



Institución Universitaria  
Acreditada en Alta Calidad

Innovación Tecnológica con  
Sentido Humano



# Bienestar | Institucional

Vigilada Mineducación

[www.itm.edu.co](http://www.itm.edu.co)



Alcaldía de Medellín  
**Cuenta con vos**



## Factor 9. BIENESTAR INSTITUCIONAL

El ITM cuenta con políticas, mecanismos e instrumentos que le permiten garantizar los recursos para el óptimo funcionamiento y desarrollo de programas y proyectos, con los que se promueve el mejoramiento de la calidad de vida en sana convivencia y un buen clima laboral entre todos los actores institucionales.

### **CARACTERÍSTICA 24. Estructura y funcionamiento del Bienestar Institucional**

*El ITM posee una estructura y políticas de bienestar sólidas para desarrollar eficientemente los programas y proyectos, orientados a las diferentes áreas del desarrollo humano, propiciando el bienestar de todos sus integrantes y contribuyendo a la superación de brechas sociales.*

Las políticas y el reglamento de Bienestar del ITM se fundamentan en la filosofía institucional y se materializan en su normatividad, representada por el Estatuto General ([Acuerdo 04 de 2011](#)), el Estatuto Profesorado ([Acuerdo 08 de 2013](#)), el Reglamento Estudiantil ([Acuerdo 04 de 2008](#)), el Reglamento de Personal Administrativo ([Acuerdo 09 de 2011](#)) y el Reglamento de Bienestar Institucional ([Acuerdo 17 de 2013](#)). Todos en concordancia con la legislación nacional que rige la educación superior y la ejecución se expresa en los planes de desarrollo institucional de cada vigencia.

En esta política se define a Bienestar Institucional como una cultura transversal a la docencia, la investigación y la extensión, que hace parte del desarrollo misional, estratégico y operativo; que contribuye a la formación integral con calidad de vida en un clima organizacional caracterizado por el desarrollo armónico de lo físico, lo psicológico, lo social y lo cultural; dirigido a estudiantes, egresados, docentes, personal administrativo, jubilados y familias de la comunidad ITM; basados en la diversidad, el respeto por la diferencia y el fortalecimiento del talento humano.

Para el cumplimiento de la Misión, la Institución asigna el presupuesto para Bienestar superando el 2% del presupuesto de funcionamiento, establecido normativamente por la Ley 30 de 1992 y el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015.

Estos recursos garantizan el óptimo desarrollo de los programas de Bienestar, a través de la contratación de un equipo multidisciplinario amplio, que desarrolla los programas y proyectos a través de una variada oferta de servicios, permitiendo aumentar la cobertura e impactar favorablemente el bienestar y la calidad de vida de la comunidad institucional.

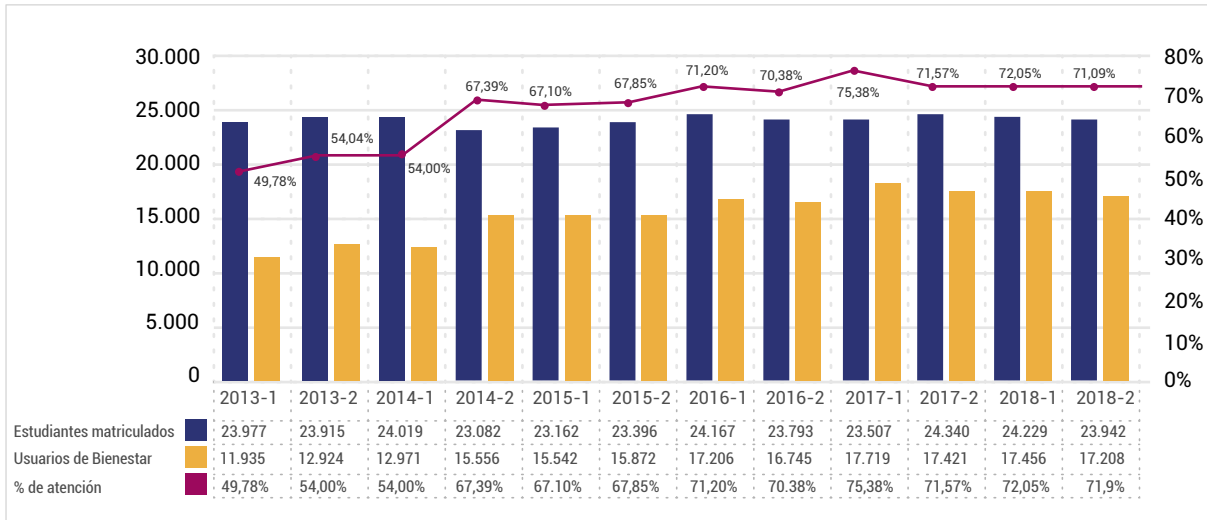
Las áreas y proyectos que se presentan en la Figura 45, orientan la prestación de los servicios de Bienestar para dar respuesta a las necesidades manifestadas o identificadas por los diferentes estamentos de la comunidad ITM, y contribuir así, al mantenimiento de un adecuado clima institucional al favorecer el crecimiento personal y de grupo.

<p><b>Promoción de la Salud</b></p> <p>Vincula la estrategia de la promoción de la salud con la vida académica y laboral, mediante el fomento de actitudes y prácticas saludables, a partir de la responsabilidad social y el autoreconocimiento de factores de riesgo y protectores de la salud.</p>	<p><b>Promoción del Desarrollo Humano</b></p> <p>Fomenta el desarrollo personal y la convivencia, teniendo en cuenta la diversidad de capacidades y necesidades de las personas, mediante un enfoque ecosistémico que potencializa las habilidades para la vida de los integrantes de la comunidad institucional.</p>	<p><b>Promoción Socioeconómica</b></p> <p>Gestiona y administra procesos de apoyo socioeconómico y servicios complementarios orientados a atender las necesidades de los miembros de la comunidad, en especial de los estudiantes, de manera que se les garantice su admisión, permanencia, avance académico y graduación.</p>
<p>Asesorías en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Salud sexual y reproductiva</li> <li>- Planificación</li> <li>- Estilos de vida saludables</li> <li>- Riesgo metabólico</li> <li>- Asesoría médica y nutricional</li> <li>- Atención de primeros auxilios</li> <li>- Dr. Sex: consulta virtual de sexualidad</li> <li>- Complemento nutricional</li> <li>- Jornada de Seguridad Vial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asesoría Psicológica en prevención de conductas adictivas:</li> <li>- Asesorías psicológicas presenciales y virtuales</li> <li>- Talleres en habilidades para la vida en prevención de adicciones</li> <li>- Artesano: pausas activas y talleres basados en arteterapia</li> <li>- Game Room / Asesorías espirituales</li> <li>- Zona de Orientación Institucional (ZOI)</li> <li>- Programa de radio CONVIVE, Palabras al aire y Gotas de Vida.</li> <li>- Días de la familia ITM</li> <li>- Jornadas Institucionales de prevención de Conductas Adictivas (Semestre 1) y de Promoción de la Salud Mental (Semestre 2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Apoyos internos para matrícula</li> <li>* Convenios con el sector público:</li> <li>- Tiquete estudiantil - Fondo EPM</li> <li>- Jóvenes en Acción - Presupuesto Participativo - Proyecto AMA ICETEX</li> <li>- Becas itagüí - Ser Pilo Paga</li> <li>*Convenios con el sector privado para matrícula y sostenimiento</li> <li>* Intermediación laboral</li> <li>*Transporte Intercampus</li> </ul>
<p><b>Aula Pedagógica Infantil</b></p> <p>Estrategia de permanencia y de mejoramiento de calidad de vida, que brinda atención, cuidado y acompañamiento pedagógico a los niños y niñas entre los 6 meses y a los 3 años de edad, hijos(as) de estudiantes y empleados.</p>	<p><b>Gestión del Talento Humano</b></p> <p>Asegura la disponibilidad y competencia y formación del talento humano, mediante la formulación y desarrollo de estrategias que permiten que el personal requerido en los procesos institucionales contribuya al cumplimiento de la filosofía Institucional.</p>	<p><b>Promoción Recreación y Deportes</b></p> <p>Consolida acciones para el desarrollo humano en los ámbitos del deporte formativo, recreativo y competitivo, en sus diferentes modalidades, necesarios para la salud física y mental, además de la participación e integración de la comunidad.</p>
<p>Cuidado, atención y acompañamiento pedagógico a niñas y niños de 6 meses a 3 años, hijos de estudiantes, empleados y docentes.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>* Demostraciones nuevas tendencias deportivas</li> <li>* Torneos internos</li> <li>* Torneos deportivos en ligas</li> <li>* Torneo deportivo ASCUN</li> <li>* Actividades grupales</li> <li>* Gimnasio y zona acuática</li> <li>* Aprovechamiento del tiempo libre</li> </ul>
<p><b>Proyecto de Permanencia</b></p> <p>Conformado por el Observatorio Pedagógico ITM y Servicio de Intervención y Gestión Académica-SIGA. Promueve la adaptación, integración, promoción y permanencia de los estudiantes del ITM, en condiciones de calidad, inclusión y flexibilidad curricular; facilitando la formación integral en el saber, el hacer, el ser y el convivir.</p>	<p><b>Promoción Cultural</b></p> <p>Promueve programas y servicios artísticos y culturales que contribuyen a la formación integral del ser humano, al desarrollo de la sensibilidad artística y a la valoración de las diferentes expresiones y manifestaciones culturales .</p>	<p><b>Proyecto de Inclusión</b></p> <p>Facilita el ingreso, la permanencia y la graduación de las personas en situación de discapacidad y/o pertenecientes a comunidades vulnerables, por medio del enfoque diferencial y de género para la equiparación de oportunidades.</p>
<p>Asesorías para aprender mejor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asesoría individual</li> <li>- Talleres en técnicas de estudio</li> <li>- Entrenamiento en atención, memoria y concentración</li> <li>-Asesorías académicas en Matemáticas, Cálculo, Estadística, Física y Química</li> <li>-Asesoría Libre</li> <li>-Grupos de estudio</li> <li>-Preparación para los parciales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Talleres culturales y artísticos</li> <li>* Formación de grupos representativos</li> <li>* Club de cine: La Lente</li> <li>* Exposiciones artísticas temporales</li> <li>* Festivales de canto, baile, artes y letras</li> <li>* Programa de Radio: para estar bien</li> <li>* Péstyamos de instrumentos musicales</li> <li>* Entrega de boletería de eventos</li> <li>* Talleres Mi Familia en la U</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Curso de lenguaje de señas</li> <li>* Talleres con padres de familia</li> <li>* Cátedra abierta en género</li> <li>* Ruta de atención en violencia de género</li> <li>* Estrategia de sensibilización con docentes</li> <li>* Diplomado de inclusión en Educación Superior</li> </ul>

Figura 45. Áreas y proyectos de Bienestar Institucional - 2018

Fuente: Dirección de Bienestar

La cobertura de los programas y servicios de Bienestar se mide semestralmente a través del indicador de resultado: Porcentaje de cobertura de los servicios de Bienestar, logrando pasar del 49.2% reportado en el informe para acreditación del 2012, al 71.9% en el 2018, tal como se aprecia en la Figura 46.



\* Incluyen estudiantes del básica y media del Campus Castilla, \*\* No incluye población matriculada en Sillas Vacías, \*\*\* Para el 2016-1, 2016-2, se incluyen los usuarios de Sillas Vacías dentro de la población atendida en Bienestar

Figura 46. Cobertura de los servicios de Bienestar Institucional  
 Fuente: Dirección de Bienestar

Como se puede observar en el período 2017-1 el resultado es del 75.38%, que supera la tendencia, y que obedece a: 1) ampliación y apertura de las áreas deportivas en el campus Fraternidad; 2) ampliación de la frecuencia en la prestación del servicio médico en los campus La Floresta y Castilla; y 3) en el proyecto de la U en mi Barrio.

En relación con el bienestar laboral, el objetivo desde el proceso de Gestión del Talento Humano es mejorar el desempeño de los servidores públicos, mediante el desarrollo del conocimiento necesario que contribuya con los resultados esperados por la Institución. Desde el año 2012, en cumplimiento de la normatividad para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se incorporaron los conceptos de promoción de la salud, prevención del accidente de trabajo y de la enfermedad laboral, así como el fomento del autocuidado. Para su ejecución e implementación, el ITM ha fortalecido el equipo interdisciplinario para atender las necesidades identificadas en los resultados de los exámenes médicos ocupacionales, los reportes de condiciones de trabajo y de salud e identificación de peligros y riesgos en los lugares de trabajo.

En el 2018, se crea el Comité de Teletrabajo, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1221 de 2008 reglamentada por el Decreto 884 de 2012 y en la [Resolución Rectoral No 235 del 02 de marzo de 2018](#), a través de la cual se regularon las condiciones de este y se ordenó la implementación de las condiciones bajo las cuales se rigió la prueba piloto, el comité desarrolló las siguientes etapas: 1) socialización de la normativa que regula el teletrabajo; 2) aplicación de encuestas a la comunidad ITM que conforme a la normativa podría aplicar a esta modalidad; 3) entrevistas con los jefes inmediatos de los interesados y preselección de un grupo de empleados con base ellas; 4) filtro del Departamento de Sistemas; 5) prueba psicométrica de Personalidad 16 PF; 6) visita domiciliaria en la que participaron el Departamento de

Sistemas, Clima Organizacional – Riesgo Psicosocial, Salud Ocupacional y la ARL Colmena; en conclusión la prueba piloto se ejecutó con ocho personas que cumplieron con las condiciones para el desarrollo de sus actividades laborales por medio del teletrabajo. Esta experiencia dio un excelente resultado, encontrando un nivel de satisfacción del personal del 100%. Los trabajadores perciben un aumento de la productividad laboral y los jefes aducen que el 80% de los participantes mantuvieron la calidad y rendimiento en la ejecución de sus productos.

El crecimiento en la ejecución e implementación de SG-SST de la Institución, se visualiza en la Figura 47.

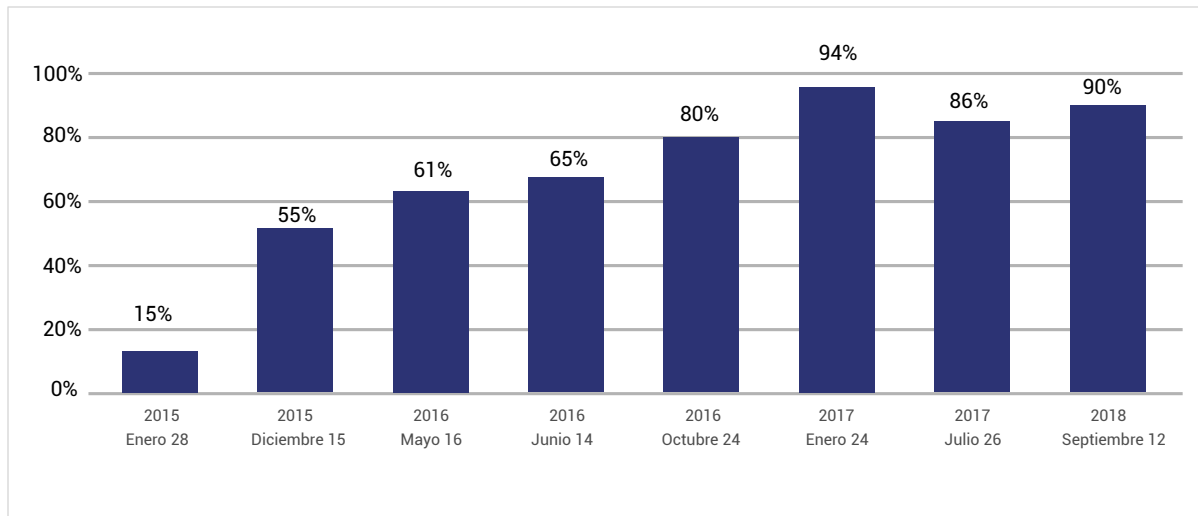


Figura 47. Evaluaciones iniciales del SG-SST del ITM-2018

Fuente: Gestión del Talento Humano

Hubo un incremento progresivo en la implementación del SG-SST del ITM, desde el año 2015 hasta enero de 2017. Sin embargo, el 27 marzo de 2017 es sancionada por el Ministerio de Trabajo la Resolución 1111, con los nuevos estándares mínimos y nuevos parámetros de evaluación lo que significó una caída en el porcentaje pasando de 94% a 86% de cumplimiento en ese mismo año. Pese a ello, en la evaluación del 12 de septiembre de 2018 se obtiene un 90% de cumplimiento que corresponde a un resultado aceptable, siendo este concepto de valoración, la máxima calificación otorgada por el Ministerio de Trabajo.

Así mismo, se crearon los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (SVE) en los siguientes riesgos: cardiovascular, conservación de la voz, osteomuscular, salud visual y psicosocial, siendo el resultado de la construcción de la matriz de peligros y riesgos, el análisis de necesidades y riesgos específicos según el cargo, el lugar y la función del trabajador. Se complementan con las diferentes inspecciones, evaluaciones y descripciones de los puestos de trabajo, realizadas por los profesionales del SG-SST.

En cuanto a los riesgos psicosociales se realizan acciones orientadas al diagnóstico y prevención de estos en el ámbito intra y extralaboral. El SG-SST, basado en la Resolución 2646 de 2018 del Ministerio de la Protección Social, utiliza como productos orientados al diagnóstico y la prevención del riesgo psicosocial: 1) informe de los resultados de la medición de clima organizacional; 2) resultados de la medición subjetiva de los Factores de riesgo psicosocial de los servidores ITM; 3) resultados de la evaluación objetiva del riesgo psicosocial en el ITM; y 4) diagnóstico de percepción de consumo de sustancias psicoactivas en los servidores ITM.

Además, se han definido responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de Factores de riesgo psicosocial y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, contribuyendo al restablecimiento de las condiciones laborales saludables que se reflejan en los resultados de seguridad y en el clima laboral de la Institución.

Otro aspecto fundamental dentro del bienestar laboral es la resolución de conflictos, para lo cual el ITM en cumplimiento de las disposiciones legales, posee mecanismos y estrategias para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Para ello cuenta con el Comité de Convivencia Laboral, que tiene como objetivo promover un ambiente armónico y cordial en la comunidad en busca de una sana convivencia.

Además, cuenta con programas y actividades tendientes a prevenir desastres y atender emergencias. Desde el año 2008, en cumplimiento con la legislación vigente, desarrolló el Plan de Emergencias, el cual se ha adaptado al cambio normativo en la materia y por medio de las [Resoluciones Rectorales 521 y 599 de julio de 2018](#), reformuló el Comité Operativo de Emergencias (COE) dándole facultades decisorias para organizar, promover, implementar y evaluar las acciones relacionadas con el Plan de Prevención y Atención de Emergencias del ITM y definir la estructura y fortalecimiento del grupo de brigadistas de la Institución.

Para el desarrollo del Plan de Emergencias, se han identificado sistemáticamente los peligros y se han evaluado los riesgos por medio de análisis históricos de las amenazas, de la vulnerabilidad en los distintos campus considerando el número de trabajadores expuesto y los bienes y servicios de la Institución. Así mismo, se han implementado acciones para reducir la vulnerabilidad frente a las amenazas identificadas y se ha capacitado y entrenado al COE, a la Brigada de Emergencias y a los trabajadores, para responder a posibles situaciones de emergencia, efectuando simulacros de evacuación en los diferentes campus.

En la Figura 48, se evidencia la evolución de la Brigada de Emergencias, el incremento en el número de brigadistas por campus ampliando la cobertura y, por ende, la capacidad para atenuar las amenazas, y la prevención, preparación y respuesta ante emergencias. Actualmente, la Brigada se encuentra en proceso de certificación como brigada básica contraincendios o Clase I, bajo la Resolución 0256 de 2014 de la Unidad Administrativa Especial Dirección Nacional de Bomberos.

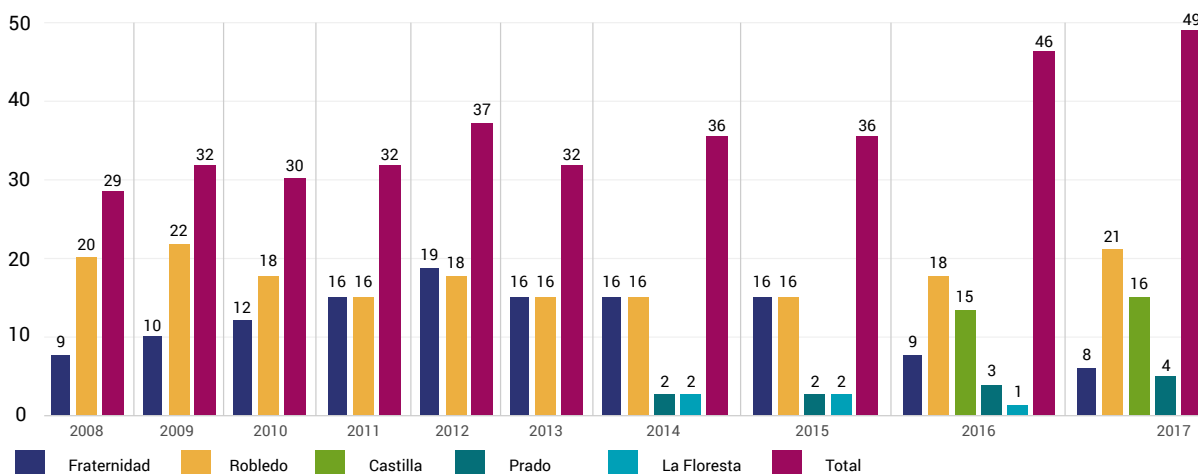


Figura 48. Brigadistas por Campus-2018  
 Fuente: SG-SST

Así mismo, entre los años 2016 al 2018 se instalaron los sistemas de detección y alarmas para incendios en el 100% de los espacios en el Campus Robledo y en el 65% de los espacios de Campus Fraternidad, sistema que informa la iniciación de un incendio y realiza inmediatamente y sin intervención humana, la función de informar electrónicamente el espacio involucrado en el conato de incendio con el fin de que la entidad evacue las personas posiblemente afectadas. La inversión efectuada por el ITM para implementar estos sistemas ascendió a \$562 millones.

En el 2018 culminó la instalación de los puntos de anclaje en las Campus Robledo y Campus Fraternidad, como un avance en las estrategias derivadas de las acciones del SG-SS, con ello se busca evitar que se presenten accidente en alturas de personal de mantenimiento interno y externo. La inversión efectuada por el ITM para implementar esta infraestructura ascendió a \$264 millones

Los servicios de Bienestar Institucional, se evalúan con base en el informe resultado de la encuesta de satisfacción de usuarios con periodicidad semestral y en el estudio diagnóstico orientado a caracterizar e identificar intereses, necesidades y preferencias de los usuarios en relación con el bienestar, con una periodicidad anual; en las Figuras 49 y 50 se observan los resultados obtenidos entre 2013 y 2018.

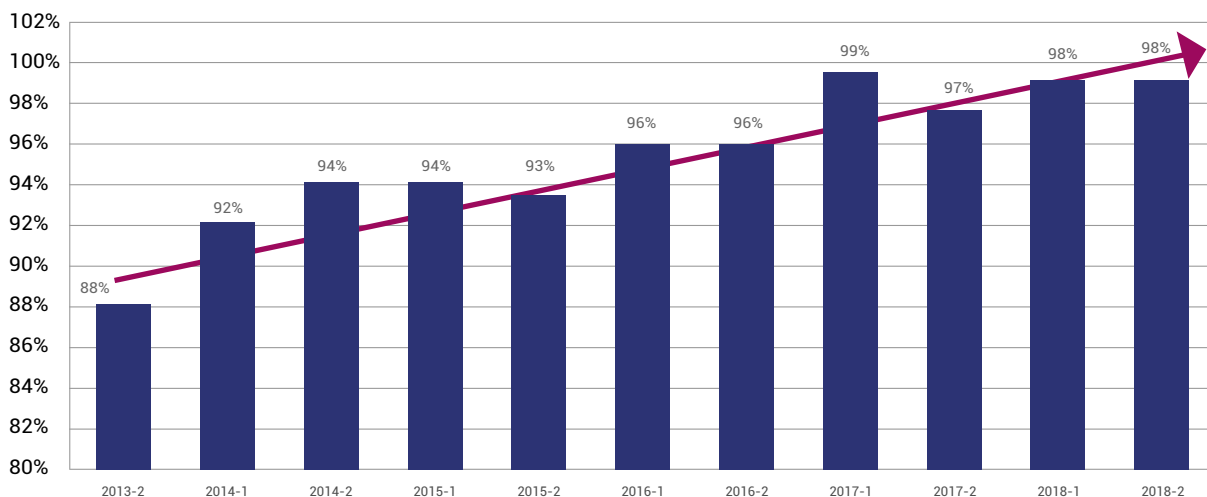


Figura 49. Evaluación de la gestión de los servicios de Bienestar – 2018

Fuente: Dirección de Bienestar

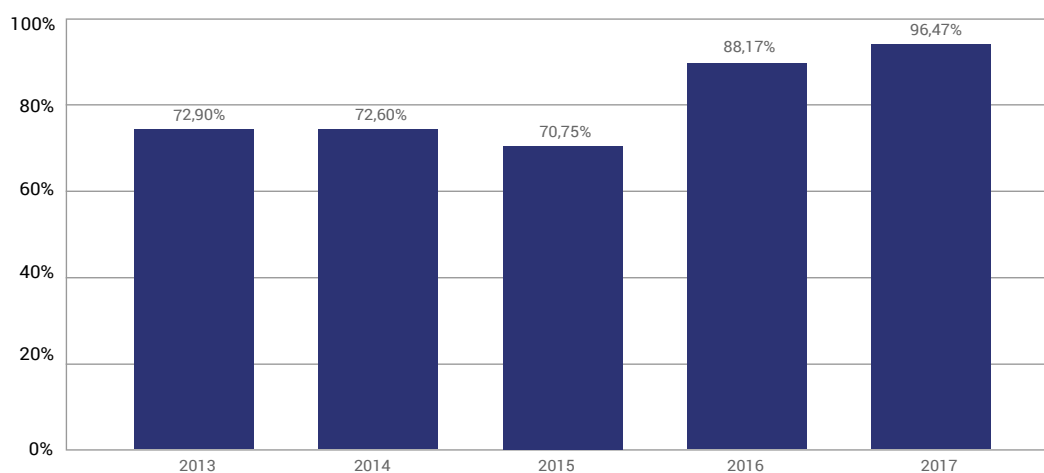


Figura 50. Evaluación de la satisfacción de usuarios de los servicios de Bienestar – 2018

Fuente: Dirección de Bienestar

Lo anterior, permite monitorear la satisfacción de los usuarios y el cumplimiento de la gestión de Bienestar Institucional, en términos de la calidad del servicio y las actividades ejecutadas por las áreas, identificando necesidades, expectativas, problemáticas y oportunidades de mejora, así como la pertinencia y los aspectos positivos, información que retroalimenta la formulación de los planes operativos de las áreas.

Referente a la incidencia de Bienestar en la calidad institucional, se destaca que el Factor alcanzó un desempeño en alto grado de cumplimiento en el proceso de autoevaluación con fines de acreditación institucional que le fue otorgada por el MEN en marzo de 2014; y también los porcentajes de cumplimiento en alto grado, en los informes de pares para la obtención de acreditación de alta calidad de 20 programas académicos entre 2013 y 2018, algunos de ellos: Tecnología en Gestión Administrativa (90%), Ingeniería Electrónica (100%), Ingeniería en Telecomunicaciones (95%), Ingeniería Electromecánica (95%) y Administración Tecnológica (84%).

En las certificaciones otorgadas por el ICONTEC (ISO 9001:2015, ISO 14001:2015; SG-SST), recibidas de forma consecutiva en el período 2013-2018, se han destacado los servicios de Bienestar con evaluaciones de alto cumplimiento y con resultados del 100% en el logro de las metas de los planes de desarrollo institucional.

Lo anterior, ha permitido la consolidación de una cultura del bienestar, que fomenta en los individuos pertenecientes a la comunidad académica el reconocimiento en el colectivo, el desarrollo integral en valores y la potencialización de sus capacidades humanas. Además, ha facilitado al colectivo su extensión, identificando al otro como semejante, reafirmado su identidad y la actitud que se comparte.

En el período 2013-2018, la evaluación de los servicios de Bienestar es positiva, los usuarios manifiestan que es excelente, reconociendo variedad de servicios y siendo la amabilidad el valor predominante en las diferentes áreas. Ello es producto de la evolución de los servicios de Bienestar por medio de una ruta de crecimiento, desarrollo y mejoramiento, trazada a partir de cinco oportunidades de mejora que se establecieron en el Plan de Mejoramiento derivado del proceso de Autoevaluación Institucional con fines de acreditación realizado en el período 2008-2012. La ruta se detalla a continuación:

1. Generar mecanismos y/o estrategias de divulgación de los servicios de Bienestar Institucional, lo que se logra a través de la aplicación, tabulación y análisis de los instrumentos que alimentan la formulación del proyecto de cada área y el plan de mejoramiento; implementación de TIC's para ampliar los canales de comunicación y contacto con las partes interesadas; incremento de la presencia de Bienestar Institucional en los medios de comunicación institucional; incursión en las redes sociales: desde 2012, Facebook (34.538 seguidores y 34624 "Fans"); 2013, Instagram (2.403); y 2018, WhatsApp (501 usuarios), datos a 31 de diciembre de 2018; acciones BTL (tomas de espacios comunes, performances, *flashmob*, *sketch*, estands y actividades lúdico teatrales); y puesta en marcha desde 2015 del Plan Estratégico de Comunicaciones de Bienestar; entre otras.
2. Garantizar anualmente, mínimo, el 1% de incremento en la cobertura de los servicios de Bienestar tomando como línea base en 2012, el 49%. Con la oferta de servicios, actividades y programas de las áreas de Bienestar, se ha logrado, en promedio, un incremento anual de 4.4% en la cobertura.



Se destacan como estrategias para alcanzar esta meta: 1) El proyecto Mi Familia en la U, bajo el concepto de la corresponsabilidad de la Institución con la familia de la comunidad académica, con una participación de 8.970 familiares a noviembre de 2018, en actividades como: encuentros de Escuela de Padres, talleres artísticos, terapia familiar sistémica, semilleros deportivos para niños y actividad física para el adulto mayor, talleres de expresión de emociones “Padres Artesanos” y vacaciones recreativas. 2) Articulación con el programa la U en mi Barrio, para extender sus servicios a la población académica matriculada en este, con 13.517 atenciones durante el período 2013-2018.

3. Consolidar el proyecto de permanencia estudiantil dentro de la estructura de Bienestar Institucional, para ello se puso en funcionamiento el Observatorio Pedagógico del ITM. Este genera el estudio diagnóstico de las causas de deserción y la caracterización psicopedagógica de la población de estudiantes nuevos, constituyéndose en insumos para los planes de mejoramiento con miras a disminuir los índices de deserción. La expansión de la estrategia y la consolidación de su información, requirió la actualización en el 2017 del aplicativo: Programa de Atención a Estudiantes (PAE) y su posterior registro como software propio ante la Superintendencia de Industria y Comercio en 2018. Esta herramienta permite extraer información y generar reportes para alimentar sistemas como SNIES y SPADIES, tal como se mencionó en el capítulo correspondiente al Factor 2 - Estudiantes.
4. Continuar con la ejecución y desarrollo del Programa de Inclusión, en aras de ampliar la cobertura y beneficios para esta población. El Programa se define a través de tres ejes: fortalecimiento de ambientes para el respeto y la no discriminación; desarrollo de prácticas inclusivas en los contextos académicos; e intervención en procesos de política para la inclusión. Ellos se materializan en diversas acciones que han tenido como resultado un incremento de la permanencia de los estudiantes en situaciones de discapacidad o en condiciones de vulnerabilidad, tal como fue descrito en el capítulo correspondiente al Factor 2 - Estudiantes.
5. Fortalecer el deporte recreativo, formativo, universitario y competitivo del ITM a nivel local, regional, nacional e internacional. En este marco y con el fin de promover los deportes, desde el año 2014, se implementó la campaña ITMueves, con actividades como el conversatorio ITMueves, que en sus cinco versiones ha convocado a 4.264 asistentes; el desafío ITMueves, y exhibición de nuevas tendencias deportivas, torneos internos y deportes representativos.

Aprovechando los nuevos escenarios deportivos y la modernización de los existentes, se ha incursionando en la práctica de nuevas disciplinas como el atletismo, judo, karate, rugby, rugby subacuático, taekwondo, ultimate, fútbol femenino y halterofilia.

Continuando con la ruta de crecimiento a partir de 2014, Bienestar Institucional sigue avanzando y fortaleciendo sus buenas prácticas e implementando acciones de cara a convertirse en referente de excelencia de la educación superior en el ámbito regional, departamental y nacional, en la que se desatacan los siguientes hitos:

- Proyectos como el Aula Pedagógica Infantil, el proyecto de permanencia (Observatorio Pedagógico ITM y el Servicio de Intervención y Gestión Académica – SIGA) y el Programa de Inclusión.

- La excelente infraestructura de Bienestar Institucional para el desarrollo de las actividades y prestación de servicios.
- Los estímulos económicos a los estudiantes como estrategia de permanencia y bienestar.

El proyecto Aula Pedagógica Infantil, fue incluido en el Plan de Desarrollo Institucional 2016-2019, buscando ampliar su servicio al campus Fraternidad, con una meta de cobertura de 50 niños más, materializándose en el período 2018-01, para lo cual fue necesario incrementar el talento humano en cuatro profesionales en primera infancia y significó recursos adicionales en el presupuesto de \$58.435.343. Para 2018, el proyecto contó con \$ 118.928.090 y ocho profesionales, para la atención de 80 niños.

Durante el período de evaluación 2013-2018, este Proyecto ha sido reconocido en los siguientes espacios: 1) Como experiencia de buena práctica social así: en la primera publicación del Laboratorio de Tecnologías Sociales ITM, como proyecto de investigación del programa de pregrado de Diseño Industrial en trabajos de aula y en un proyecto de investigación en la maestría en Desarrollo Sostenible); 2) Como espacio para investigaciones del Grupo AEyCC (Automática, Electrónica y Ciencias Computacionales); 3) Como centro de práctica del Tecnológico de Antioquia y de la Universidad San Buenaventura; 4) En la Red Antioqueña de Niñez – REDANI con voz y voto; y 5) En el marco de la Asamblea Latinoamericana de la OMEP (Organización Mundial para la Educación Preescolar) fue elegido en 2015, como una experiencia significativa en educación inicial, por su propuesta pedagógica.

En articulación con los programas Buen Comienzo y MANÁ desde el 2013, se han entregado 35.970 complementos alimentarios a los niños. En 2016 se estableció un convenio con el INDER para la estrategia: “Iniciación al Movimiento”, en el que se han atendido 124 niños entre 2 y 3 años. Finalmente, con el objetivo de declarar al ITM como institución protectora de los derechos de los niños, en 2018-1 inició la participación en la Red Interuniversitaria de Buen Comienzo y se firma el acuerdo de voluntades para la atención integral a la primera infancia del Municipio de Medellín, declarándonos como comunidad protectora de la infancia.

Otros aspectos significativos en el período evaluado son: La ampliación del servicio del Aula Pedagógica Infantil a la comunidad educativa de las IES adscritas al Municipio, como una acción positiva en términos de la sinergia entre las IES hermanas que ha beneficiado a 20 hijos de estudiantes y empleados de estas; el cumplimiento del 100% de la meta de implementación propuesta en el Plan de Desarrollo como se mencionó anteriormente con una cobertura de 80 niños; y el resultado del indicador “*Permanencia de estudiantes beneficiados con el Aula Pedagógica*”, en rango de gestión buena ( $\geq 90\%$ ), como se observa en la Figura 51.

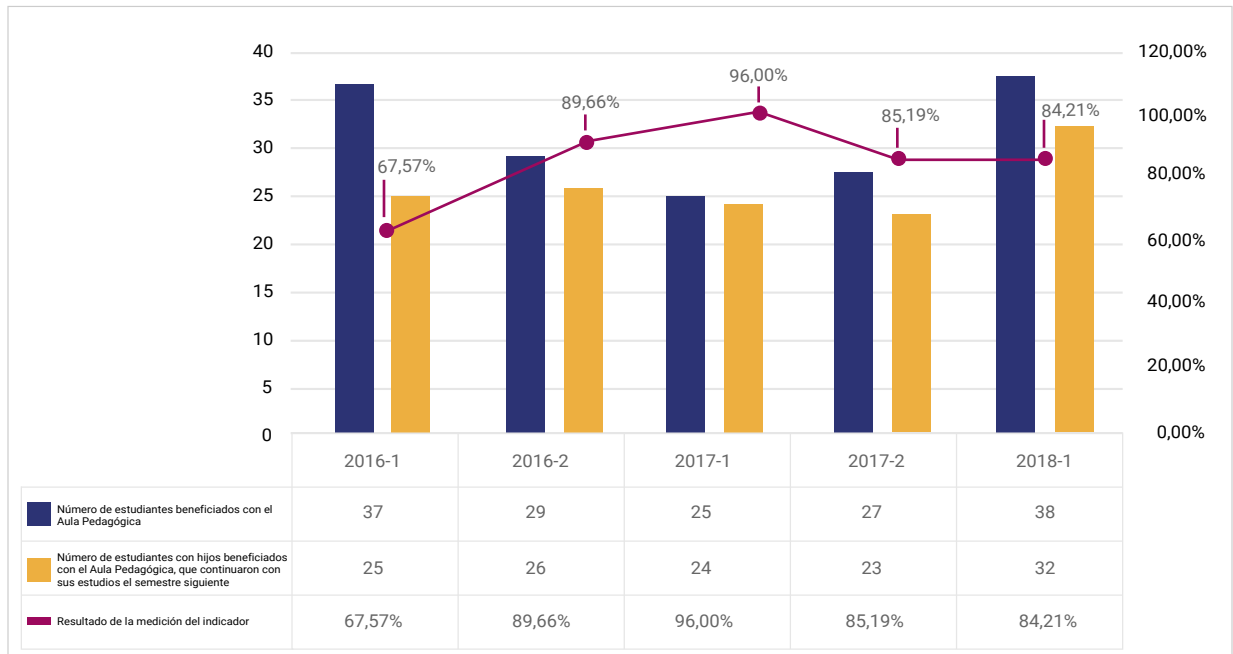


Figura 51. Estudiantes beneficiarios del Aula Pedagógica que permanecen  
Fuente: Indicadores de gestión del ITM-2018

Respecto al proyecto de permanencia: Observatorio Pedagógico ITM y Servicio de Intervención y Gestión Académica -SIGA además del avance y posicionamiento mencionado, se resaltan los siguientes logros por año:

- 2013: Vinculado a las consultorías del MEN, como grupo de apoyo y parte de la estrategia para el fomento de la permanencia estudiantil.
- 2014: Experiencia significativa en el MEN, en las estrategias para la permanencia estudiantil, dan cuenta del impacto y los logros alcanzados.
- 2015: Experiencia social significativa en la publicación del Laboratorio de Tecnologías Sociales (LTS) - ITM: un proyecto social de Medellín.
- 2016: Mención de Honor, Premio Nacional de Alta Gerencia de la Función Pública, siendo incluido en el Banco de Experiencias exitosas de la Presidencia de la República.

Del Programa de Inclusión, se destacan los siguientes logros por año:

- 2014: Elección por parte del Ministerio de Educación para la aplicación de la prueba piloto del Índice de Inclusión, obteniendo un puntaje de 4.47/ 5.0, ubicando al ITM en el percentil 75 (3.939), correspondiente al grupo de puntajes altos.
- 2014: Experiencia social significativa en la publicación del Laboratorio de Tecnologías Sociales (LTS) - ITM: un proyecto social de Medellín.
- 2015: Luego de la medición del índice de inclusión a 20 IES, por parte del MEN, obtuvo un puntaje de 4.41 sobre una calificación de 5.0, ubicando al ITM por encima del índice general a nivel nacional de 3.51



- 2016: El estudiante integrante de la comunidad sorda, Julián Jerónimo Noguera, ganador del primer lugar en los premios ESVI-AL “Concurso virtual para la enseñanza de programación de computadores en lengua de señas colombiana: un recurso de sordos para sordos”, que le permitió ser ponente en el VII Congreso Internacional sobre Aplicación de Tecnologías de la Información y Comunicación Avanzada (ATICA 2016), realizado en Ecuador.
- 2017: Reconocimiento al ITM por la Presidencia de la República y el Ministerio de Educación Nacional en la Noche de los Mejores, por su Programa de Inclusión, siendo la única Institución de Educación Superior de Colombia galardonada en esta categoría.
- 2017: Participación en el texto “10 años de grandes avances” de la Red Colombiana de Instituciones de Educación Superior por la Discapacidad -Red CIESD- con una crónica del Programa.
- 2017: De la mano del Centro de Emprendimiento, Transferencia, Innovación y Desarrollo del Conocimiento -CETIC-; el Programa de Inclusión formuló el proyecto *Experiencias de Cambio para la Inclusión*, como transferencia de conocimiento para ambientes de respeto y no discriminación, utilizando el modelo KANBAN y la Matriz NABCH. Actualmente, el Proyecto se ha presentado y desarrollado en diferentes espacios del sector productivo, resaltando la capacitación de 700 funcionarios del Metro de Medellín, en Lengua de Señas Colombiana -LSC- en 2018-2.

Por otro lado, la infraestructura de Bienestar Institucional para el desarrollo de las actividades y prestación de servicios, sigue su crecimiento con nuevos escenarios deportivos en el campus Fraternidad, aspectos que se detallarán en la característica Infraestructura Física, correspondiente al Factor 11 - Recursos de Apoyo Académico e Infraestructura Física.

La estrategia del *Game Room*, que se formuló como un espacio alternativo, mediado por juegos de mesa y actividades lúdicas, está orientada a brindar opciones de empleo creativo del tiempo libre en la Institución, allí se trabaja en el fortalecimiento de las funciones psicológicas superiores y se generan procesos pedagógicos innovadores, articulándose con la academia y constituyéndose en un mediador pedagógico. En 2015, comenzó el funcionamiento de este espacio en el campus Fraternidad y en 2018 en Robledo, con una inversión total de \$35.340.476. Desde su puesta en marcha se han beneficiado 4.879 integrantes de la comunidad institucional, actualmente se está adecuando el espacio en el Campus La Floresta, para su puesta en marcha en el 2019.

Otros aspectos importantes en el fortalecimiento de la infraestructura durante el período 2013-2018, son:

- 2012 - 2018: Espacios para el fomento y visibilización de la inclusión, tales como: accesibilidad en bus intercampus y en el aula móvil, disponibilidad de ascensores y rampas, adecuaciones locativas para personas de talla baja (batería de baño, diseño y construcción de silla universitaria).
- 2013 - 2018: Consolidación de espacios para las exposiciones y muestras artísticas: corredores culturales bloques C y M, y apertura de nuevos escenarios en los bloques A, E y Centro Cultural.

- 2014: Habilitación de los servicios de salud por la Dirección Seccional de Salud de Antioquia, para lo cual fue necesario adecuar y dotar los consultorios médicos, nutricionales y psicológicos.
- 2015: Construcción del gimnasio al aire libre en el campus Castilla.
- 2015 - 2018: Dotación de instrumentos, utilería y vestuarios por valor de \$33.128.921
- 2015 - 2018: Adquisición y actualización de equipos, sistemas de imagen, audio e iluminación, para eventos académicos, artísticos, culturales y deportivos, con una inversión de \$137.767.232.
- 2013 - 2018: Modernización y dotación de equipos en los centros de acondicionamiento físico en los campus Fraternidad y Robledo, con una inversión de \$ 472.305.152.
- 2017: Reformas locativas en el campus Robledo. El Proyecto de permanencia que integra: 2 consultorios psicológicos, 3 oficinas, 5 salas de asesoría y el *Game Room*. Con una inversión de \$ 75.963.945.
- 2017: Construcción de 267m2 y dotación, del Aula Pedagógica en el campus Fraternidad.
- 2016: Incremento de la infraestructura física para las actividades del área de Talento Humano.

En cuanto a los estímulos económicos a los estudiantes como estrategia de permanencia y bienestar, siguen siendo una prioridad para el ITM, con el fin de darles continuidad como fortaleza y entendiendo que la vulnerabilidad socioeconómica es uno de los Factores de mayor incidencia en la deserción. En el período de evaluación se ha mantenido el reto de incrementar la cantidad de apoyos económicos, como puede observarse en la Figura 52.

Para el cumplimiento de lo anterior, el área de Promoción Socioeconómica realiza gestiones internas y con instituciones públicas y privadas. Es así que se pasó de contar en 2013 con 10 alianzas a tener 50 en 2018.

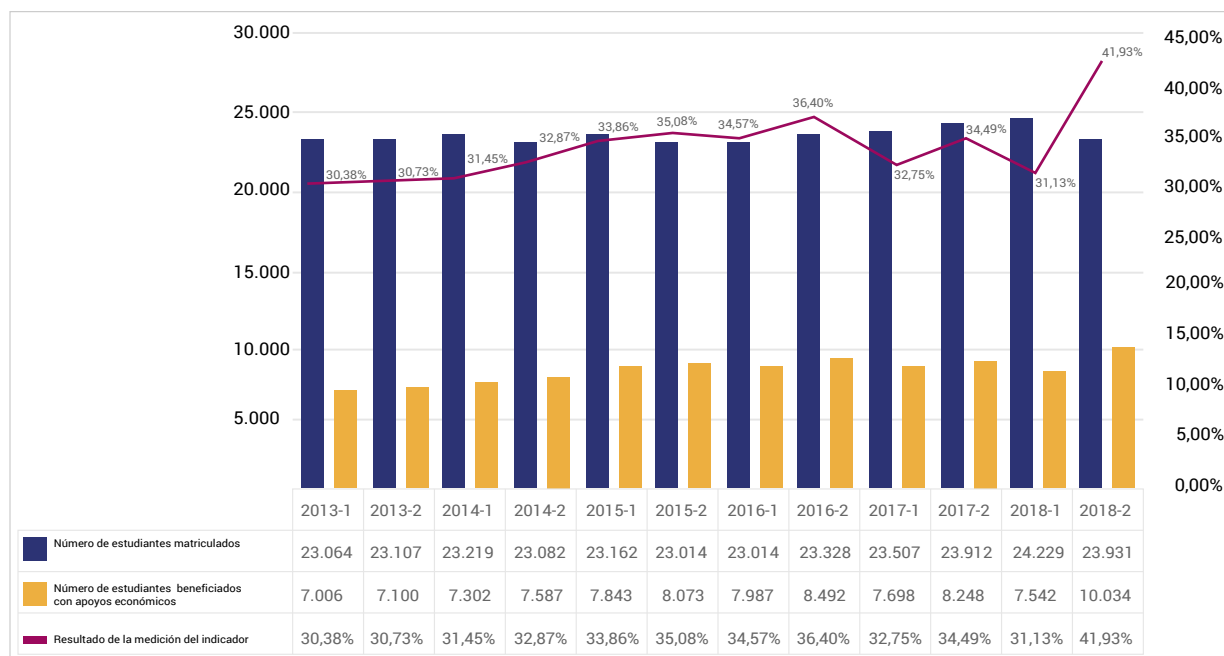


Figura 52. Estudiantes beneficiados con apoyo económico  
 Fuente: Dirección de Bienestar

Sobre el mismo propósito, se han desarrollado acciones que causan impacto positivo en la comunidad académica, con estrategias como el tiquete metro con el cual se han tenido 11.507 atenciones, entre el 2013 y 2018, igualmente el servicio de transporte intercampus, que facilita la movilidad de estudiantes, empleados y docentes entre los diferentes campus del ITM, con 12 recorridos diarios que desde su inicio en 2016-2 y hasta 2018-2, ha beneficiado un promedio de 212 personas por semestre.

En 2017, producto de la autoevaluación permanente y el mejoramiento continuo, se construyó un indicador de impacto, “Estudiantes beneficiados con apoyos económicos” con una meta del 85%, el que permite dimensionar la incidencia de dichos apoyos en la permanencia estudiantil. Las mediciones obtenidas entre 2016-1 y 2018-2, muestran un resultado promedio de 81,29%.

El área de Promoción Socioeconómica, desde 2015, hace parte de la Bolsa de Empleo del ITM ya mencionada en el capítulo correspondiente al Factor 7 - Pertinencia e Impacto Social, a través de la intermediación laboral realizada, se publicaron 194 ofertas, que a 2018 tuvieron 478 vinculaciones efectivas. Otra actividad es la creación de la Feria Laboral con un componente académico denominado: *Profesionales al mundo laboral*, que se realiza anualmente, con cuatro ediciones y la vinculación de 67 empresas y 20 charlas académicas.

Para favorecer el desarrollo humano integral de la comunidad institucional, las áreas como Promoción de la Salud, Promoción del Desarrollo Humano y Promoción Cultural, desde su gestión agregan valor al Factor y contribuyen al logro de los objetivos de la educación superior y por ende de Bienestar.

El área de Promoción de la Salud despliega acciones pertinentes dirigidas a la comunidad académica para fortalecer los procesos de conocimiento, desarrollo y mantenimiento de conductas saludables, teniendo en cuenta sus necesidades y características individuales, sociales y culturales. Su quehacer se enfoca a actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, además de la atención prioritaria. El



cumplimiento de su objetivo se mide desde el 2014, mediante la participación de la comunidad institucional en las actividades de promoción y prevención de acuerdo con la capacidad instalada y cuya meta es del 60%; a 2018-2 esta meta se ha cumplido en un 107.92%.

Otras estrategias implementadas por esta Área para el mejoramiento de la calidad de vida, han sido los programas de Complemento Nutricional y Cultura Motor:

- El Complemento Nutricional ha fortalecido y ampliado su cobertura, con el apoyo del Banco Arquidiocesano de Alimentos, la Fundación Fraternidad Medellín y recursos propios, beneficiando a 3.810 estudiantes con 208.231 complementos alimentarios entregados entre 2013 y 2018.
- Cultura Motor articulada al Comité de Movilidad Institucional, en cumplimiento de los lineamientos del CESU, y el decreto 2851 de 2011 y en la Resolución 1379 de 2017. En sus tres versiones, ha contado con la participación de 20 empresas del sector automotor y entidades gubernamentales, con 2.200 asistentes, promoviendo en la comunidad institucional hábitos de movilidad segura, reflexionando sobre la prevención, la autoconservación, el reconocimiento y la responsabilidad como actores en la vía.
- En 2017 con el apoyo del municipio de Medellín se instalaron 55 ciclopaqueaderos en cada una de las Campus Robledo y Campus Fraternidad, estos espacios poseen gran demanda por parte de la comunidad ITM que utilizan la bicicleta como medio de transporte.

En el área de Promoción del Desarrollo Humano, cabe destacar que durante el período evaluado se han implementado acciones que favorecen la inclusión educativa, donde se previenen Factores de riesgo en adicciones, se promueve la salud mental y la convivencia desde la autorregulación, la autodeterminación y lo pedagógico, así:

- 2015: Formulación e implementación de la Política de Prevención del consumo de sustancias psicoactivas – PCSPA– [Resolución Rectoral 0001267 del 18 de diciembre de 2015.](#)
- 2015: Destinación de recursos para la creación de Zonas de Orientación Institucional -ZOI- como estrategia para mitigar los riesgos y reducir los daños asociados a las conductas adictivas, desde su inicio ha atendido 1.506 personas.
- 2016: Creación del Comité Operativo en Prevención de Adicciones -COPA- de acuerdo a lo definido en el Capítulo III de la Resolución Rectoral 0001267 del 18 de diciembre de 2015, se encuentra conformado por representantes de los diferentes estamentos académicos y administrativos.
- 2016: Estudio “Prevalencia del consumo de sustancias psicoactivas y Factores asociados según indicadores familiares y de personalidad en estudiantes de centros de formación técnico y tecnológico de carácter público en Colombia”.
- 2016: Institucionalización de las Jornadas de prevención de conductas adictivas.

- 2018: Certificación de 13 Docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas en metodologías de Lego Serious Play orientada al mejoramiento de las practicas pedagógicas con sus estudiantes, en la estrategia GAME ROOM.

El aprendizaje alcanzado por el ITM en esta materia ha sido reconocido interna y externamente, como se evidencia en:

- 2015: El reconocimiento en la Red de universidades de la Ciudad, con una ponencia en el VIII Congreso Internacional de Adicciones: “Retos y desafíos de la intervención terapéutica integral” realizado en noviembre.
- 2017: La asesoría a la Secretaría Municipal de Salud para la inclusión de las acciones en PyP del ITM para la construcción del Plan Departamental de Prevención y Atención del Consumo y Control de la Oferta de Sustancias Psicoactivas.
- 2017: La participación en el Foro: Retos y Experiencias en el abordaje del consumo de sustancias psicoactivas organizado por la UPB y la Alcaldía de Medellín en octubre.

Por su parte, el área de Promoción Cultural, en estos años evolucionó del activismo cultural a la gestión cultural, de ahí que el proyecto anual se piense desde lo estratégico, otorgando un fundamento teórico para la consolidación de actividades y programas existentes; la formulación y ejecución de una nueva oferta cultural para que la comunidad tenga acceso y participación en la vida cultural institucional, a través de la formación en el tiempo creativo.

Los servicios del área de Promoción Cultural, se miden con dos indicadores: el de cobertura, que incluye a los atendidos en los talleres y grupos representativos y ha logrado entre 2013 y 2018 la atención de 25.041 personas; y el de adherencia a los servicios, que suma las actividades no masivas e individuales, se mide desde el 2016 y los resultados se observan en la Figura 53.

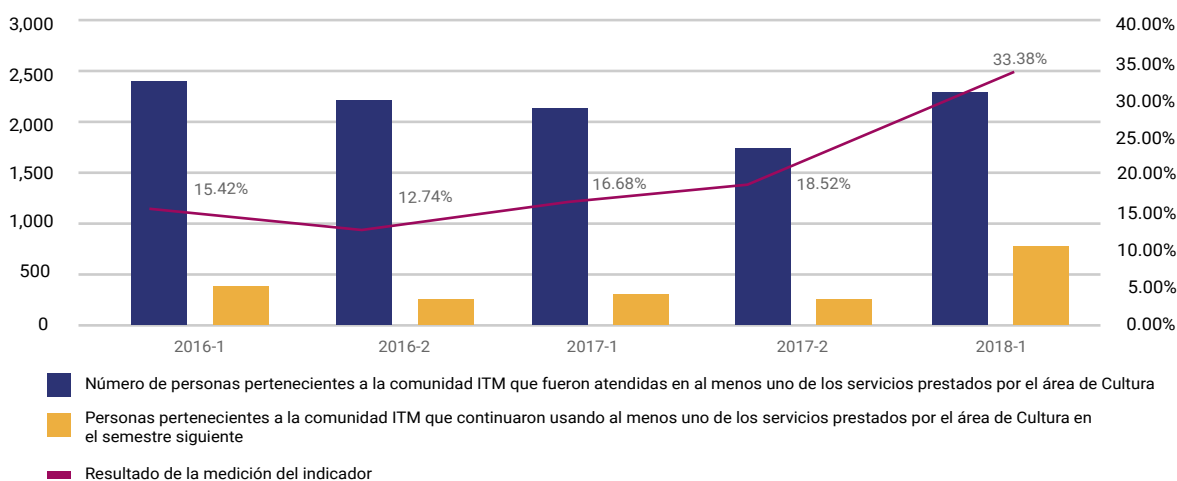


Figura 53. Porcentaje de continuidad de las partes interesadas (comunidad ITM) en los diferentes servicios ofrecidos por el área de Promoción Cultural  
 Fuente: Indicadores de gestión 2018

En esta Área se destacan los siguientes logros:

- 2013-2018: Consolidación de 17 talleres artísticos: guitarra, teclado, danza y corporeidad: ritmos tropicales y danza árabe, expresión oral y corporal, técnicas de actuación para teatro, cine y televisión, fotografía digital, técnicas del canto, origami, taller abierto de escultura (terracota y cartón piedra), taller abierto de pintura (óleo, acrílico, collage), artes circenses, dibujo y técnicas gráficas y pintura para niños. La comunidad ITM y sus familias pueden hacer uso de esta oferta con inscripciones semestrales.
- 2013-2018: Consolidación de los grupos representativos y semilleros artísticos: de rock y pop, danza árabe, ensamble de cuerdas latinoamericanas, ensamble vocal, grupo de baile: Expresiones ITM, grupo de teatro y orquesta tropical, con un promedio de 209 integrantes semestrales y la participación en 198 eventos institucionales, universitarios y de ciudad.
- 2013-2018: Creación e institucionalización de tres festivales: canción, baile y de las artes y las letras: Ciudadela Pedro Nel Gómez (fotografía, pintura, dibujo y cuento), para promover el talento de la comunidad institucional y divulgarlo en festivales y encuentros universitarios regionales y nacionales.
- 2013-2018: Presencia en el ámbito universitario y con las organizaciones culturales de la Ciudad, formalizando convenios y con la participación en las redes: Mesa Cultural de IES de Antioquia, ASCUN y Mesa Cultural de Sinergia - Sapiencia.
- 2014: Publicación: Políticas Culturales para la Educación Superior en Colombia ¡Nuestro Proyecto Común!, trabajo presentado por la Mesa Cultural de IES de Antioquia y, participación en la investigación que dio como resultado el texto: Mejoramiento de la gestión cultural de cinco Instituciones de Educación Superior de Antioquia.
- 2016: Creación del programa anual: *Primavera Cultural*, donde se presentan propuestas creativas e innovadoras que establecen vínculos interinstitucionales de intercambio cultural.
- 2016-2017: La iniciativa *Tu Piel Escucha*, experiencia de innovación social, única en la educación superior.
- 2018. Recopilación y publicación de los cuentos ganadores en el concurso de cuentos cortos "*Cuentos Cortos 200 palabras son suficientes*" (2013, 2014, 2015).
- 2014 -2018: 2 campañas para el fortalecimiento del sentido de pertenencia hacia la institución: "Con Cultura ITM, Ganas Tú y Ganamos Todos" y "ITM, Soy parte de ti".

### **Juicio evaluativo y nivel de cumplimiento de la característica**

De la calificación y justificación, de los diferentes aspectos a evaluar que integran la característica, realizada por parte del equipo de Autoevaluación del Factor, la calificación es 4.80 (96%), lo que indica que se cumple plenamente. Esto obedece a que en el ITM existen políticas para desarrollar el quehacer



de Bienestar Institucional y laboral, realizando actividades para comunicar y valorar lo que en ellas está consignada; los campos de acción están definidos y adecuadamente formulados desde la inclusión, la promoción de la salud, el sano esparcimiento, el uso del tiempo, la prevención de la enfermedad, de desastres y la atención de emergencias; potencializando así las capacidades humanas y generando oportunidades.

***Juicio de valorativo del Factor 9. Bienestar Institucional***

De acuerdo con el modelo de ponderación adoptado y la calificación dada a la Característica que lo integra, el Factor 9 alcanza un cumplimiento del 96%, es decir se cumple plenamente.

Nº	Característica	Calificación promedio	Ponderación de la característica	Valoración del Factor %	Juicio y nivel de cumplimiento del Factor
24	Estructura y funcionamiento del bienestar institucional	4,80	100,00	96	Se cumple plenamente

En este Factor se destacan las siguientes fortalezas institucionales:

- Políticas formuladas, documentadas, divulgadas y en proceso de actualización, orientadas a propiciar un adecuado clima entre toda la comunidad institucional.
- Enfoque sistémico con un equipo calificado y multidisciplinario.
- Infraestructura adecuada para el desarrollo de los servicios ofrecidos.
- Gestión dinámica enfocada a la adaptación al cambio de acuerdo con las demandas generacionales, sociales y educativas.
- La Institución garantiza los recursos para el óptimo funcionamiento y desarrollo de los proyectos formulados.

Posibles acciones de mejora:

- Promover la realización de investigaciones que permitan ampliar la oferta de servicios de Bienestar Institucional.
- Fortalecer la cultura institucional para prevenir desastres y atender emergencias.
- Ampliar los servicios de Bienestar Institucional en los campus Castilla y La Floresta.