivienda en la que residen actualmente los(as) Funcionarios(as) y su respectivo tipo de tenencia									
Ítem	Casa		Apartamento		Apartaestudio		Habitación		Total
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	
Propia	38	13	82	27	0	0	0	0	304
Propia con pagos pendientes (hipoteca)	14	5	41	13	0	0	0	0	
Inmueble familiar	37	12	23	8	2	1	0	0	
Arriendo o alquiler	8	3	51	17	6	2	2	1	
Subtotal	97	32	197	65	8	3	2	1	

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla. Personas que aportan económicamente al hogar de los(as) Funcionarios(as) de la Universidad.**

Personas que aportan económicamente en el hogar de los(as) Funcionarios(as) de la Universidad		
Ítem	Fi	%
Usted	116	39
Usted y su pareja	122	41
Usted y sus hijos	8	3
Usted, su pareja e hijos	13	4
Usted y sus padres	26	9
Usted y otros	13	4
Otros(as)	1	0,3
<b>Total</b>	<b>299</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla. Lugar de residencia y estrato socioeconómico de los(as) Funcionarios(as) de la Universidad**

Lugar de residencia y estrato socioeconómico de los(as) Funcionarios(as) de la Universidad					
Ítem	Localidad de Bogotá		Municipio aledaño de Cundinamarca		Total
	Fi	%	Fi	%	
Estrato uno	2	1	1	0,3	305
Estrato dos	34	11	6	2	
Estrato tres	141	46	15	4,9	
Estrato cuatro	81	27	11	3,6	
Estrato cinco	10	3	0	0	
Estrato seis	4	1	0	0	
<b>Subtotal</b>	<b>272</b>	<b>89</b>	<b>33</b>	<b>11</b>	

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla. Medio de transporte que utilizan actualmente los(as) Funcionarios(as) de la Universidad para trasladarse a su lugar de trabajo y el tiempo estimado que emplean.**

Medio de transporte que utilizan actualmente los(as) Funcionarios(as) de la Universidad para trasladarse a su lugar de trabajo y el tiempo que tardan para ello																			
Ítem	Caminando		Bicicleta		Sistema Integrado de Transporte Público SITP		TransMilenio		Motocicleta		Automóvil particular		Taxi		Uber, Cabify o Airbnb		Bus Intermunicipal y Transporte Urbano (TransMilenio, SITP o servicio colectivo)		Total
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	
Menos de 30 minutos	7	2	4	1	6	2	8	3	0	0	18	6	4	1	0	0	0	0	305

Entre 30 minutos y 60 minutos	2	1	3	1	20	7	61	20	8	3	36	12	5	2	0	0	0	0
Entre 60 minutos y 90 minutos	0	0	0	0	17	6	57	19	3	1	16	5	0	0	1	0	0	0
Entre 90 minutos y 120 minutos	0	0	0	0	4	1	16	5	0	0	3	1	2	1	1	0	0	0
Más de 120 minutos	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Subtotal	9	3	7	2	48	16	143	47	11	4	73	24	12	4	2	1	0	0

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

## II. SEGUNDA VERSIÓN: TABLAS DE FRECUENCIA EL BIENESTAR SOCIOLABORAL EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO

**Tabla. Modalidades de capacitación que resultan de interés a los(as) funcionarios de la Universidad**

Ítem	Modalidad de capacitación que interesa a los(as) funcionarios(as)					
	Docentes		Administrativos		Docentes y Administrativos	
	fi	%	fi	%	fi	%
Presencial	73	24	59	19	132	43,3
Semipresencial	47	15	21	7	68	22,3
Virtual	81	27	24	8	105	34,4
Subtotal	201	66	104	34	305	100

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla. Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en recibir capacitación bajo la modalidad presencial**

Ítem	Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en recibir capacitación bajo la modalidad presencial						Total
	Mañana		Tarde		Noche		
	fi	%	Fi	%	fi	%	
Lunes	42	10	25	6	25	6	422
Martes	29	7	21	5	28	7	
Miércoles	25	6	33	8	13	3	
Jueves	19	5	26	6	18	4	
Viernes	26	6	28	7	16	4	
Sábado	26	6	11	3	11	3	
Subtotal	167	40	144	34	111	26	

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla. Temas relacionados con las competencias para la vida que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as)**

Ítem	Temas relacionados con las competencias para la vida que resultan interesantes para los(as) funcionarios(as)					
	Docentes		Administrativos		Docentes y Administrativos	
	fi	%	fi	%	fi	%
Capacidad de relacionarse con los demás y el entorno	34	1	22	7	56	18



Comunicación asertiva en el ámbito laboral	67	2	53	17	120	39
Resolución armónica de conflictos	35	1	16	5	51	17
Desvinculación laboral asistida (pre-pensionados)	12		7	2	19	6
No son de mi interés las actividades relacionadas con las competencias para la vida	32	0	5	2	37	12
Otros	20		2	1	22	7
Total	200	66	105	34	305	100

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla. Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios interesados en recibir formación relacionada con las competencias para la vida.**

Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en recibir información relacionada con las competencias para la vida							
Ítem	Mañana		Tarde		Noche		Total
	fi	%	fi	%	fi	%	
Lunes	43	11	26	6	25	6	402
Martes	26	6	23	6	22	5	
Miércoles	28	7	34	8	16	4	
Jueves	16	4	29	7	14	3	
Viernes	32	8	25	6	15	4	
Sábado	19	5	6	1	3	1	
Subtotal	164	41	143	36	95	24	

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla. Temas relacionados con la educación financiera que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as)**

Temas relacionados con la educación financiera que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as)						
Ítem	Docentes		Administrativos		Docentes y Administrativos	
	fi	%	fi	%	fi	%
Planificación financiera	52	17	36	12	88	28,
Planes de ahorro	25	8	22	7	47	15,
Endeudamiento y capacidad de pago	14	5	7	2	21	7
Adquisición de seguros	4	1	1	0	5	2
Sistema pensional	48	16	21	7	69	22,
Administración de cesantías	12	4	6	2	18	6
No son de mi interés los temas relacionados con la educación financiera	39	13	10	3	49	16,
Otros	6	2	2	1	8	3
Total	200	66	105	34	305	100

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla. Temas relacionados con el emprendimiento que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as)**

Temas relacionados con el emprendimiento que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as)						
ítem	Docentes		Administración		Docentes y Administrativos	
	fi	%	fi	%	fi	%
Información sobre el emprendimiento y motivación del mismo	36	11,8	27	8,85	63	21
Creación de nuevas empresas	77	25,2	48	15,7	125	41
Alianzas estratégicas para el crecimiento de pequeñas empresas	52	17	18	5,9	70	23
No son de mi interés las estrategias que apoyan el emprendimiento	30	9,84	10	3,28	40	13
Otros	5	1,64	2	0,66	7	2
Total	200	65,6	105	34,4	305	100

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla. Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en recibir información en educación financiera y emprendimiento**

Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en recibir información en educación financiera y emprendimiento							
Ítem	Mañana		Tarde		Noche		Total
	fi	%	fi	%	fi	%	
Lunes	47	10	32	7	22	5	454
Martes	28	6	25	6	22	5	
Miércoles	24	5	44	10	21	5	
Jueves	19	4	35	8	17	4	
Viernes	24	5	33	7	18	4	
Sábado	25	6	10	2	8	2	
Subtotal	167	37	179	39	108	24	

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla. Actividades para el fomento de la actividad física y el deporte que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as)**

Actividades para el fomento de la actividad física y el deporte que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as)						
Ítem	Docentes		Administrativos		Docentes y Administrativos	
	fi	%	fi	%	fi	%
Aeróbicos	33	11	19	6	52	17
Ajedrez	9	3	2	1	11	4
Baloncesto	9	3	3	1	12	4
Fútbol	9	3	5	2	14	5
Fútbol sala	3	1	4	1	7	2
Gimnasio	48	16	33	11	81	27
Microfútbol	2	1	5	2	7	2
Rana	1	0	3	1	4	1
Tejo	4	1	6	2	10	3
Tenis de mesa	18	6	2	1	20	7
Vóleibol	4	1	5	2	9	3
Ultimate (frisbee)	1	0	0	0	1	0

No son de mi interés las actividades físicas y/o deportivas	33	11	5	2	38	12
Otros	26	9	13	4	39	13
Total	200	66	105	34	305	100

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla. Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en participar en actividades para el fomento físico y deportivo.**

Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en participar en actividades para el fomento físico y deportivo							
Ítem	Mañana		Tarde		Noche		Total
	fi	%	Fi	%	fi	%	
Lunes	41	9	28	6	20	4	465
Martes	23	5	25	5	21	5	
Miércoles	25	5	31	7	18	4	
Jueves	20	4	31	7	27	6	
Viernes	37	8	38	8	19	4	
Sábado	40	9	16	3	5	1	
Subtotal	186	40	169	36	110	24	

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla. Actividades para el fomento de la expresión cultural que resultan interesantes a los(as) funcionarios**

Actividades para el fomento de la expresión cultural que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as)							
Ítem	Docentes		Administrativos		Docentes y Administrativos		
	fa	%	fa	%	fa	%	
Actos festivos, lúdicos y religiosos festivos	8	3	8	3	16	5	
Artes populares	7	2	4	1	11	4	
Conocimiento tradicional	5	2	7	2	12	4	
Cultura culinaria	42	14	22	7	64	21	
Juegos y deportes tradicionales	15	5	14	5	29	10	
Lenguas y tradición oral	24	8	13	4	37	12	
Medicina tradicional	18	6	7	2	25	8	
Organización social	7	2	3	1	10	3	
Paisajes y espacios de valor cultural	23	8	4	1	27	9	
Procesos productivos y técnicas artesanales	17	6	9	3	26	9	
No son de mi interés las actividades de expresión cultural	30	10	11	4	41	13	
Otros	4	1	2	2	6	2	
Total	200	66	104	36	304	100	

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla. Actividades para el fomento de la expresión artística que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as).**

Actividades para el fomento de la expresión artística que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as)							
--	--	--	--	--	--	--	--

Ítem	Docentes		Administrativos		Docentes y Administrativos	
	fi	%	fi	%	fi	%
Artesanía	20	7	14	5	34	11
Arte digital	12	4	4	1	16	5
Artes visuales (cine)	15	5	3	1	18	6
Danza	24	8	33	11	57	19
Diseño (dibujo)	13	4	5	2	18	6
Fotografía	56	18	16	5	72	24
Literatura	11	4	2	1	13	4
Música	7	2	12	4	19	6
Poesía	9	3	1	0	10	3
Teatro	9	3	4	1	13	4
No son de mi interés las actividades de expresión artística	21	7	9	3	30	10
Otros	3	1	2	1	5	2
Total	200	66	105	34	305	100

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla. Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en participar en actividades para la expresión cultural y artística.**

Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en participar en actividades para la expresión cultural y artística							
Ítem	Mañana		Tarde		Noche		Total
	fi	%	fi	%	fi	%	
Lunes	38	8	33	7	24	5	484
Martes	24	5	26	5	29	6	
Miércoles	24	5	41	8	27	6	
Jueves	15	3	33	7	26	5	
Viernes	31	6	39	8	21	4	
Sábado	39	8	12	2	2	0	
Subtotal	171	35	184	38	129	27	

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla. Temas relacionados con los hábitos y estilos de vida saludables que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as).**

Temas relacionados con los hábitos y estilos de vida saludables que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as)							
ítem	Docentes		Administrativos		Docentes y Administrativos		
	fi	%	fi	%	fi	%	
Sexualidad responsable	2	0,6	4	1	6	2	
Prevención del consumo del alcohol y sustancias psicoactivas	6	1,9	5	1	11	4	
Prevención del consumo del tabaco	0	0	1	0,33	1	0	
Manejo del estrés	69	22	30	9,8	99	32	
Descanso equilibrado y alimentación balanceada	91	29	58	19	149	49	
No son de mi interés los temas relacionados con los hábitos y estilos de vida saludables	29	9,5	5	1,6	34	11	

Otros	3	0,9	2	0,6	5	2
Total	200	65	105	34,4	305	100

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla. Temas relacionados con el autocuidado que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as)**

Temas relacionados con el autocuidado que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as)						
Ítem	Docentes		Administrativos		Docentes y Administrativos	
	fi	%	fi	%	fi	%
Socialización de las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad	24	7,8	16	5,2	40	13
Identificación de los riesgos a los que se está expuesto en el puesto de trabajo y medidas preventivas	29	9,5	21	6,8	50	16
Sensibilización de la importancia de cuidar de sí mismo	73	23,9	30	9,8	103	34
Estrategias para incrementar la realización de pausas activas	50	16,3	33	10,8	83	27
No son de mi interés las estrategias del autocuidado	21	6,8	4	1,3	25	8
Otros	3	0,9	1	0,3	4	1
Total	200	65,5	105	34,4	305	100

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla. Temas relacionados la Seguridad y Salud en el trabajo que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as)**

Temas relacionados la Seguridad y Salud en el trabajo que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as)						
ítem	Docentes		Administrativos		Docentes y Administrativos	
	fi	%	fi	%	fi	%
Programa de medicina preventiva (campañas de salud)	62	20	39	13	101	33
Programa de medicina laboral (exámenes medico ocupacionales)	20	7	24	8	44	14
Programa de higiene y seguridad industrial (análisis, valoración y control de riesgos)	24	8	20	7	44	14
Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA)	17	6	2	1	19	6
Funciones del Comité de convivencia laboral	13	4	7	2	20	7
Funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST	2	1	1	0	3	1
Ruta de atención en caso de incidente y/o accidente de trabajo	28	9	8	3	36	12
No es de mi interés la información acerca de seguridad y salud en el trabajo	33	11	3	1	36	12
Otros	1	0,3	1	0,3	2	1
Total	200	66	105	34	305	100

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla. Temas relacionados con la seguridad vial que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as)**

Temas relacionados con la seguridad vial que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as)						
---	--	--	--	--	--	--

Ítem	Docentes		Administrativos		Docentes y Administrativos	
	fi	%	Fi	%	fi	%
Capacitaciones de la persuasión sobre la conducta riesgosa en la vía	38	12,5	16	5,25	54	18
Campañas para la formación de hábitos saludables y actitudes seguras en la vía	76	24,9	53	17,4	129	42
Socialización acerca de las medidas de seguridad para el uso de bicicleta como medio de transporte	30	9,84	15	4,92	45	15
No son de mi interés las estrategias relacionadas con la seguridad vial	53	17,4	20	6,56	73	24
Otros	3	0,98	1	0,33	4	1,3
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>65,6</b>	<b>105</b>	<b>34,4</b>	<b>305</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla. Temas relacionados con la atención a emergencias que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as)**

Temas relacionados con la atención a emergencias que resultan interesantes a los(as) funcionarios(as)						
ítem	Docentes		Administrativas		Docentes y Administrativos	
	fi	%	fi	%	Fi	%
Protocolos de atención de emergencia (puntos de encuentro, sistemas de alarma y rutas de evacuación)	38	12,5	12	3,93	50	16
Funciones de la brigada integral de atención a emergencias	8	2,62	7	2,3	15	5
Capacitación en primeros auxilios	90	29,5	60	19,7	150	49
Plan de acción en caso de emergencia ambiental (riesgos químicos, etc.)	11	3,61	4	1,31	15	5
Procedimientos de emergencia (evacuaciones, búsqueda y rescate)	29	9,51	14	4,59	43	14
No son de mi interés las estrategias referentes a la atención de emergencias	23	7,54	8	2,62	31	10
Otros	1	0,33	0	0	1	0,3
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>65,6</b>	<b>105</b>	<b>34,4</b>	<b>305</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla. Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en recibir información relacionada con seguridad vial y atención a emergencias**

Disponibilidad horaria de los(as) funcionarios(as) interesados en recibir información relacionada con seguridad vial y atención a emergencias							
Ítem	Mañana		Tarde		Noche		Total
	fi	%	fi	%	fi	%	
Lunes	38	8	29	6	29	6	451
Martes	24	5	23	5	28	6	
Miércoles	26	6	37	8	21	5	
Jueves	16	4	31	7	17	4	
Viernes	32	7	31	7	17	4	
Sábado	26	6	21	5	5	1	
<b>Subtotal</b>	<b>162</b>	<b>36</b>	<b>172</b>	<b>38</b>	<b>117</b>	<b>26</b>	

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla. Medios de divulgación preferentes por los(as) funcionarios(as) frente a los servicios, programas y actividades de bienestar universitario**

Mecanismo preferentes por los(as) funcionarios(as) para la difusión de los servicios, programas y actividades de bienestar						
ítem	Docentes		Administrativos		Docentes y Administrativos	
	fi	%	fi	%	fi	%
Carteles publicitarios	8	3	6	2	14	5
Voz a voz (compañeros o jefes)	7	2	9	3	16	5
Correo institucional	128	42	46	15	174	57
Correo personal	19	6	12	4	31	10
Redes sociales (Facebook, Whatsapp, Instagram, otros...)	12	4	13	4	25	8
Página web institucional Unicolmayor	19	6	14	5	33	11
Otros	7	2	5	2	12	4
Total	200	66	105	34	305	100

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la segunda versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en febrero de 2018.

**Tabla. Observaciones de la segunda versión del cuestionario dirigido a funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca**

<b>Observaciones de la segunda versión del cuestionario dirigido a funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca</b>
Actividades institucionales incluyentes para la comunidad UCMC
Adelante y éxitos en este 2018
Agradezco el interés por el Bienestar de la Comunidad Universitaria
Buen día, es importante que en la encuesta tengan en cuenta que se debe permitir contestar varias opciones en las preguntas que se hacen referencia, por ejemplo a temas que nos agradan, o a tiempos disponibles, etc. Pues tan solo se puede escoger un tema o un horario, teniendo varias opciones en temas y en tiempos. Gracias por su interés!
Buena encuesta
Considero que al tener interés en temas de bienestar, lo más valioso, es comenzar con darnos a conocer entre nosotros DOCENTES. Hacer espacios donde todos y todas nos conozcamos. Ejemplo, hacer dinámicas entre programas y facultades, que cada UNO sepa el nombre del otro, ni en la fiesta de fin de año, se hace, porque, cada subgrupo se reúne. Buscando generar cercanía y comunicación asertiva, como el respeto por el otro.
Considero que es importante pensar en estos temas de bienestar. ¡Gracias!

El bienestar lo construimos todos con el dialogo equitativo es decir de tú a tú sin jerarquías y exclusiones
El servicio de las cafetería es deficiente
En artes sería bueno pensar en cursos de Música y espacios más amplios de convivencia
En el cuestionario puede insistirse un poco más en la responsabilidad social de la Universidad de brindar a los profesores espacios de ocio y esparcimiento de alto nivel y también los espacios de descanso en la jornada laboral, lo cual no está contemplado.
En el Programa pasamos de un clima laboral calmado y de compañerismo a un ambiente de persecución por parte del Decano, Director y Coordinadora de docente.
En el tiempo de la jornada, respondí medio tiempo, pero es hora cátedra.
En lo posible atender el resultado de las encuestas
En salud en el trabajo, la U debe proporcionar descansa pies para todos los funcionarios bajos de estatura pues la várice es un hecho que lamentar por falta de algo tan sencillo. Los computadores no se encuentran a la altura adecuada, desde que trajeron el nuevo mobiliario esto es imposible, así que no se tuvo en cuenta la ergonomía, es decir, el bienestar del trabajador y esto se debe solucionar.
Es conveniente hacer un estudio de la distribución de las cargas de trabajo.
Es conveniente pensar en actividades que complementen las actividades investigativas de los docentes.
Es de gran apoyo contar con nuevos servicios desde el medio universitario porque efectivamente contribuiría en el desarrollo armonio y estable de la vida laboral en la universidad. El docente debe proyectar en sus estudiantes y para su vida propia un equilibrio, un estado estable que lo proporciona las actividades que realice en diferentes aspectos de forma integral. Felicitaciones por recoger este tipo de inquietudes a nivel laboral son necesarias.
Es importante considerar las opiniones de los docentes.
Es importante que la capacitación sea en herramientas digitales a través de Excel avanzado por ejemplo
Es importante que se promueva la cultura de respeto por el otro y el trabajo realizado, evitando la descalificación de las competencias y productividad que ha aportado en la construcción de los diferentes ejes misionales. Respeto por la diferencia en la promoción de acciones diferentes que permitan el crecimiento del programa evitando el estancamiento del mismo
Es importante realizar convenio con gimnasios cercanos a la Universidad ya que esto es calidad de vida y se mantienen activos y con el ánimo arriba a todos los empleados y estudiantes
Es indispensable que las personas que hacen parte de los equipos de representación de la universidad, tengan un permiso especial por parte de la rectoría para poder entrenar en horario laboral de dos horas por semana; se vuelve desgastante tratar de buscar un horario en común con todos los integrantes ya que los jefes de cada una de la dependencias NO permiten que las personas realicen este tipo de actividades en horas laborales. <b>POR FAVOR SOLAMENTE SOLICITAMOS SE AUTORICEN A LAS INTEGRANTES DE LA REPRESENTACIÓN DEPORTIVA A ENTRENAR LOS DIAS VIERNES DE 4:00 A 6:00 PM.</b> Es urgente. Gracias
Es necesario fomentar la integración con los compañeros para mejorar el clima laboral
Estas actividades y/o talleres son interesantes. Pero, mientras no tengamos una visión clara para donde vamos como academia, las personas se sigan manteniendo en los cargos casi de por vida y se contrate a cualquier persona para que dicte clase, no iremos para ningún lado.
Gracias
Gracias
Gracias
gracias por este espacio
Gracias por la oportunidad de expresar inquietudes.
Gracias.
Ideal lograr convertir en una realidad palpable, este prepósito de bienestar en la UCMC para el presente año
Interesante la encuesta para realizar planes de acción
La pregunta de medio tiempo o tiempo completo no aplica para profesores de catedra, sin embargo hay que llenarla para poder continuar la encuesta.
La pregunta dos que es obligatoria no permite la elección por horas como catedrático. Obliga a elegir medio tiempo nocturno y no es claro que se quiere decir con eso. Otras preguntas solo dan la posibilidad de una respuesta pero pueden ser dos como en los intereses (por ejemplo fotografía, danza....)



La vida de la Universidad va acompañada del cuidado y fortalecimiento de la familia por esta razón sería ideal tener tiempo laboral para el bienestar y no utilizar el tiempo de la atención a la familia lo digo porque como mujer debo hacerlo.
Muchas Gracias
Muchas gracias por la oportunidad para involucrarnos en los procesos de bienestar de los funcionarios de la Universidad
Muchos éxitos en esta labor y se vean los resultados del estudio en actividades propuestas aquí.
Muy bien que se realicen estas encuestas, interesante conocer los resultados
Muy buena iniciativa. Felicitaciones
Muy interesante la encuesta, muchas gracias
Muy interesante la información de los procesos de capacitación, no olvidar que los docentes de cátedra tenemos jornada parcial (no tuvieron en cuenta eso en la encuesta).
Muy larga la encuesta
No olvidar el bienestar, pero el de verdad!!!!, ajustado para docentes de 6 Pm en adelante.
Personalmente considero que las propuestas son interesantes y me gustaría que se llevaran a cabo para participar.
Que los docentes puedan participar en actividades del bienestar universitario.
Realizar actividades como yoga y pausas activas
Se debe realizar un programa para PREPENSIONADOS y la ASOCIACION PENSIONADOS UCMC
Se requiere que las actividades de Bienestar hacia el docente sean más difundidas y se promueva la participación.
Sería importante que se atendieran a los temas seleccionados
Sugiero que la capacitación en lo relacionado con el tema de análisis e interpretación de datos se cuente con un experto en el tema y que se cuente con los paquetes informáticos en la universidad para el aprendizaje exitoso. Interesante hacer la salida de integración de los docentes a Pleno Sol un viernes, las últimas veces se ha realizado del sábado y es muy poca la asistencia. Y la verdad es un espacio muy interesante que no se puede perder.

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.

**Tabla. Observaciones de la segunda versión del cuestionario dirigido a funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca**

<b>Observaciones de la segunda versión del cuestionario dirigido a funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca</b>
Debería estar permitido la múltiple respuesta en el cuestionario, también considero como importantes todas las capacitaciones mencionadas para la comunidad y necesarias para una mejor convivencia institucional.
El bienestar es de todos, el bienestar es comunicación, el bienestar es principio de igualdad y equidad.
Es importante que continúen con estas actividades tendientes a mejorar el bienestar laboral
Establecer alianzas de cooperación para la utilización de escenarios deportivos diferente a los de la Universidad
Fomentar días de bienestar por facultades para todo el personal en las respectivas jornadas,
Hacer más amplio el bienestar a los administrativos por los diferentes medios.
Interesante encuesta
Interesante este tipo de encuestas
Mayores incentivos para todos los administrativos que se distinguen por su compromiso, ayuda y sentido de pertenencia.
Me gustaría participar en diferentes actividades pero trabajo en Funza, por lo tanto me queda difícil trasladarme hasta Bogotá por costos. Gracias
Me gustaría que se realizará una actividad de bienestar para todos los administrativos. Como parte del bienestar de los funcionarios de esta Universidad, deberíamos tener un comedor y un sitio de descanso para leer o simplemente descansar.
Muchas gracias...

Para el éxito de las capacitaciones es necesario que se realicen fuera de la Universidad con regulación de acto administrativo.
Para el progreso y bienestar en la UCMC, considero que el respeto, la claridad en los roles de cada quien, la imparcialidad de las jefaturas frente a sus funcionarios, la seriedad en el comportamiento y la gestión, el mejoramiento continuo, el profesionalismo, se debe fortalecer e intensificar.
Se debe erradicar el chime, los rumores, los comentarios, las roscas, los grupitos, la hipocresía. Las quejas deben ser corroboradas, no se debe permitir que se dañe la imagen de nadie, por ninguna razón. Se deben comprobar, se debe corroborar.
No hay nada más desmotivante que jefaturas manifestando preferencias, jefaturas manifestando diferencias entre los funcionarios, lo cual genera además de un pésimo ambiente laboral, que funcionarios se tomen atribuciones que no les corresponden, que se la monten al que subestiman, que hablen de temas que no dominan y para los cuales su cargo no les autoriza hablar.
El respeto entre jefes y funcionarios es muy importante, el trato confianzudo, familiar, pasado, nada que ver en el ámbito laboral.
Para terminar entre más bulla hacen muchos funcionarios, más vacíos están, menos trabajan, menos aportan, generan malestar, no suman, restan.
Hay mucho por mejorar para el PROGRESO, bienestar, buen ambiente, respeto, equidad, igualdad de oportunidades de ascender, aspecto muy importante en la vida del funcionario. No solamente uno se sienta por un salario, en mi caso yo quiero que mi trabajo se refleje en mi progreso, en todo el amplio sentido de la palabra PROGRESO. Gracias.
que algunos docentes no maltraten a funcionarios, cuando no consiguen sus objetivos
Sería bueno que la División del Medio Universitario tramitara ante nuestra Caja de Compensación un día de Sol en el Centro de Vacaciones CAFAM - Melgar, para todos los funcionarios docentes y administrativos un día al año. Adicionalmente, poder acceder a pases CINECO mensualmente.
Servicios y Planes de Bienestar más y mejor informados a la comunidad
<b>SOCIALIZACIÓN DE TODAS NUESTRAS INQUIETUDES A TODA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA UCMC</b>

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación. Tomado de la tabulación de la primera versión del cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral, aplicado a los(as) Funcionarios(as) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en noviembre de 2017.

*Apéndice G. Presupuesto de gastos e inversiones del proyecto investigativo*

La puesta en marcha de todo proyecto investigativo, exige la elaboración del presupuesto de gastos, inversiones e imprevistos en el transcurso del proyecto; a continuación, se presentan en la tabla los rubros monetarios y la cuantía en detalle.

 UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA DIVISIÓN DE MEDIO UNIVERSITARIO SISTEMA DE GESTIÓN ÉTICA CON CALIDAD SISGECC					
PRESUPUESTO DE GASTOS E INVERSIONES DEL PROYECTO INVESTIGATIVO BIENESTAR SOCIOLABORAL EN UNICOLMAYOR					
Concepto	Cantidad (Q)	Valor unitario (V/U)	Valor total (VT)	Responsable del coste	
				Unicolmayor	Equipo investigador
<b>GATOS DE PERSONAL</b>					
Honorarios	2 investigadores(as) sociales	\$2'500.000	\$60.000.000	X	
<b>GASTOS DE TRANSPORTE</b>					
Transporte público	288 pasajes	\$2.300	\$662.400		X
<b>GASTOS TECNOLOGICOS Y DE COMUNICACIÓN</b>					
Equipos de computo	2	\$1,499.000	\$2.998.000		X
Servicio de internet	2	\$65.000	\$1.560.000		X
Servicio de telefonía móvil	2	\$53.900	\$1.293.600		X
<b>GASTOS DE PAPELERIA</b>					
Multicopiado	100 páginas	\$50	\$50.000	X	
Impresiones	400 páginas	\$100	\$40.000		X
Tarjetas de invitación (estrategia publicitaria)	1000 tarjetas	\$0,025	\$40.000		X
Poster (estrategia publicitaria)	1 poster	\$25.600	\$25.600	X	
<b>OTROS</b>					
Imprevistos	10% sobre la suma del subtotal		\$6.666.900		
<b>SUBTOTAL EN PESOS COLOMBIANOS</b>				\$60.075.600	\$6.594.000
<b>TOTAL EN PESOS COLOMBIANOS</b>				\$73.336.500	

Fuente: Elaborado por el equipo investigador de Trabajadoras Sociales en formación

*Apéndice H. Cronograma de actividades del proyecto investigativo*

El cronograma de actividades, tiene una función clave en el presente proyecto investigativo, pues de su aplicación y administración eficiente de los tiempos, depende el éxito del mismo; a continuación, se comparten los tiempos estimados, en relación a las diez fases del proyecto que formulan Hernández, Fernández y Baptista (2010).

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PROYECTO INVESTIGATIVO																																								
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: ESTUDIO DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES E INTERESES DE BIENESTAR SOCIOLABORAL DE FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DE LA UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA: UN APORTE AL PROCESO DE ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL DE ALTA CALIDAD																																								
ACTIVIDADES	2017 - II														2018 - I																									
	MESES																																							
	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Idea																																								
Visita a bibliotecas para la revisión documental																																								
Revisión de artículos digitales																																								
Planteamiento del problema																																								
Elaboración de la Justificación y los objetivos																																								
Construcción del marco institucional y marco legal																																								
Construcción del marco teórico-conceptual																																								
Operacionalización de variables																																								
Definición del diseño metodológico																																								
Selección de la muestra poblacional																																								
Construcción de la primera versión del instrumento (cuestionario) a aplicar																																								



*Apéndice I. Estrategia para la difusión de la encuesta de bienestar sociolaboral*

Estrategia voz a voz, con la entrega de tarjetas de invitación para el diligenciamiento de la encuesta de bienestar sociolaboral a los funcionarios y difusión por redes sociales, radio virtual Unicolmayor y página web Unicolmayor.



La Universidad - Programas - Admisiones - Investigación - Internacionalización - Proyección Social - Bien Universitario

**Encuesta Bienestar Sociolaboral**

**#¿Juntos Construimos Bienestar**

El llamado(a) Funcionario(a), su opinión es muy importante por eso le invitamos diligenciar la encuesta de bienestar sociolaboral

**¡2018 año del BIENESTAR EN UNICOLMAYOR!**

¡Juntos es el camino!

Para saber más sobre el llamado de la encuesta de bienestar sociolaboral, clickeo aquí

Servicios Egresados Biblioteca Contratación Campus Virtual Valores de Maestría  
 Derechos Propiedad Estatuto General Reglamento Estudiantil Estatuto Docente Estatuto Financiero Estatuto de Construcción

**Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca**

**NOTICIAS**

**RESOLUCIÓN**  
**Resolución 1799 de 2017**

Por la cual se aprueba el Plan de Publicación, Continuidad y Promoción de Datos Abiertos de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca

**CALENDARIO**  
 Marzo 2018  
 LU MA MI JU VI SA DO

**ACTIVIDADES**  
 Calendario de Actividades Académicas 2018

**VIDEOS**  
 Proyecto Nueva Sede UNICOLMAYOR

**FACEBOOK**  
 Tarea por @UColMayorCund

**FACEBOOK**  
 Universidad Col... 13,572 Me gusta

**ASISTO**  
 UNICOLMAYOR RADIO VIRTUAL

UNICOLMAYOR RADIO VIRTUAL

Facebook post from Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. The main image is a blue poster with the following text:

**#UnidosConstruimosBienestar**

Estimado(a) Funcionario(a), tu opinión es muy importante por eso te invitamos diligenciar la encuesta de bienestar sociolaboral

¡Únete, vamos por el camino de la acreditación institucional! de alta calidad!

Liderado por la División de Medio Universitario y el Programa de Trabajo Social

**¡2018 año del BIEN+ESTAR EN UNICOLMAYOR!**

Si eres administrativo o docente #Unicolmayor esta información es para ti.  
 DOCENTES: <https://goo.gl/forms/6Y0jKpPtVIRYp1nE2>  
 ADMINISTRATIVOS: <https://goo.gl/forms/mPI0Q3tOmw3D69Kk1>

Me gusta Comentar Compartir

Escribe un comentario...

Personas que quizá conozcas Ver todas

Facebook page profile for Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca (Página Oficial).

**UNICOLMAYOR**

Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca (Página Oficial) @unicolmayorcund

Te gusta Siguiendo Compartir

Contactar Enviar mensaje

**Publicaciones**

Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca (Página Oficial) 3 horas ·

Si eres administrativo o docente #Unicolmayor esta información es para ti.  
 DOCENTES: <https://goo.gl/forms/6Y0jKpPtVIRYp1nE2>  
 ADMINISTRATIVOS: <https://goo.gl/forms/mPI0Q3tOmw3D69Kk1>

**#UnidosConstruimosBienestar**

Estimado(a) Funcionario(a), tu opinión es muy importante por eso te invitamos diligenciar la encuesta de bienestar sociolaboral

¡Únete, vamos por el camino de la acreditación institucional! de alta calidad!

Liderado por la División de Medio Universitario y el Programa de Trabajo Social

**¡2018 año del BIEN+ESTAR EN UNICOLMAYOR!**

Mapa: calle 28 # 5B 02, 1 Bogotá. Cómo llegar: (1) 2418800. Normalmente responde en unos minutos. Enviar mensaje. www.unicolmayor.edu.co. Colegio · Universidad · Universidad. Horario: 8:00-5:00. Abierto ahora. Horas más populares: lun, mar, mié, jue, vie, sáb, dom.

Miembros Del Equipo: Unicolmayor Ucn, Publicación de Univers





**UniColMayor**  
@UCollMayorCundi

Inicio Momentos

UniColMayor  
@UCollMayorCundi  
¡Tu Mayor Oportunidad! Pública del Orden

Seguir

¡Unidos Construimos Bienestar!  
Si eres #DocenteUnicolmayor [goo.gl/forms/6Y0jkpPt...](https://goo.gl/forms/6Y0jkpPt...)  
Si eres #AdministrativoUnicolmayor [goo.gl/forms/mPI0Q3tO...](https://goo.gl/forms/mPI0Q3tO...)

**#UnidosConstruimosBienestar**

Estimado(a) Funcionario(a), tu opinión es muy importante por eso te invitamos diligenciar la encuesta de bienestar sociolaboral

¡Únete, vamos por el camino de la acreditación institucional de alta calidad!

Liderado por la División de Medio Universitario y el Programa de Trabajo Social

**¡2018 año del BIEN+ESTAR EN UNICOLMAYOR!**

© 2018 Twitter. Sobre nosotros. Centro de Ayuda. Condiciones. Política de privacidad. Cookies. Información sobre anuncios.

**TWITTER**

Tweets por @UCollMayorCundi

**UniColMayor**  
@UCollMayorCundi

¡Unidos Construimos Bienestar!  
Si eres #DocenteUnicolmayor [goo.gl/forms/6Y0jkpPt...](https://goo.gl/forms/6Y0jkpPt...)  
Si eres #AdministrativoUnicolmayor [goo.gl/forms/mPI0Q3tO...](https://goo.gl/forms/mPI0Q3tO...)

**#UnidosConstruimosBienestar**

Insertar Ver en Twitter

**FACEBOOK**

Universidad Colegi...  
13 570 Me gusta

**#UnidosConstruimosBienestar**

Te gusta Compartir

La Nueva Sede de Unicolmayor se proyecta a 2024.

**AUDIO**

**UNICOLMAYOR RADIO VIRTUAL**

0:31

Gobierno de Colombia

**SNIES** Sistema Nacional de Información de la Educación Superior

Colombia aprende

**cvne** Centro Virtual de Noticias de la educación

**#UnidosConstruimosBienestar**

¡Tu opinión es muy importante!

**¡DETENTE UN MINUTO!**

Desde la División de Medio Universitario y el Programa de Trabajo Social, te invitamos a diligenciar la encuesta de bienestar sociolaboral.

LINK PARA DOCENTES: <https://goo.gl/forms/vgVEIKtsgp29iD0F2>

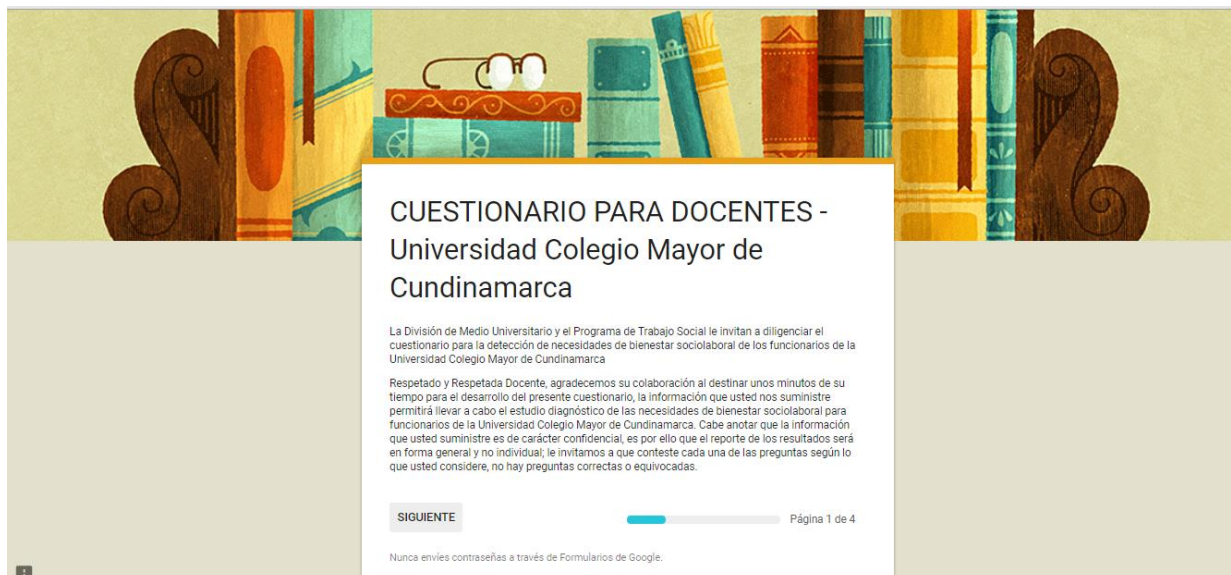
LINK PARA ADMINISTRATIVOS: <https://goo.gl/forms/rvG8OURopqkAoOEX2>

**#UnidosConstruimosBienestar**

**¡2018 el año del BIEN+ESTAR en la UCMC!**

ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL
L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

## Primera versión del cuestionario dirigido a Docentes de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca



**CUESTIONARIO PARA DOCENTES -  
Universidad Colegio Mayor de  
Cundinamarca**

La División de Medio Universitario y el Programa de Trabajo Social le invitan a diligenciar el cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral de los funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca

Respetado y Respetada Docente, agradecemos su colaboración al destinar unos minutos de su tiempo para el desarrollo del presente cuestionario, la información que usted nos suministre permitirá llevar a cabo el estudio diagnóstico de las necesidades de bienestar sociolaboral para funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Cabe anotar que la información que usted suministre es de carácter confidencial, es por ello que el reporte de los resultados será en forma general y no individual; le invitamos a que conteste cada una de las preguntas según lo que usted considere, no hay preguntas correctas o equivocadas.

[SIGUIENTE](#) Página 1 de 4

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

## Primera versión del cuestionario dirigido a Administrativos de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca



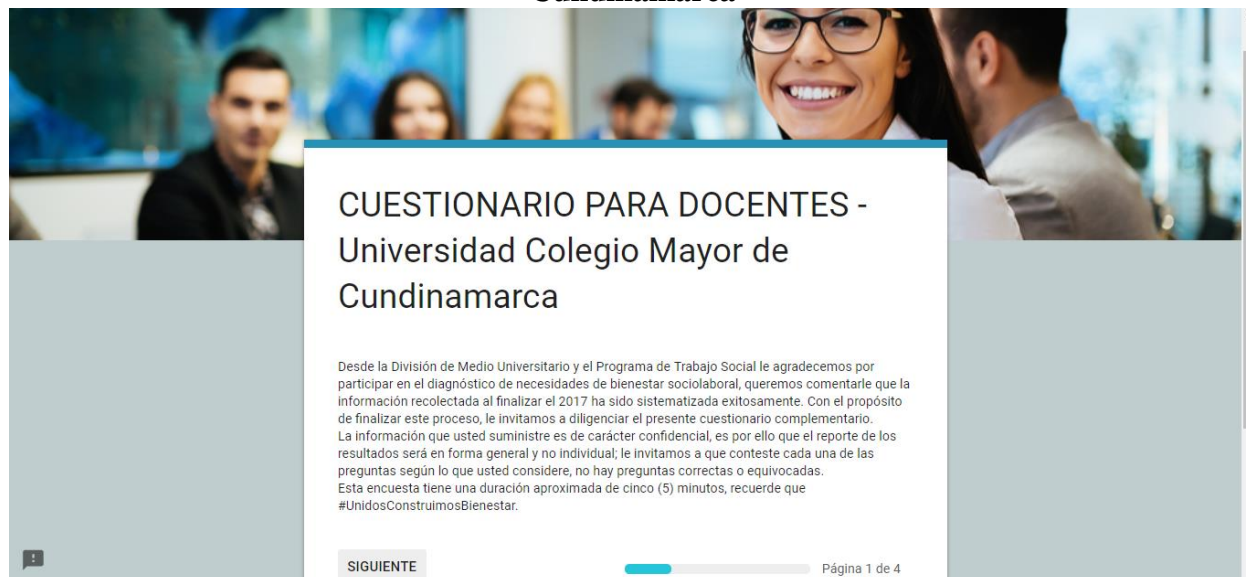
**CUESTIONARIO PARA  
ADMINISTRATIVOS - Universidad  
Colegio Mayor de Cundinamarca**

La División de Medio Universitario y el Programa de Trabajo Social le invitan a diligenciar el cuestionario para la detección de necesidades de bienestar sociolaboral de los funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca

Respetado y Respetada Docente, agradecemos su colaboración al destinar unos minutos de su tiempo para el desarrollo del presente cuestionario, la información que usted nos suministre permitirá llevar a cabo el estudio diagnóstico de las necesidades de bienestar sociolaboral para funcionarios de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Cabe anotar que la información que usted suministre es de carácter confidencial, es por ello que el reporte de los resultados será en forma general y no de forma individual; le invitamos a que conteste cada una de las preguntas según lo que usted considere, no hay preguntas correctas o equivocadas.

[SIGUIENTE](#) Página 1 de 4

## Segunda versión del cuestionario dirigido a Docentes de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca



**CUESTIONARIO PARA DOCENTES -  
Universidad Colegio Mayor de  
Cundinamarca**

Desde la División de Medio Universitario y el Programa de Trabajo Social le agradecemos por participar en el diagnóstico de necesidades de bienestar sociolaboral, queremos comentarle que la información recolectada al finalizar el 2017 ha sido sistematizada exitosamente. Con el propósito de finalizar este proceso, le invitamos a diligenciar el presente cuestionario complementario. La información que usted suministre es de carácter confidencial, es por ello que el reporte de los resultados será en forma general y no individual, le invitamos a que conteste cada una de las preguntas según lo que usted considere, no hay preguntas correctas o equivocadas. Esta encuesta tiene una duración aproximada de cinco (5) minutos, recuerde que #UnidosConstruimosBienestar.

SIGUIENTE

Página 1 de 4



FormularioDOCENTES ★

ENVIAR

PREGUNTAS RESPUESTAS 200

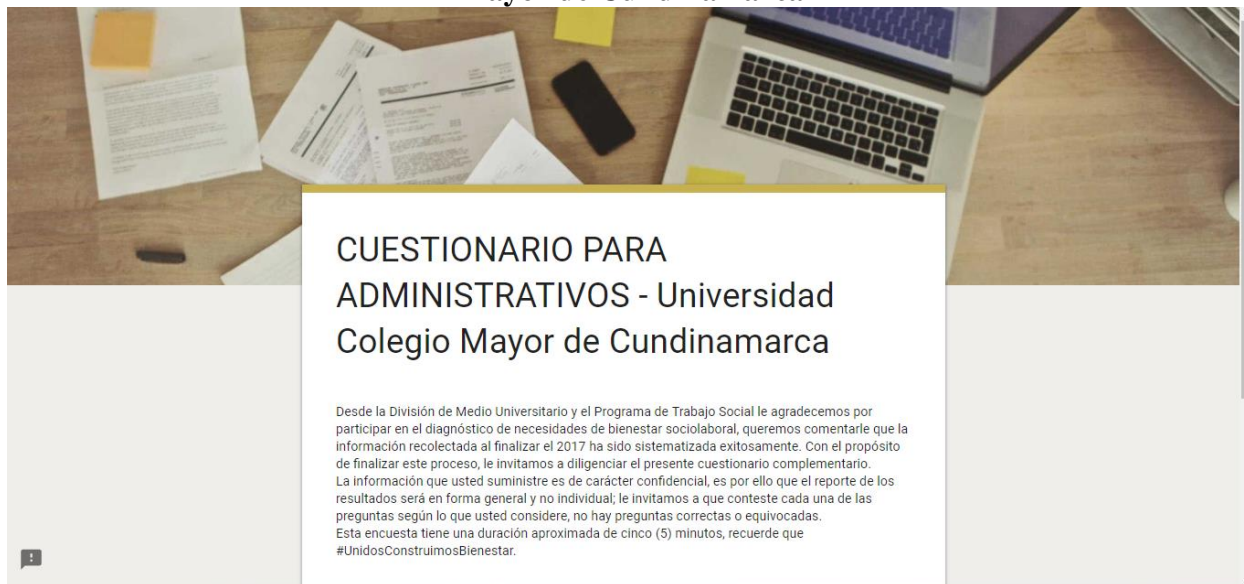
Sección 1 de 4

**CUESTIONARIO PARA DOCENTES -  
Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca**

Desde la División de Medio Universitario y el Programa de Trabajo Social le agradecemos por participar en el diagnóstico de necesidades de bienestar sociolaboral, queremos comentarle que la información recolectada al finalizar el 2017 ha sido sistematizada exitosamente. Con el propósito de finalizar este proceso, le invitamos a diligenciar el presente cuestionario complementario. La información que usted suministre es de carácter confidencial, es por ello que el reporte de los resultados será en forma general y no individual, le invitamos a que conteste cada una de las preguntas según lo que usted considere, no hay preguntas correctas o equivocadas.

Esperando a accounts.google.com...

## Segunda versión del cuestionario dirigido a Administrativos de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca



**CUESTIONARIO PARA ADMINISTRATIVOS - Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca**

Desde la División de Medio Universitario y el Programa de Trabajo Social le agradecemos por participar en el diagnóstico de necesidades de bienestar sociolaboral, queremos comentarle que la información recolectada al finalizar el 2017 ha sido sistematizada exitosamente. Con el propósito de finalizar este proceso, le invitamos a diligenciar el presente cuestionario complementario. La información que usted suministre es de carácter confidencial, es por ello que el reporte de los resultados será en forma general y no individual; le invitamos a que conteste cada una de las preguntas según lo que usted considere, no hay preguntas correctas o equivocadas. Esta encuesta tiene una duración aproximada de cinco (5) minutos, recuerde que #UnidosConstruimosBienestar.



← FormularioADMINISTRATIVOS

ENVIAR

PREGUNTAS RESPUESTAS 105

Sección 1 de 4

**CUESTIONARIO PARA ADMINISTRATIVOS - Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca**

Desde la División de Medio Universitario y el Programa de Trabajo Social le agradecemos por participar en el diagnóstico de necesidades de bienestar sociolaboral, queremos comentarle que la información recolectada al finalizar el 2017 ha sido sistematizada exitosamente. Con el propósito de finalizar este proceso, le invitamos a diligenciar el presente cuestionario complementario. La información que usted suministre es de carácter confidencial, es por ello que el reporte de los resultados será en forma general y no individual, le invitamos a que conteste cada una de las preguntas según lo que usted considere, no hay preguntas correctas o equivocadas.

Apéndice J. Registro fotográfico






Apéndice K. Constancias de la publicación del artículo académico

La publicación de artículo: “*El bienestar sociolaboral en una Universidad de Bogotá. Una mirada desde el Trabajo Social*”, se encuentra publicado en la Revista de Trabajo Social y Ciencias Sociales MARGEN. Sus respectivos link de re-direccionamiento son:

- <http://www.margen.org/suscri/numero88.html>
- [http://www.margen.org/suscri/margen88/moreno\\_88.pdf](http://www.margen.org/suscri/margen88/moreno_88.pdf)
- [https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=el+bienestar+sociolaboral+enuna+Universidad+de+Bogot%C3%A1.+Una+mirada+desde+el+trabajo+social&btnG=&oq=el+bienestar+sociolaboral+enuna+Universidad+de+Bogot%C3%A1.+Una+mirada+desde+el+trabajo+so](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=el+bienestar+sociolaboral+enuna+Universidad+de+Bogot%C3%A1.+Una+mirada+desde+el+trabajo+social&btnG=&oq=el+bienestar+sociolaboral+enuna+Universidad+de+Bogot%C3%A1.+Una+mirada+desde+el+trabajo+so)

**margen**
Periódico de Trabajo Social y Ciencias Sociales  
Edición electrónica



**Máscara de cobre, cultura diaguita**

**En este número:**

- \* ¿Qué es eso que llaman trabajo social? Un homenaje a César Barrantes
- \* El enfoque narrativo como nuevo paradigma en el Trabajo Social. Una propuesta para superar la indefensión aprendida en los sectores excluidos
- \* La visión eurocéntrica sobre la historia y la cultura de los pueblos conquistados. La ciencia como soporte de la dominación
- \* Imaginarios del amor en gays, lesbianas y bisexuales de México y España. Una investigación cualitativa
- \* Vulnerabilidad adolescente frente al consumo de sustancias psicoactivas: el Barrio Los Patriotas (Tunja, Boyacá)
- \* El estudio de la paternidad a la luz de la Teoría Funcionalista Estructural
- \* Lo social y el cotidiano como escenario emergente de intervención del Trabajo Social en Salud Mental
- \* Rol del Estado en los procesos de urbanización periférica de las ciudades colombianas
- \* **Discurso en torno a la fusión organizacional en las alianzas estratégicas y los roles de conocimiento entre mipymes reflexiones del centro de México**
- \* **El bienestar sociolaboral en una Universidad de Bogotá. Una mirada desde el Trabajo Social**
- \* Consideraciones sobre el proceso de modernización capitalista en Chile

La conquista fue sostenida al fin cuando los conquistadores destruyeron o desvirtuaron aquellos elementos -como textos, monumentos, etc.- que permitían mantener la historia y la cultura de los pueblos.

Los libros de texto en nuestras escuelas no hacen referencia a ese genocidio cultural.

Lo que aprendemos de la historia de los pueblos americanos es básicamente lo que reflejaron los cronistas españoles de los siglos XVI y XVII, quienes describieron y documentaron lo poco que no había sido destruido, pasándolo por el tamiz de su propia cultura y religión e incluso de sus escasos conocimientos científicos.

Poco podían explicar los cronistas -si es que realmente hubieran querido hacerlo- sobre cómo mantener una economía sustentable que permitía vivir a miles de personas en zonas que luego fueron desertificadas por el abandono y la imposición de la esclavitud como mano de obra extractiva de minerales.

Los sacerdotes españoles se relacionaron con los indígenas y aprendieron sus lenguas, no para conocer la cultura de esos pueblos sino con el objeto de traducir el catecismo y convertir a los "infieles".

En ese sentido se destacó el jesuita Alonso de Barzana (1530-1598) conocido como "Siervo de Dios".

Además de ser reconocido por su trabajo misionero y por la redacción de gramáticas y catecismos en diversas lenguas indígenas, se recuerda su activa participación en la condena y ejecución de Túpac Amaru I, cuarto y último sucesor de Atahualpa, quien gobernó una de las últimas regiones libres del imperio Inca entre 1570 y 1572. Hacia esa fecha, luego de un avance militar español, los incas fueron vencidos.

Túpac Amaru I fue ejecutado el 24 de septiembre de 1572 frente a la catedral de Cuzco. Antes de morir fue bautizado por el padre Barzana. Quizás por su vocación misionera o porque participó en forma activa en la conquista y muerte de infieles, actualmente se encuentra en proceso de ser beatificado por el Vaticano.

A pesar de las disculpas pedidas por el Papa Juan Pablo II al respecto de la actuación de la Iglesia católica en el proceso de la Conquista, nada ha cambiado en la forma en que se exponen, tanto los hechos históricos como su fundamentación.



## CONSTANCIA

Por la presente se hace constar que **Adriana Marcela Moreno Gutiérrez** es coautora del trabajo publicado en la Revista Margen -revista digital de Trabajo Social y Ciencias Sociales- que a continuación se detalla:

**El bienestar sociolaboral en una Universidad de Bogotá. Una mirada desde el Trabajo Social**

Revista Margen N° 88, marzo de 2018

En [http://www.margen.org/suscri/margen88/moreno\\_88.pdf](http://www.margen.org/suscri/margen88/moreno_88.pdf)

Se extiende esta certificación en la ciudad de Buenos Aires, Argentina, a los 3 días del mes de abril del año 2018.



Dr. Alfredo Juar Manuel Carballada  
Director

N° de ISSN 0327-7585  
En Internet: <http://www.margen.org>





## CONSTANCIA

Por la presente se hace constar que **Andrea del Pilar Mongui Moya** es coautora del trabajo publicado en la Revista Margen -revista digital de Trabajo Social y Ciencias Sociales- que a continuación se detalla:

**El bienestar sociolaboral en una Universidad de Bogotá. Una mirada desde el Trabajo Social**

Revista Margen Nº 88, marzo de 2018

En [http://www.margen.org/suscri/margen88/moreno\\_88.pdf](http://www.margen.org/suscri/margen88/moreno_88.pdf)

Se extiende esta certificación en la ciudad de Buenos Aires, Argentina, a los 3 días del mes de abril del año 2018.



Dr. Alfredo Juan Manuel Carballada  
Director

Nº de ISSN 0327-7585  
En Internet: <http://www.margen.org>

*Apéndice L. Certificado de participación como ponentes en el encuentro de REDCOLSI - Nodo Bogotá*

El encuentro regional de semilleros de investigación REDCOLSI se realizó el 10 y 11 de mayo del presente año, a continuación se anexa su respectiva programación, registro fotográfico y la ponencia escrita de la participación (a la fecha se encuentra en trámite el certificado como ponentes):

JUEVES 10 DE MAYO	
HORA	
7:00 - 8:00 AM	Acreditación de asistentes - Entrega de Material a delegados
8:00 - 9:30 AM	INAUGURACION XVI ENCUENTRO REGIONAL DE SEMILLEROS
8:00 - 10:00 AM	PROYECTOS STAND: CIENCIAS SOCIALES, Ciencias del Medio Ambiente y Hábitat
10:00 - 10:30 AM	REFRIGERIO
10:30 - 12:30 AM	PROYECTOS STAND: CIENCIAS SOCIALES, Ciencias del Medio Ambiente y Hábitat
1:00 - 3:00 PM	PROYECTOS STAND: Ciencias sociales, Ciencias Humanas, Ciencias del Medio Ambiente y Hábitat
3:00 - 3:30 PM	REFRIGERIO
3:30 - 5:30 PM	PROYECTOS STAND: Ciencias Humanas, Ciencias Exactas y de la Tierra, Ciencias del Medio Ambiente y Hábitat

VIERNES 10 DE MAYO	
8:00 - 10:00 AM	PROYECTOS STAND: Ingenierías
10:00 - 10:30 AM	REFRIGERIO
10:30 - 12:30 AM	PROYECTOS STAND: Ingenierías
1:00 - 3:00 PM	PROYECTOS STAND: ingenierías, ciencias de la salud y deporte, Ciencias sociales
3:00 - 3:30 PM	REFRIGERIO
3:30 - 5:30 PM	PROYECTOS STAND: Ciencias agrarias, Lingüística, Artes y Letras, Ciencias Biológicas y del Mar,

 <p style="text-align: center;">RED COLOMBIANA DE SEMILLEROS DE INVESTIGACION NODO REGIONAL BOGOTÁ-CUNDINAMARCA XVI ENCUENTRO REGIONAL DE SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN <b>PROGRAMACIÓN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN</b></p> 								
STA	PROYECTO	UNIVERSIDAD	SEMILLERO	TIPO	SUBTIPO	ÁREA	SUBÁREA	FECHA Y
91	El juego como oportunidad de cultivar habilidades de pensamiento en los niños de la Fundación Asociación Social y Familiar Casa Juvenil Adelaida de Cicé.	[ 860513077 - FUNDACION UNIVERSITARIA MONSERRATE ]	LA PRAXIS FORMATIVA: DEL CONTEXTO A LA EXPERIENCIA PEDAGÓGICA.	Proyecto de Investigación	Investigación en Curso	Ciencias Humanas	Educación	JUEVES 10 DE MAYO DE 3:30 PM A 5:30 PM
92	Desarrollo del pensamiento computacional desde la simulación basada en agentes	[ 890680062 - UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA ]	MODELACIÓN MATEMÁTICA Y COMPUTACIONAL UDEC	Proyecto de Investigación	Investigación en Curso	Ciencias Exactas y de la Tierra	Matemáticas	
93	Estudio diagnóstico de las necesidades e intereses de bienestar sociolaboral de los funcionarios y funcionarias de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca: un aporte al proceso de acreditación institucional de alta calidad	[ 800144829 - UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA ]	NUEVAS PERSPECTIVAS EN SALUD MENTAL	Proyecto de Investigación	Investigación Terminada	Ciencias Humanas	Trabajo Social	
94	EL HUMEDAL NEUTA COMO REFLEJO DE LA CONCIENCIA AMBIENTAL EN SOACHA	[ 860033785 - ESCUELA NORMAL SUPERIOR MARIA AUXILIADORA SOACHA-CUNDINAMARCA ]	RECIKLACE	Proyecto de Investigación	Investigación en Curso	Ciencias del Medio Ambiente	Medio ambiente y hábitat	
95	EVALUACIÓN DE EFICACIA DE LA POLITICA CRIMINAL COLOMBIANA, FRENTE AL FENOMENO DE ASESINO	[ 800144829 - UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA ]	BITACORA ESTUDIO SOCIOJURIDICOS	Proyecto de Investigación	Investigación en Curso	Ciencias Humanas	Sociología	
96	EXPLORE YOUR MIND, EXPAND YOUR LIGHT? A SPECIAL MISSION TO THE SIDERAL SPACE.	[ 900014818 - GIMNASIO CAMPESTRE MARIE CURIE ]	2A-EXPLORE YOUR MIND, EXPAND YOUR LIGHT? SPECIAL MISSION TO THE	Proyecto de Investigación	Investigación en Curso	Ciencias Exactas y de la Tierra	Astronomía	
97	Variables que le asisten al Estado para evitar tergiversaciones en el proceso de paz en materia de producción, comercialización y consumo de drogas.	[ 800144829 - UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA ]	BITACORA ESTUDIO SOCIOJURIDICOS	Proyecto de Investigación	Investigación en Curso	Ciencias Humanas	Sociología	









<b>FORMATO ÚNICO DE INSCRIPCIÓN PARA PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN REDCOLSI – NODO BOGOTÁ, COLOMBIA</b>				
País	Colombia			
Nodo	Bogotá-Cundinamarca			
Universidad	Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca			
Nombre del Semillero	Nuevas perspectivas en Salud Mental			
Nivel de Formación	Pregrado en curso, octavo (VIII) semestre.			
Programa Académico	Trabajo Social			
Título del Proyecto	Estudio diagnóstico de las necesidades e intereses de bienestar sociolaboral de los funcionarios y funcionarias de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca: un aporte al proceso de acreditación institucional de alta calidad			
Ponente(s)	Adriana Marcela Moreno Gutiérrez CC.: 1026293245 de Bogotá Andrea del Pilar Mongui Moya CC.: 1032443220 de Bogotá			
Autor(es)	Adriana Marcela Moreno Gutiérrez CC.: 1026293245 de Bogotá Andrea del Pilar Mongui Moya CC.: 1032443220 de Bogotá			
E-mail de Contacto	<a href="mailto:adrianamarcelamoreno@unicolmayor.edu.co">adrianamarcelamoreno@unicolmayor.edu.co</a> <a href="mailto:amongui@unicolmayor.edu.co">amongui@unicolmayor.edu.co</a>			
Teléfonos de Contacto	322 844 91 10 / 301 281 00 30			
CATEGORÍA		Investigación en Curso	Investigación Terminada	x
Área de la investigación	Ciencias sociales		Subárea: Trabajo Social	
<b>1. TÍTULO:</b> Estudio diagnóstico de las necesidades e intereses de bienestar sociolaboral de los funcionarios y funcionarias de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca: un aporte al proceso de acreditación institucional de alta calidad				
<b>INTRODUCCIÓN:</b> El Estado como institución garante de derechos ha tenido encomendada la labor de adelantar estrategias en atención a las necesidades primarias de los ciudadanos, en sus inicios la intervención fue regulada por las leyes isabelinas y de renta mínima garantizada (García, 1997). Tal como lo afirma Herrero (2012), con estos preceptos normativos se dio paso a las primeras leyes de accidentes y enfermedades laborales. Desde esta perspectiva, se encuentra que los procesos de globalización no sólo demandan el aumento de la productividad del mercado laboral, sino también el bienestar del trabajador; en este punto el ejercicio profesional del Trabajador Social ha demostrado su competencia en el ámbito organizacional, sin embargo se encuentra en comun denominador que los y las profesionales en esta área tienden a concentrar su esfuerzos en la praxis, dejando de lado la producción de conocimiento, lo cual es preocupante, teniendo en cuenta que la articulación entre la teoría y la práctica es indispensable para el ejercicio profesional. Es así, que nos atrevemos a afirmar que sólo cuando la nueva generación de Trabajadores y Trabajadoras Sociales adopte un rol propositivo y tome la iniciativa en generar proyectos de investigación social, que sean innovadores y respondan a las dinámicas de la cuestión social, se podrán sobrepasar las barreras que impiden el reconocimiento de nuestra profesión-disciplina. Si bien es cierto, que históricamente nos hemos quedado por fuera de la producción de conocimiento en materia de bienestar sociolaboral, ha llegado el momento en que unamos				



fuerzas, y entre todos y todas asumamos el compromiso de aportar desde nuestra experiencia al posicionamiento de nuestro Trabajo Social.

A partir de estas reflexiones, surgió nuestro interés en ver más de cerca el caso de las Instituciones de Educación Superior como entes generadoras de empleo, entre los hallazgos es común encontrar que son contadas las investigaciones en materia de bienestar y que las existentes tienden a centrar su interés en el estamento estudiantil, dejando de lado los Docentes y Administrativos como parte de la comunidad universitaria.

Ante este panorama, nos preguntamos ¿qué tan estudiado ha sido el bienestar sociolaboral en el contexto universitario?, la respuesta no se hace esperar porque es un reto encontrar documentación que lo referencie; es de ahí que optamos por aportar a la producción de conocimiento en este tema a la luz de las dimensiones de bienestar universitario.

### **3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:**

En las Instituciones de Educación Superior en Colombia se encuentra en común denominador, que son contadas las investigaciones sobre bienestar, esta premisa la respaldan Martínez y Vargas, quienes refieren que de ciento cuarenta y dos (142) investigaciones revisadas y clasificadas entre 1957 a 2003 en Universidades Colombianas, solamente ocho (8) se ubican en la categoría de bienestar (Contecha, 2009 citando a Martínez y Vargas, 2002).; teniendo en cuenta que la investigación social es la base que fundamenta la gestión del bienestar institucional, resulta preocupante la situación actual de las Instituciones de Educación Superior. Históricamente la gestión del bienestar se ha dirigido exclusivamente al estamento estudiantil, dejando de lado a los Docentes y Administrativos como parte de la comunidad universitaria (a pesar de los preceptos normativos que le regulan); es de ahí que surge la necesidad de revisar el caso de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, dado que esta Institución refleja el panorama nacional.

En consonancia con lo anterior, esta investigación surge por iniciativa del equipo investigador y de la División de Medio Universitario de la Universidad, puesto que se reconoce que los pasan al menos una tercera parte de su tiempo en el lugar de trabajo y es responsabilidad de la Institución propiciar las condiciones necesarias para su bienestar, desarrollo humano y calidad de vida de los mismos. Es por ello que surge la necesidad de estudiar las necesidades e intereses de bienestar sociolaboral de los funcionarios y funcionarias de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, a luz de las dimensiones de bienestar universitario del Ministerio de Educación Nacional, estas dimensiones incluyen la perspectiva de desarrollo humano y el enfoque humanista.

#### **3.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN:**

De acuerdo a lo anterior se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿cuáles son las necesidades e intereses de bienestar sociolaboral de los funcionarios y funcionarias de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en el transcurso del segundo (II) semestre del 2017 y el primer (I) semestre del 2018?

#### **3.2 JUSTIFICACIÓN:**

El presente proyecto de investigación actúa en cumplimiento de las disposiciones que reposan en los Lineamientos de Política de Bienestar en las Instituciones de Educación Superior y del Reglamento Institucional de bienestar universitario, que dispone como parámetro la realización de estudios que permitan identificar las necesidades e intereses de bienestar laboral de los Docentes y Administrativos de la Universidad.

Conforme a lo anterior, con la realización de este proyecto se aporta al primer aspecto a evaluar

del Factor de Bienestar Institucional, el cual contempla la existencia y aplicación de las políticas de bienestar institucional en el proceso de autoevaluación con fines a la acreditación institucional de la Universidad.

Desde la academia, el presente proyecto se enmarca en la línea de investigación de Salud y Desarrollo Humano, en el semillero de “Nuevas perspectivas en salud mental” la cual estudia el desarrollo social y el bienestar integral en los diferentes contextos, asimismo se encarga de formular alternativas que promueven la salud mental y la adopción de estilos de vida y trabajo saludables.

De igual forma, el presente proyecto responde al llamado que se hace desde la academia y asume el compromiso de aportar a la producción escrita de conocimiento en materia de Trabajo Social Organizacional, para así posicionar a la profesión-disciplina en esta temática.

Por último, los resultados de este estudio se constituyen de utilidad metodológica, al sentar precedente en materia de bienestar sociolaboral en el contexto universitario, para Instituciones de Educación Superior que emprendan la marcha en el fortalecimiento de la gestión del bienestar y los procesos de autoevaluación con fines de acreditación institucional.

#### **4. OBJETIVOS:**

**4.1 OBJETIVO GENERAL:** Detectar las necesidades e intereses de bienestar sociolaboral de los funcionarios y funcionarias de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, en relación a las dimensiones de bienestar universitario en el transcurso del segundo (II) semestre del 2017 y el primer (I) semestre del 2018

#### **4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

- Identificar las necesidades de bienestar sociolaboral conforme a la dimensión de orientación educativa y la dimensión de acompañamiento para el desarrollo de las competencias para la vida.
- Describir las necesidades de bienestar sociolaboral frente a la dimensión de promoción socioeconómica.
- Precisar las necesidades de bienestar sociolaboral en relación a la dimensión de promoción de la actividad física, el deporte y la recreación y de la dimensión de expresión artística y cultural.
- Identificar las necesidades de bienestar sociolaboral en relación a la dimensión de promoción de la salud integral y autocuidado.
- Describir las necesidades de bienestar sociolaboral respecto a la dimensión de cultura institucional y ciudadana.
- Elaborar una propuesta del primer Plan de bienestar sociolaboral de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, a partir de los resultados del estudio diagnóstico.

**5. MARCO REFERENCIAL:** Por un lado, el propósito de la investigación, es detectar las necesidades e intereses de bienestar sociolaboral de los funcionarios y funcionarias de la Unicolmayor, a la luz de las siete (7) dimensiones de bienestar universitario y sus respectivos componentes, siendo estos: dimensión de orientación educativa: desempeño laboral; dimensión de acompañamiento para el desarrollo de competencias para la vida: capacidad para relacionarse y comunicación asertiva en el ámbito laboral; dimensión de promoción socioeconómica: educación financiera y apoyo al emprendimiento; dimensión de fomento de la actividad física, el deporte y la recreación; dimensión de expresión cultural y artística; dimensión de salud integral y autocuidado: promoción de hábitos y estilos de vida saludables, autocuidado y Seguridad y Salud en el Trabajo; dimensión de cultura institucional y ciudadana:

seguridad vial y atención de situaciones de emergencia y de alto riesgo en la Institución (Ministerio de Educación Nacional, 2016). Adicional a estos componentes se retomaran los conceptos de bienestar social, bienestar sociolaboral, diagnóstico social desde la organización y necesidades de bienestar.

Por otro lado, los referentes legales que respaldan el proyecto investigativo son:

-A nivel internacional: el Convenio No. 161 de los Servicios de salud en el trabajo de 1985 y el Convenio No. 187 del Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo del 2006.

- A nivel nacional: Constitución Política de Colombia de 1991, Ley 30 de Educación Superior de 1992, Acuerdo 03 de 1995 y su reforma en 2013 de las Políticas de bienestar universitario, Código sustantivo del trabajo, Ley 100 del Sistema de Seguridad Social integral de 1993, Decreto Ley 1567 que rige la Carrera Administrativa de 1998 y el Decreto 2833 de 1981 que reglamenta el ejercicio profesional del Trabajador Social.

**6. METODOLOGÍA:** Una vez definidos los parámetros conceptuales y teóricos, se considera oportuno mencionar que el presente estudio adoptó como referente metodológico las diez (10) fases para el desarrollo de un proyecto investigativo de Hernández, Fernández y Baptista (2010). A partir de los planteamientos de los autores y de los objetivos trazados, se estableció que la investigación es de corte cuantitativo, con alcance de estudio descriptivo y clasificación transeccional descriptiva, para la recolección de la información se diseñó y aplicó un cuestionario a trescientos tres (303) funcionarios(as) de la Universidad; los resultados obtenidos permitieron detectar las necesidades e intereses de bienestar sociolaboral de los funcionarios, en relación a las dimensiones de bienestar universitario

**7. RESULTADOS:** Partiendo de los objetivos trazados, se destacan algunos de los resultados del estudio de necesidades e intereses de bienestar sociolaboral en relación a las dimensiones de bienestar universitario, a continuación se desglosan los hallazgos por dimensión:

**-Primera dimensión orientación educativa:** en esta dimensión se asocian los procesos de capacitación con el desempeño laboral, es de anotar que los Docentes le atribuyen un alto grado de representatividad a los siguientes temas: tecnologías de la información y la comunicación - TIC-, pedagogía y didáctica, software para el análisis de datos cuantitativos y cualitativos y estrategias evaluativas; mientras que los Administrativos contemplan con mayor frecuencia: la gestión de bases de datos, la formación avanzada en excel y word, la actualización normativa y los sistemas de gestión de la calidad.

**-Segunda dimensión competencias para la vida:** las competencias para la vida inciden en los diferentes ámbitos de desarrollo del ser humano, visto desde el entorno organizacional, se encuentra que estas competencias le permiten al trabajador adquirir nuevas habilidades y potenciar las existentes frente a su capacidad de interacción social. En el caso de la Universidad, los resultados arrojan que el 77% de los funcionarios se interesan en recibir información relacionada con la comunicación asertiva, capacidad de relacionarse, resolución armónica de conflictos y desvinculación laboral asistida.

**-Tercera dimensión promoción socioeconómica:** esta dimensión contempla estrategias las dirigidas al mejoramiento de las condiciones de calidad de vida de la comunidad universitaria a nivel económico, entre las estrategias se encuentra la educación financiera y el apoyo al emprendimiento; a partir de los resultados, se identifica que el 83% de los funcionarios no ha tenido acceso a procesos formativos en estos componentes y que el 84% afirma su interés en temas de preferencia como: planificación financiera, conocimiento acerca del sistema pensional y creación de nuevas empresas.

**-Cuarta dimensión actividad física y deporte:** desde la cuarta dimensión, se encuentra que (8) ocho de cada (10) diez funcionarios refiere su interés en las prácticas para la actividad física y el deporte, estas cifras dejan en evidencia la necesidad de dar apertura a nuevos escenarios dentro de la Institución a fin de garantizar la participación de los Docentes y Administrativos, teniendo en cuenta que actualmente solo el 13% participa. Es preciso mencionar, que estas prácticas cobran gran relevancia desde la Universidad, dado que los funcionarios pasan al menos una tercera parte de su tiempo en el puesto de trabajo.

**-Quinta dimensión expresión cultural y artística:** esta dimensión contiene los componentes de expresión cultural y expresión artística, como un aporte al desarrollo humano integral de los funcionarios, por ello que el reconocimiento de estas expresiones cobra un alto grado de importancia, puesto que se están legitimando los intereses intrínsecos de cada persona respecto a sus creencias, cultura, valores y legado histórico. Es oportuno mencionar que la apertura de nuevos espacios culturales y artísticos genera una dinámica de reciprocidad, que le permite al funcionario expresar sus intereses y apreciar los de los demás.

**-Sexta dimensión salud integral y autocuidado:** las acciones que propenden por la salud integral de los trabajadores, se constituyen como un eje transversal, en el que la Universidad tiene la responsabilidad de propiciar las condiciones necesarias, para que el trabajador cuide su estado de salud. Cabe resaltar que al menos el 10% de los funcionarios no se interesa en los componentes de promoción de estilos y hábitos de vida saludables, autocuidado y seguridad y salud en el trabajo.

**-Séptima dimensión cultura institucional y ciudadana:** en lo que refiere a esta dimensión, se identifica que ocho (8) de cada diez (10) funcionarios se interesa en recibir información relacionada con la seguridad vial y la atención a emergencias, entre los temas de mayor interés se contempla: capacitación en primeros auxilios, protocolos de atención a emergencias y campañas para la formación de hábitos saludables y actitudes seguras en la vía.

**8. CONCLUSIONES:** Llegado a este punto, es pertinente destacar algunas de las experiencias resultantes del proyecto:

**- En vista del aporte a la Institución:**

En primer lugar, se destaca que la articulación entre las competencias teórico-prácticas adquiridas desde la academia y la autonomía en el proceso de la investigación, permitieron al equipo investigador formular una propuesta del primer Plan de Bienestar Sociolaboral de la Universidad, lo cual se constituye como aporte al cumplimiento del primer aspecto a evaluar del Factor de Bienestar Institucional, dentro del proceso de autoevaluación con fines a la acreditación institucional de alta calidad de la Universidad.

**- Desde el ejercicio profesional:**

En segundo lugar y desde el ejercicio profesional, se encuentra que los resultados del proyecto al dejar un impacto positivo en la comunidad universitaria, respaldan la pertinencia de la profesión-disciplina en la gestión del bienestar sociolaboral, es de ahí que el liderazgo del Trabajador Social es imprescindible en los procesos de diseño, implementación y evaluación de proyectos en esta área.

**- Invitación desde la academia:**

Finalmente, el bienestar sociolaboral en el contexto universitario es un tema poco investigado, es por ello, que la nueva generación de trabajadores y trabajadoras sociales que se desempeñan en el ámbito organizacional, adquieren la responsabilidad de resignificar la investigación

social, en función de adelantar estrategias articuladas entre las necesidades sentidas por los trabajadores y las políticas institucionales

#### **9. BIBLIOGRAFÍA:**

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Obtenido de McGraw Hill:  
[https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)
- Jiménez, G. M. (2010). *Perspectivas del Trabajo Social en Colombia. Una reflexión a partir desde Trabajo Social*. Obtenido de Revista de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Pontificia Bolivariana UPB vol. 26, no 26, p. 67:  
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/trabajosocial/article/view/745/670>
- Ministerio de Educación Nacional. (2016). *Lineamientos de Política de Bienestar para Instituciones de Educación Superior*. Obtenido de Ministerio de Educación Nacional:  
[http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-360314\\_recurso.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-360314_recurso.pdf)
- Pardo, L., & Arteaga, P. (2001). *Gestión social del talento humano*. Buenos Aires: Lumen Humanitas.
- Rodríguez, D. (2015). *Diagnóstico organizacional: octava edición actualizada*. Santiago de Chile: Ediciones UC: Textos Universitarios.
- Santos de Santos, Z. C. (2016). *Trabajo Social Orgnizacional*. Bogotá : Comité editorial Facultad de Ciencias Humanas.