

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MANIZALES
RESOLUCIÓN No. 065
(Julio 22 de 2013)

“Por medio de la cual se adopta la concepción, política y operacionalización del desarrollo humano y el bienestar en la UAM®”

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MANIZALES, en uso de sus atribuciones estatutarias y,

CONSIDERANDO

Que todos los aspectos atinentes al desarrollo y bienestar en la UAM® deben descansar sobre una política claramente determinada institucionalmente, con el fin de que inspire todos los propósitos y acciones de las Unidades y dependencias de la Universidad.

Que en el marco del objetivo fundamental de la acreditación institucional es medular la definición de los conceptos, criterios, políticas, objetivos y acciones que deben fundamentar el desarrollo humano y el bienestar en la Universidad Autónoma de Manizales.

Que en compañía de la comunidad académica y la comunidad UAM®, la Dirección de Desarrollo y Bienestar, después de un proceso de reflexión, discusión, análisis y síntesis ha producido un documento contentivo de unos lineamientos generales que permitan sentar las bases de la política institucional en materia de desarrollo humano y bienestar arraigados en una clara concepción y definición de los recursos y los retos que esto entraña.

Que una vez analizada la propuesta la Dirección de la Universidad encuentra pertinente la misma, todo con el fin de involucrar a todos los actores comprometidos en la Universidad y fijar políticas claras y únicas para el desarrollo de nuestros objetivos y el cumplimiento riguroso de una labor sustantiva de la Universidad.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Objeto de la presente resolución. Establecer, a través de un documento formal, la concepción, política y operacionalización del desarrollo humano y el bienestar en la Universidad Autónoma de Manizales.

ARTÍCULO SEGUNDO: Adoptar el documento denominado “CONCEPCIÓN, POLÍTICA Y OPERACIONALIZACIÓN DEL DESARROLLO HUMANO Y EL BIENESTAR EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MANIZALES”, el cual se incorpora a la presente resolución de la siguiente forma:

1. DESARROLLO, DESARROLLO HUMANO, CONCEPTOS PREVIOS.

1.1. Desarrollo, Desarrollo Humano, Crecimiento económico.

El desarrollo humano siempre ha existido, porque siempre ha existido el desarrollo y el ser humano, pero solo se ha comenzado a construir formalmente como concepto a partir de 1990 cuando el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) lanzó el primer informe sobre el desarrollo humano mundial, que desde entonces se publica anualmente (PNUD.1990-1995). El equipo de investigadores de Naciones Unidas encargado de su elaboración fue en ese momento coordinado por Mahbubul Haq, ex-ministro de Hacienda y Planeación de Pakistán y autor de diversos trabajos sobre satisfacción de las necesidades básicas en los países en desarrollo. El informe del PNUD proponía una nueva concepción del desarrollo (diferente a la expuesta en los informes del Banco Mundial), el denominado "*desarrollo humano*", un nuevo indicador para la medición del mismo, el "*índice de desarrollo humano*" (IDH), y un análisis anual de diferentes problemas políticos económicos y sociales y su impacto en el desarrollo humano. Posteriormente, distintos autores han planteado estrategias de desarrollo conducentes a mejorar el desarrollo humano (GRIFFIN Y MCKINLEY. 1994).

Según el informe mencionado, el desarrollo humano es el "proceso por el cual se ofrecen mayores oportunidades a las personas. Entre estas, las más importantes son una vida prolongada y saludable, el acceso a la educación y a los recursos necesarios para disfrutar de un nivel de vida decente. Otras oportunidades incluyen la libertad política, la garantía de los derechos humanos y el respeto a sí mismo".

Este concepto deriva directamente de la noción de desarrollo como proceso de expansión de las capacidades humanas, que ha sido formulado por Amartya K. Sen. (SEN. 1990). Este autor basa su noción de "capacidades" en la obra del filósofo moral John Rawls, y particularmente en su "*Teoría de la Justicia*". Las "capacidades" de Amartya Sen se refieren tanto a lo que la persona puede ser o hacer ("opciones") y lo que llega efectivamente a ser o hacer ("logros"), y no a los bienes de los que dispone. El disfrute de una larga vida, una mayor educación, la dignidad y el respeto de sí mismo

son elementos que permiten ampliar la gama de opciones disponible para el individuo. La provisión de bienes es una condición necesaria, pero no suficiente, para ampliar esas opciones.

El desarrollo, para Sen, debe estar centrado en la persona y no en los bienes, superando el reduccionismo del *homo economicus*. Las reflexiones de Sen y el concepto de desarrollo humano se inscriben en una línea de pensamiento crítico sobre el desarrollo, iniciada en los primeros años setenta, que ha cuestionado la preocupación exclusiva por el crecimiento de la producción de bienes y se ha centrado en los problemas de la distribución, de la necesidad y de la equidad. Esto es, por las dimensiones sociales del desarrollo y la satisfacción de las necesidades humanas esenciales (DOYAL Y GOUGH.1994). Los precedentes más directos del concepto del PNUD son el llamado "*enfoque de las necesidades básicas*" planteado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1974 y el "*desarrollo a escala humana*" popularizado por la Fundación Dag Hammarskjöld a mediados de los años ochenta (MAX-NEEF. 1994). El enfoque de las capacidades, sin embargo, pretende superar el enfoque de las necesidades básicas proponiendo centrar la discusión en la persona y sus capacidades, y no en los bienes a la que esta ha de acceder.

El IDH (Índice de Desarrollo Humano) y la clasificación de países a la que el IDH da lugar pretenden ser una alternativa no economicista a las teorías económicas convencionales, que identifican el crecimiento económico y el desarrollo, y que durante décadas han considerado que el crecimiento de la producción, medido a través del producto interno bruto (PIB), traería aparejado por sí solo mayor bienestar y crecientes oportunidades para desplegar las potencialidades humanas. En esta lógica, el PIB per cápita se convirtió casi en la única medida del desarrollo. Por lo anterior se puede afirmar que el concepto de Desarrollo Humano es mucho más rico que el que pueda reflejar el IDH o cualquier otro indicador más complejo.

1.2. El desarrollo humano y el bienestar

También el Desarrollo Humano y el Bienestar son conceptos distintos pero complementarios, el último está implícito en el primero. Bienestar es la forma como una persona se siente al ver satisfechas sus necesidades físicas y psicológicas, por esto se habla de bienestar social, bienestar económico, bienestar subjetivo, este último más relacionado con la felicidad.

“El bienestar es una situación estructural que emerge del SER más que del ESTAR (a pesar de la etimología de la palabra); dinámica como el Ser, no estática como el Estar. No es un “estado” de ánimo. No es una secuencia de momentos alegres, aunque los

incluye, los refuerza y los hace más profundos: recreación, pasatiempos, deporte, eventos culturales... son momentos en los que se está bien; contribuyen pero no constituyen bienestar, no son suficientes para configurar una situación de bienestar. Se pueden dar sin que exista bienestar. Bienestar es la sintonía entre lo que se ES y lo que se HACE, entre lo que se ES y lo que se TIENE. Es una vivencia íntima (no solo una sensación o sentimiento) que se da cuando lo que se ES determina lo que se HACE y condiciona lo que se TIENE. No se recibe del exterior (nadie puede dárnosla, aunque todos pueden contribuir a que surja en nosotros), tiene sus raíces en nuestro interior, en lo más profundo de lo que somos; y, en ese sentido, es propia de cada individuo e incomunicable. Es la fuerza propia de la coherencia entre mi ser, profundamente individual y “propio” (específico) y mi actividad; fuerza creadora, condición necesaria de desarrollo y crecimiento personal. Es el resultado natural de la identificación del proyecto de vida individual (que solo es auténtico cuando expresa lo que se es) y el proyecto institucional de la organización donde el individuo ejerce su actividad. Esa identificación debe ser, por lo tanto, el objetivo último de las políticas de Bienestar que, por su naturaleza, se convierten en clave necesaria para el logro de eficiencia y eficacia, en la vida personal y en las organizaciones”. (VALLEJO. 2008)

1.3. Desarrollo humano universidad saludable.

Para el caso de la Universidad Autónoma de Manizales, dentro de la concepción de Desarrollo Humano y Bienestar está la de UNVIERSIDAD SALUDABLE, entendida como la estrategia que a través de la distribución social del conocimiento, adelanta acciones estratégicas y sostenidas que fomentan la salud y la participación activa de la comunidad universitaria en la búsqueda de una mejor calidad de vida.

Una Universidad saludable es aquella que reúne las siguientes condiciones: “(...)

- *Provee un ambiente saludable que favorezca el aprendizaje a través de sus áreas y edificaciones, zonas de recreación, bienestar universitario y medidas de seguridad.*
- *Promueve la responsabilidad individual, familiar y comunitaria.*
- *Apoya el desarrollo de estilos de vida saludables.*
- *Ayuda a los jóvenes a alcanzar su potencial físico, psicológico y social y promueve la autoestima.*
- *Define objetivos claros para la promoción de la salud y la seguridad de toda la comunidad.*
- *Explora la disponibilidad de los recursos universitarios para apoyar acciones de promoción de la salud*

- *Implementa un diseño curricular, sin importar de que carrera se trate, sobre promoción de la salud y facilita la participación activa de todos los estudiantes.*
- *Fortalece en los alumnos el conocimiento y las habilidades necesarias para tomar decisiones saludables acerca de su salud con el fin de conservarla y mejorarla (...)*". (MACHADO. 2000).

Desde la óptica universitaria, el DH es un proceso de formación en las competencias humanas propias de la cultura académica, (conocimientos, habilidades y valores) y de la cultura no académica para ampliar las opciones y oportunidades de manera que cada miembro de la institución universitaria pueda diseñar y desarrollar su proyecto de vida, en un ambiente de respeto y valor.

2. CONTEXTO DEL DESARROLLO HUMANO EN LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MANIZALES

Para La UAM® el concepto de Desarrollo Humano proviene de la naturaleza misma del ser humano que hace parte de la comunidad universitaria, de la misión y los valores institucionales, de la concepción de Universidad y del modelo pedagógico.

El ser humano es el sujeto y objeto de la formación universitaria, a través del aprendizaje y de todas las variables que intervienen para que el universitario construya un aprendizaje significativo para sí y para el medio en el que vive.

La misión y los valores UAM®, constituyen la brújula y el motor para todas las decisiones institucionales actuales, las de mediano y largo plazo en lo administrativo, lo financiero, lo académico, lo pedagógico. En lo relacionado con el concepto de desarrollo humano la misión de la UAM®, señala unos caminos desde la primera frase de su enunciado: *"somos una comunidad educadora, dinamizadora del conocimiento..."* , con el somos está incluyendo a todos los que de alguna forma tienen o van a tener relación educativa con la universidad. Es una comunidad que educa por la sinergia entre los diferentes estamentos y por la dinámica natural del saber.

El concepto de Universidad está dado por la interrelación entre la dinámica de las universidades desde su creación en el siglo XI, las características del mundo actual y la especificidad que le imprime la misión y los valores propios de la Institución.

3. IDEA DE UNIVERSIDAD EN LA UAM® Y DESARROLLO HUMANO UNIVERSITARIO.

El énfasis empresarial de los fundadores de 1979, refrendado en el "LIBRO ROJO DE BORRERO", permitió comenzar a diseñar un estilo universitario que se ha ido

institucionalizando con el tiempo y la intencionalidad de los que hacen posible el ser y el hacer universitario. También los fundadores quisieron que el ambiente familiar caracterizara a la UAM®. A ese ambiente buen eco le hace un simple concepto de universidad: “*Ser Casa de Altos Estudios*”. Dos elementos se presentan en esta definición: El concepto de “*casa*” sugiere ambiente de comunidad, con valores de hogar como la excelencia, el respeto, la solidaridad, la criticidad, la autonomía y la honestidad, con los cuales cada uno de los miembros de la comunidad Autónoma se compromete.

La segunda parte de la corta definición es “*Altos estudios*”. Este concepto lleva al compromiso con la ciencia, con la verdad, con el desarrollo, con la paz, también inserto en la misión. Muy distinto será el ambiente, el clima de la organización si todos tenemos pasión por la ciencia y por la verdad.

El concepto de altos estudios sugiere disciplina, dedicación, sacrificio, felicidad. Como el alpinista que sufre para llegar a la cima, se sacrifica, pero ya el mismo camino es felicidad, cobra sentido por la causa final, que si bien es lo último en la consecución es lo primero en la intención. Son dos conceptos: casa y altos estudios. Si solamente tenemos altos estudios y olvidamos los valores propios del hogar, podemos estar entregando a la sociedad, solo científicos muy bien preparados, con solo talento. Y si solo valores de hogar, el resultado puede ser personas con buen talante, sin talento.

De la reflexión anterior emerge otro énfasis en la construcción de la idea de la UAM®, sobre la cual hay evidencia de coherencia histórica y es que para formar ciudadanos del mañana con competencias para la convivencia y para la solución de problemas del mañana no es suficiente con formar la dimensión mental del ser humano. Así como el protagonismo del conocimiento no es exclusivo de la Universidad, tampoco la racionalidad y la inteligencia mental son el único propósito de la Universidad en su tarea de formación. No se agota el ser humano en la racionalidad, hay otras dimensiones humanas en las cuales la Universidad también centra la atención si al final quiere formar personas, líderes y profesionales de excelencia. Esas otras dimensiones son: la física, la emocional y la espiritual. Esta es una tarea del estudiante, de los profesores, directivos, padres de familia, no es responsabilidad solo de la academia, es decir solo de los profesores.

No abordamos el mundo universitario solo desde los criterios lógicos y cerebrales, por esta razón en la Autónoma, todos los miembros de la comunidad universitaria aprenden a gestionar y diseñar nuevos comportamientos, aprenden el proceso del conocimiento de sí mismos y las relaciones con los demás, a armonizar razones y emociones. Esta es una cátedra pendiente en el mundo universitario y nuestra institución viene haciendo un camino incursionando en ella a través de todos los programas y servicios que se ofrecen desde la dirección de Desarrollo Humano en armonía con las otras dependencias. Un sueño

universitario de la racionalidad sin mezcla de emoción alguna es solo un sueño universitario.

3.1 Transdisciplina para el desarrollo humano.

Las realidades anteriores son plataforma segura para crear ambientes en donde los universitarios puedan hacer realidad sus posibilidades y vivir en forma productiva y creativa de acuerdo a sus necesidades e intereses. Esto es desarrollo humano universitario. Ambientes con los estudiantes, con los profesores, con los empleados, ambientes científicos, deportivos, artísticos, pero no pasarán de ser actividades aisladas que efectivamente traerán algunos beneficios a la comunidad, pero serán beneficios pobres. Para obtener beneficios grandes, para adquirir una cultura de desarrollo humano universitario, necesitamos en primera instancia una línea de trabajo que se convierta en una transdisciplina que atraviese todos los estamentos de la UAM®. Lo demás vendrá. Esa transdisciplina es el modus operandi generado por el modelo administrativo y el modelo pedagógico. Es la forma que operacionaliza el fondo que es el desarrollo humano centrado en las potencialidades y las capacidades. El fondo determina la forma de tal manera que esta guarde coherencia con la naturaleza propia del fondo.

4. ESTILO DE DIRECCION UNIVERSITARIA Y MODELO PEDAGÓGICO PROPICIOS PARA EL DESARROLLO HUMANO EN LA UAM®.

Los estudiosos de la administración hablan de modelos, desde un estilo de administración por amenazas o administración por el garrote, una administración por objetivos, una administración por valores, y más lejos todavía, una administración por hábitos.

La pregunta no es ¿cuál es el estilo de administración en la Autónoma?, porque los seres humanos no se administran, se administran cosas; la pregunta es ¿cuál es el estilo de dirección de la Autónoma?; la tendencia es dirigir desde la confianza, desde los valores, y ¿quién en la Universidad no dirige?; Dirige el Rector, el Decano, los Coordinadores de Programas y de Departamentos, todos los profesores, el jardinero, los Directores. ¿Quién no tiene algo que enseñar, o algo que aprender, o alguien a quien dirigir?. Y si no lo tiene se dirige a sí mismo que es la tarea principal.

Un estilo de dirección desde la confianza, requiere un estilo de relación que potencie a los seres humanos.

4.1 Relación desde la confianza y sus características.

¿Cómo deben ser las relaciones entre el profesor y sus estudiantes?, ¿el administrativo y sus colaboradores?, ¿la Institución y la sociedad?, ¿Cómo deben ser las relaciones para que la gente tenga pertenencia por la Universidad y el desarrollo humano se dé en cada persona?.

Debe ser una relación de confianza que tiene las siguientes características:

La primera característica de esa relación es la autenticidad. Cuanto más auténtica es la persona que dirige desde la confianza más útil será la relación para el estudiante, para el proveedor, para el profesor.

La segunda característica de la relación es el alto nivel de aceptación y agrado hacia la otra persona, sea un par por el rol desempeñado en la Universidad o no par. El qué tan cerca o lejana debe ser la aceptación y el agrado no lo da el punto medio calculado por la matemática, lo da la prudencia, entendida como competencia.

La tercera característica de la relación es la comprensión sincera hacia el otro. La aceptación no significa nada si no hay comprensión. Solo cuando comprendo los sentimientos y pensamientos que al estudiante o al profesor le parecen normales o no normales y cuando alcanzo a verlos tal como él los ve, esa persona aprovecha la situación para el propio desarrollo o para el cumplimiento de una tarea específica.

Las características anteriores permiten una motivación intrínseca al cambio, a la tarea, al aprendizaje, al desarrollo natural de la autonomía.

Estudiantes que viven durante los periodos académicos relaciones como las descritas anteriormente, aprenden como mayor facilidad, merman la repitencia, la deserción y sobre todo el clima organizacional es más positivo. La institucionalización de las relaciones de confianza permiten que las personas experimenten y comprendan aspectos de sí mismos antes desconocidos, permiten mayor integración en la cultura académica y mejores resultados. La confianza es exigente, no es mano blanda.

Sin embargo no basta en la relación con cumplir las condiciones externas como respetar horarios, saludar con amabilidad, ser claros, escuchar con intención de comprender. Con esto solamente no se logra el objetivo de convertir una relación en promotora de desarrollo humano. Cuando esa condición externa está por ejemplo acompañada de aburrimiento, de rechazo, de rebeldía, de autoritarismo, de superioridad, al cabo de un tiempo esa relación es percibida como poco merecedora de confianza y los efectos esperados o los resultados no aparecen. Si falla la sinceridad y

la autenticidad falla todo en la relación, porque esto es lo que inspira confianza en los demás. Por lo anterior se puede afirmar que solamente es posible una relación transformadora si primero cada persona es capaz de crear consigo mismo una relación, es decir, si puede percibir los propios sentimientos y aceptarlos como son, en definitiva si puede ser tal como es. En el perfil del docente y el directivo está por todo lo anterior que debe ser psicológicamente un individuo maduro. Y esto porque los que trabajamos en educación trabajamos en la empresa más importante del mundo moderno, trabajamos con las personas y para las personas que determinarán el futuro del planeta. Del tipo de relación que establezcan los profesores con los estudiantes dependerá el tipo de profesional que preste los servicios a la sociedad.

El éxito de un programa de Desarrollo Humano y de Bienestar, depende fundamentalmente del clima que crean los profesores con el tipo de relación que establecen con los estudiantes, de los directores y coordinadores con los profesores, de los administrativos y directivos con sus coordinadores. Bienestar es conciencia y vivencia de armonía y coherencia. De vivir lo que se es (no al contrario). Característica propia del ser humano, único autónomo, capaz de vivir en contra de lo que es!.

4.2. Modelo pedagógico centrado en problemas.

El modelo pedagógico, con el modelo administrativo constituye la transdisciplina que atraviesa la vida universitaria y que hacen más factible el desarrollo humano en la UAM®.

Venimos acostumbrados a un modelo pedagógico centrado en temas, en objetivos. En el currículo problémico, continúan los objetivos y los temas, pero la motivación fundamental para el estudiante es la respuesta a preguntas inteligentes que requieren temas y objetivos. Entusiasma más una pregunta que un tema, aunque se refieran a lo mismo. La pregunta por sí misma incita a buscar la respuesta, se hace más dinámico el proceso de búsqueda. Los estudiantes con la colaboración del profesor se comprometen con la formulación y la búsqueda de soluciones a problemas nuevos para ellos, no para el profesor. En este proceso se desarrollan habilidades de trabajo en equipo, de manejo de la información, de análisis crítico, de toma de decisiones. Otra ventaja del modelo es que lleva a los estudiantes a un conocimiento por descubrimiento, por aplicación, que suele ser interdisciplinario. Finalmente el modelo permite a los estudiantes enfrentarse desde temprano en su formación profesional a los problemas del mundo laboral propios de su campo científico.

5. POLÍTICAS Y PROPÓSITO DE LA DIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO Y BIENESTAR

5.1 Políticas.

Bienestar para todos. El Bienestar para todos es un derecho y un deber de todos los miembros de la comunidad y debe estar presente en todos los momentos e instancias de la vida en la UAM®, a través de procesos que favorezcan el desarrollo humano. Dentro de los objetivos están:

- Apoyar y fomentar los programas, proyectos y actividades tendientes al desarrollo académico, físico, psicoafectivo, espiritual y social de la comunidad universitaria.
- Estimular y desarrollar una cultura de convivencia en paz, participación democrática e integración de la comunidad universitaria (cfr. misión UAM®)
- Promover el desarrollo integral de la comunidad y consolidar estrategias de retención y permanencia de cada uno de los estudiantes que se inscriben a los diferentes programas ofrecidos. (Tomado SPADIES.)
- Promover estilos de vida saludables para los miembros de la comunidad UAM®.
- Bienestar para el desarrollo humano. Promover el desarrollo humano en las cuatro dimensiones de tal forma que se dé un equilibrio en las personas que se desempeñan en ámbitos académicos y administrativos de la Universidad.
- Universidad saludable. Una universidad saludable es aquella que mediante la distribución social del conocimiento, adelanta acciones estratégicas y sostenidas que fomentan la salud y la participación activa de la comunidad universitaria en la búsqueda de una mejor calidad de vida. Así, el favorecimiento de estilos de vida saludables y de una cultura de autocuidado, el propender por entornos sanos, y favorecer la investigación y docencia en este sentido, constituyen funciones sustantivas de los centros de educación superior comprometidos con este propósito.

5.2. Propósito.

En alineación con lo planteado en los numerales anteriores el propósito de la Dirección de Desarrollo Humano es diseñar, desarrollar y evaluar en colaboración con las instancias académicas y administrativas, ambientes universitarios que promuevan el desarrollo humano en cada una de las personas de la UAM®, de tal forma que tengan las posibilidades necesarias para desarrollar sus potencialidades físicas, emocionales, intelectuales y espirituales en el contexto de la misión y los valores UAM®.

El propósito anterior y las políticas se materializan en cuatro proyectos que además tienen una identificación cercana con las categorías identificadas por ASCUN en sus

políticas de trabajo para Bienestar y hacen parte del direccionamiento estratégico de la Universidad. Éstas son:

- **FORMACIÓN INTEGRAL.** El objetivo: Propiciar las condiciones necesarias para que cada una de las personas de la UAM® fortalezcan todas sus potencialidades y capacidades como seres humanos y profesionales en sus dimensiones física, mental, espiritual y emocional.
- **UNIVERSIDAD SALUDABLE.** El objetivo: Facilitar espacios saludables, para todos los integrantes de la comunidad UAM, a través de acciones de promoción de la salud física, mental, espiritual y emocional.
- **CREACION DE COMUNIDAD.** El objetivo: Consolidar comunidades con sello UAM® dentro y fuera de la Institución
- **ACOMPañAMIENTO A ESTUDIANTES.** El objetivo: Ofrecer a los estudiantes todas las posibilidades para que puedan terminar con altos niveles de calidad su formación universitaria.

Estos proyectos, son el eje sobre el cual las siguientes unidades de la Dirección de Desarrollo Humano desarrollan sus programas:

- Bienestar universitario
- Sección deportes
- Gestión humana
- Formación
- Comunicación
- Arte y cultura
- Salud Ocupacional

5.3. Descripción de las unidades (estrategias).

5.3.1 Unidad de Arte y Cultura.

Propósitos de la Unidad:

- Identificar el talento humano al interior de la UAM® que posee potencialidades de índole cultural y artística.
- Fortalecer las prácticas culturales y artísticas al interior de la UAM® a través de la formación de agrupaciones culturales de las bellas Artes.
- Motivar la producción cultural y artística por medio de los talleres de espacio libre.

- Fomentar la participación de la comunidad de la UAM® en los eventos organizados por la unidad de arte y cultura, como una estrategia de socialización.
- Pre producir, producir y evaluar eventos del orden artístico: conciertos, peñas culturales, recitales, concursos, presentaciones, exposiciones; para fomentar el consumo de piezas culturales dentro del público de la UAM®.

Proyectos:

- *Difusión de los talleres en formación artística*
- *Selección de los talentos artísticos*
- *Capacitación en bellas artes*
- *Presentación en escena*
- *Socialización de talentos artísticos*
- *Evaluación*

5.3.2 Unidad de Bienestar.

Propósito de la Unidad:

La Universidad ha determinado crear espacios para desarrollar en los estudiantes habilidades deportivas, de liderazgo, de auto cuidado para la salud mental y física, y de apoyo espiritual, que sumados a la formación académica, apunten a la formación integral de nuestros estudiantes.

Proyectos:

Campañas de Salud Mental, Física y Espiritual.

Objetivo: Generar en los estudiantes estilos de vida saludable, potencializar la salud de los estudiantes, y promover en ellos una vida más digna, feliz, placentera y productiva, lo que finalmente se verá reflejado en un ser íntegro capaz de desempeñar todos los roles que implica ser estudiante universitario. Se trabajan tres aspectos Salud mental, física, y Espiritual, sobre la base de la salud integral.

Metodología: Se encuentran programadas dos semanas de la salud en el año, se realiza una invitación a las E.P.S, el equipo de la Dirección de Desarrollo Humano apoyo desde el área de cultura, deportes, salud ocupacional, psicología y medicina.
Población beneficiaria o participante: La comunidad universitaria.

Redes de Apoyo.

Objetivo: Generar en los estudiantes redes que permitan contactos personales a través de los cuales el individuo mantiene su identidad social y recibe apoyo emocional e información.

Metodología: Se realizan reuniones quincenales con los estudiantes abordando temáticas como el manejo del estrés, problemas físicos, emocionales, que se definen con el grupo asistente, en ocasiones se realizan salidas como punto de integración en los estudiantes.

Población beneficiaria o participante: Estudiantes de primer semestre se focalizan algunos grupos, otros tienen intencionalidad de extenderlos a la población universitaria

Cátedra Habilidades para la Vida.

Objetivo: Contribuir al desarrollo del potencial humano de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Manizales, fortaleciendo las competencias necesarias para la vida a nivel social e interpersonal, profesional y laboral.

Metodología: Se trabaja mediante tres grandes temáticas. Habilidades Emocionales, Habilidades Sociales y Habilidades Cognitivas, se realiza un aprendizaje cooperativo, Juego de roles, Apoyo de pares, trabajo en equipo.

Población beneficiaria o participante: Estudiantes de segundo semestre y tercer semestre de programa de Fisioterapia.

Capellanía.

Objetivo: Fortalecer la vida espiritual en la construcción del proyecto de vida personal de cada uno de los integrantes de la comunidad educativa de acuerdo con la misión de la UAM®.

Metodología: A partir de retiros, campañas, convivencias, celebraciones eucarísticas, talleres, hacer que las personas se sensibilicen o llevarlos a una reflexión personal y a un encuentro con el ser trascendente.

Población beneficiaria: Comunidad UAM®, empleados, estudiantes, docentes, jubilados, hijos de empleados y estudiantes, padres de familia.

5.3.3 Sección de deportes.

Propósito de la Sección Deportes.

Formar seres humanos estructurados por criterios de orden, respeto y disciplina. Deportistas universitarios con sentido de pertenencia, seguros, solidarios y líderes comprometidos con diferentes causas ya sean deportivas, culturales o sociales, emanadas desde alma mater haciendo de ella una comunidad educadora que se proyecta a los retos futuros de una sociedad en constante cambio.

Nombre del proyecto: *Deporte recreativo, torneos internos en futsala, futbol, voleibol, tenis-futbol tenis de mesa.*

Objetivo: Brindar espacios para el buen del tiempo libre, la lúdica el goce y el disfrute por medio de la práctica deportiva.

Metodología: Inscripción por medio de planillas, de los diferentes equipos en los distintos torneos ofrecidos por la coordinación de deportes.

Población beneficiaria: Toda la comunidad UAM®.

Nombre del proyecto: *Deporte competitivo, torneos universitarios ASCUN a niveles locales zonales y nacional.*

Objetivo: Competir y publicitar la universidad en ámbitos locales zonales y nacional.

Metodología: Inscripción en las diferentes disciplinas deportivas avaladas por ASCUN DEPORTES, clasificación a las diferentes fases deportivas.

Población beneficiaria: Selecciones deportivas comunidad UAM®.

Nombre del proyecto: *Deporte formativo.*

Objetivo: Contribuir al desarrollo integral del estudiante. Comprende los procesos de iniciación, fundamentación y perfeccionamiento deportivo. Tiene lugar en el sector formal y no formal y se regula de acuerdo a las normas que rigen la Educación Superior (ley 181 de 1995 art. 16).

Metodología: Inscripción de los estudiantes de primeros semestres en diferentes deportes por los coordinadores de programa y por el departamento de movimiento humano y la coordinación de deportes.

Población beneficiaria: Estudiantes UAM®.

5.3.4 Unidad de formación.

Nombre del proyecto: *Acompañamiento pedagógico.*

Objetivos:

- Aportar a los procesos de enseñanza y de aprendizaje en el sistema educativo de la Universidad Autónoma de Manizales, a través del uso planificado y deliberado de estrategias pedagógicas y didácticas.
- Implementar acciones pedagógicas y didácticas que apunten al mejoramiento académico de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Manizales, a través del desarrollo de estrategias de aprendizaje que les permita transformar, reelaborar y construir los conocimientos que reciben.
- Acompañar a los docentes en la reflexión y reestructuración de sus prácticas educativas.

Metodología: Suministrar al estudiante una ayuda específica en su proceso académico, a través de actividades intencionadas, planificadas y sistemáticas que logren propiciar en éste una actividad mental constructiva; no sin antes aclarar, que ese apoyo pedagógico específico, se enmarca no sólo sobre las potencialidades cognitivas y afectivas del sujeto, sino también, en las condiciones y las posibilidades socioculturales. En tal sentido, el ambiente de actuación lo constituye el espacio de talleres y de asesorías grupales e individuales con los estudiantes con el fin de favorecer el uso estratégico de sus aprendizajes.

Población beneficiaria o participante: Estudiantes de todos los programas de pregrado y posgrado de la Universidad y algunos Docentes.

Nombre del proyecto: *Orientación Profesional.*

Propósito: El Plan de Orientación Académica y Profesional contribuirá a facilitar la toma de decisiones de cada alumno o alumna respecto a su itinerario académico y profesional. A tal efecto incluirá:

Objetivos:

- Facilitar en la medida de lo posible los medios para que afronten adecuadamente la tarea de descubrir y elegir los mejores caminos en la vocación académica.
- Población beneficiaria o participante
- Estudiantes de todos los programas de pregrado de la Universidad que se encuentran indecisos en su elección de carrera profesional.

5.3.5 Unidad de Gestión Humana.

Propósito de la Unidad.

Propiciar las condiciones necesarias para que cada uno de los miembros de la Comunidad UAM® (docentes, administrativos, graduados), desplieguen todas sus potencialidades y capacidades como seres humanos y profesionales desde el momento de su vinculación, en concordancia con la Misión de la Universidad.

Responsabilidades (Proyectos).

Selección y vinculación UAM®: Pretende vincular personal idóneo y competente para desempeñar la labor con un alto nivel de calidad.

Inducción y Reinducción: Mediante un proceso de formación para los nuevos empleados y para los antiguos un proceso de actualización.

Descripción de perfiles profesionales: Para delimitar y precisar el campo de acción de cada uno de los empleados, las actividades a desarrollar, las responsabilidades y aptitudes que los cargos requieren.

Capacitación: Como estrategia para ajustar el empleado al cargo, desarrollar las competencias requeridas apuntando a incrementar la productividad en el trabajo.

Evaluación del desempeño: Seguimiento periódico a la labor desempeñada por los colaboradores con el fin de perfeccionarla, y corregir errores.

Incentivos y Bienestar laboral: estimula la labor de los empleados reconociendo y recompensando su desempeño.

Población beneficiaria o participante: Empleados Docentes y administrativos; aspirantes a docencia o administración dentro de la universidad; Practicantes cuota SENA, American Business School, Cruzada social.

5.3.6 Unidad de Salud Ocupacional.

Definición.

Es el conjunto de medidas y acciones dirigidas a preservar, mejorar y reparar la salud de las personas en su vida de trabajo individual y colectivo. Las disposiciones sobre salud ocupacional se deben aplicar en todo lugar y clase de trabajo con el fin de promover y proteger la salud de las personas.

Responsabilidades.

Medicina preventiva y del trabajo:

- Exámenes médicos.
- Elaboración de historias ocupacionales (Medico Especialista en Salud Ocupacional).
- Valoraciones ocupacionales.
- Implementación del programa para manejo del riesgo biológico.
- Titulación de anticuerpos para hepatitis B.

Actividades preventivas con las EPS:

- Examen de Seno.
- Toma de citologías.
- Examen de próstata, entre otras.

Control del riesgo ergonómico:

- Implementación pausas Activas.
- Visita a puestos de trabajo.
- Planes de Mejora en puestos de trabajo.

Riesgo cardiovascular:

- Taller para el manejo del riesgo cardiovascular.

Minimizar el riesgo biológico:

- Elaboración manual para el manejo de residuos biológicos.
- Vacunación Hepatitis B (funcionarios expuestos al riesgo).

Inducción en riesgos profesionales, análisis de accidentes de trabajo higiene y seguridad industrial:

- Actualización panorama de factores de riesgo, dotación elementos de protección personal, visitas de inspección, elaboración de estándares de seguridad.

5.3.7 Unidad de comunicaciones

Propósito de la Unidad.

Estimular a estudiantes, docentes y administrativos, a generar, conseguir y compartir información que sea de interés general dentro de la institución, con el fin de darla a conocer a los demás, como campañas, noticias, eventos, servicios, etc., coordinando con las dependencias y las personas interesadas la publicación, la difusión y la promoción en los medios informativos que la Unidad tiene dispuestos para ello, buscando que la Comunidad UAM® esté al tanto de lo que está sucediendo en nuestra Institución.

Nombre del Proyecto: *LA VOZ DE LA UAM®.*

Objetivo: Contribuir a la conformación y consolidación de una cultura y una conciencia individual y colectiva de la información dentro de la UAM®, a través del sistema de comunicación.

Metodología:

- La dinamización del conocimiento, mediante la recolección, generación, adecuación, oficialización y divulgación de la información que se debe y se desea comunicar
- La formación de personas éticas, mediante la forma en que se realiza la difusión de la información, buscando siempre informar de manera propositiva, induciendo a la comprensión de lo que somos y hacemos como institución y al emprendimiento de acciones y actividades.
- La participación de todas las personas de la Comunidad UAM en el proceso comunicativo, con apertura para la crítica, el debate y la confrontación
- La generación de un mejor clima organizacional en compromiso con la convivencia pacífica y el bienestar de todos los que hacemos parte de esta comunidad educativa.

Para tal fin se dispone de los siguientes medios de comunicación:

Medios en Papel: *Periódico Autonomía y Carteleras.*

Medios Electrónicos: *Flash Informativo, Reporte Informativo Noticioso, Reporte Informativo Edición Especial, Página Web, Correo Electrónico, Redes Sociales (Facebook).*

Medios de Audio: *Programa Noti-UAM® Radial.*

Población beneficiaria o participante: Dentro del proceso de comunicación interna en la UAM®, participan estudiantes, docentes, empleados y directivos, así como los demás *stakeholders*: FUNDECA, Egresados, Asociación de Egresados, miembros del Consejo Superior, Padres de Familia, Hijos y/o familiares de los empleados, entidades en convenio con la UAM®, Proveedores, entre otros.

6. BIBLIOGRAFÍA

Desarrollo humano sostenible y transformación de la sociedad ASCUN, Documento de la Comisión Rectoral, Bogotá D.C., 2012.

Cardona, Alberto, “Borrador de conceptos sobre Desarrollo Humano Universitario”, Manizales, Mayo de 2007.

Cardona, Alberto, “ADMINISTRACION DESDE LA CONFIANZA “, doc. Universidad Autónoma de Manizales, Manizales 2004.

Ministerio de la protección social, Ministerio de educación nacional, Ministerio de ambiente, vivienda y desarrollo territorial, ministerio de agricultura, Departamento Nacional de Planeación, Acción Social, SENA, Organización Panamericana de la Salud. Estrategia de entornos saludables, Documento 02. Bogotá, junio de 2009: 14-30.

Portafolio Estrategia de Escuelas Saludables. Dirección General de Promoción y Prevención de la enfermedad, Ministerio de Salud, Santafé de Bogotá, 1999. En: Machado JE. La universidad saludable. Rev. Ciencias humanas.2000 (26):117-122

Documentos Dirección de Desarrollo Humano y Bienestar de la Universidad Autónoma de Manizales: proyectos, actas, informes de asambleas, informes a los pares del Ministerio de Educación Nacional.

Max – Neef, “El desarrollo a escala humana” popularizado por la Fundación Dag Hammarskjöld 1.994.

Vallejo M. César, "POLITICAS DE BIENESTAR DESDE LAS PERSPECTIVAS DEL DESARROLLO HUMANO" Pleno Nacional de Bienestar ASCUN, Manizales, 2007.

www.autonoma.edu.co "Presentación en video de la Dirección de Desarrollo Humano Y Bienestar de la Universidad Autónoma de Manizales", duración 9 minutos, Manizales 2013

www.autonoma.edu.co Videos sobre arte y cultura en la UAM®.

ARTÍCULO TERCERO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dado en Manizales a los veintidós (22) días del mes de julio de 2013.



GABRIEL CADENA GÓMEZ
Rector



LORENZO CALDERON JARAMILLO
Secretario General