

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**

1

**DIMENSIONES DE BIENESTAR UNIVERSITARIO ASOCIADOS AL
CONOCIMIENTO, UTILIZACIÓN, INTERÉS Y SATISFACCIÓN EN
PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA.**

REGALADO CALANCHE DUBYS SOFIA

IRACEMA POLO MARTÍNEZ

Director (a)

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

MAESTRIA GESTION EN TALENTO HUMANO

BARRANQUILLA, 2015

MGTH0005
2015
Ej. 1

1323873

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**

2

**DIMENSIONES DE BIENESTAR UNIVERSITARIO ASOCIADOS AL
CONOCIMIENTO, UTILIZACIÓN, INTERÉS Y SATISFACCIÓN EN
PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA.**

REGALADO CALANCHE DUBYS SOFIA

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE MAGISTER EN

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

IRACEMA POLO MARTÍNEZ

Director (a)

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

MAESTRIA GESTION EN TALENTO HUMANO

BARRANQUILLA, 2015

 UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
INSTITUTO DE POSTGRADO

DEDICATORIA

A Dios porque él ha sido mi iluminación y mi esperanza.

A mis hijos Ana Sofía y Johan Isaac, porque son mi inspiración y

a quienes le robado

tiempo y dedicación para poder consolidar este sueño.

A Johan mi esposo por su constante apoyo y comprensión

y a una gran mujer que siempre está allí dispuesta

a apoyarme. Mi madre.

AGRADECIMIENTOS

*A mi familia por su constante apoyo y comprensión, dedico
este proyecto con Amor.*

A la Dra. Iracema Polo por sus orientaciones y su dedicación.

A la Dra. Olga Calderin por su compromiso y comprensión.

*A mi amiga Lilibeth Pedraza por sus aportes, consejos y apoyo, para hacer de este
proyecto una realidad.*

CONTENIDO

	pág.
Introducción	14
1. Planteamiento y descripción del problema	16
2. Justificación	20
3. Objetivos	22
3.1 Objetivo general	22
3.2 Objetivos específicos	22
4. Marco de referencia	23
4.1 Marco contextual	23
4.2 Marco teórico	34
4.2.1. Historia del bienestar universitario en el contexto internacional.	34
4.2.2 Inicios del Bienestar Universitario en el contexto nacional	37
4.2.3 Motivación en las organizaciones	49
4.2.4 Calidad de vida laboral	54
4.2.5 Modelos de bienestar laboral	56

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**

6

4.2.6 Etapas para implantar un programa de bienestar laboral.	65
4.2.7 Dificultades en los programas de bienestar laboral	70
4.3 Marco conceptual	71
4.4 Marco legal	72
5. Metodología	75
5.1 Tipo de Investigación	75
5.2 Diseño de investigación	76
5.3 Población	76
5.4 Muestra	77
5.5. Técnicas e instrumento de Investigación	77
5.6. Procesamiento de la información	80
5.7. Procedimiento	80
5.8. Definición de variables	81
5.8.1. Definición conceptual	81
5.8.2. Definición operacional	81
6 Resultados	83

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**

7

7 Conclusiones	126
8. Recomendaciones	134
9. Referencias bibliográficas	137

LISTA DE TABLAS

Tabla No.1	Áreas de atención en Bienestar Universitario	28
Tabla No.2	Número de profesores según su dedicación laboral	30
Tabla No. 3	Consolidado de la participación de los profesores en Actividades de Bienestar Universitario durante el período 2008-2014	31
Tabla No.4	Porcentajes de la participación de los profesores en las Actividades organizadas por Bienestar Universitario durante el período 2008-2014	32
Tabla No. 5	Áreas de intervención en Bienestar Laboral	58
Tabla. No.6	Operacionalización de Variables	82
Tabla No. 7	Variables controladas	83
Tabla No. 8	Características de la población estudiada	83
Tabla No. 9	Pregunta No.1	87
Tabla No. 10	Pregunta No. 2	88
Tabla No. 11	Pregunta No.3	89
Tabla No. 12	Pregunta No.4	90
Tabla No. 13	Pregunta No.5	91

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**

9

Tabla No. 15 Pregunta No.7	94
Tabla No. 16 Pregunta No.8	95
Tabla No. 17 Pregunta No.9	96
Tabla No. 18 Pregunta No.10	97
Tabla No. 19 Pregunta No.11	98
Tabla No. 20 Pregunta No.12	99
Tabla No. 21 Pregunta No.13	100
Tabla No. 22 Pregunta No.14	101
Tabla No. 23 Pregunta No.15	102
Tabla No. 24 Pregunta No.16	103
Tabla No. 25 Pregunta No.17	104
Tabla No. 26 Pregunta No.18	105
Tabla No. 27 Pregunta No.19	106
Tabla No. 28 Pregunta No.20	107
Tabla No. 29 Pregunta No.21	108
Tabla No. 30 Pregunta No.22	109
Tabla No. 31 Pregunta No.23	110

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**

10

Tabla No. 32 Pregunta No.24	111
Tabla No. 33 Pregunta No.25	112
Tabla No. 34 Pregunta No.26	113
Tabla No. 35 Pregunta No.27	114
Tabla No. 36 Pregunta No.28	115
Tabla No. 37 Pregunta No. 29	116
Tabla No. 38 Pregunta No. 30	117
Tabla No. 39 Pregunta No. 31	119
Tabla No. 40 Resultados porcentuales de las preguntas de la encuesta	119

LISTA DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfica No. 1 Estructura del Bienestar Universitario en la Universidad del Magdalena	28
Gráfica No. 2 Hechos Históricos del Bienestar Universitario	40
Gráfica No.3 Modelo de Bienestar Universitario según Ministerio Educación Nacional	58
Grafica No. 4 Resultados de la encuesta según los diversos componentes	85
Grafica No. 5 Pregunta No. 1	88
Grafica No. 6 Pregunta No.2	89
Grafica No. 7 Pregunta No. 3	90
Grafica No. 8 Pregunta No. 4	91
Grafica No. 9 Pregunta No. 5	92
Grafica No. 10 Pregunta No.6	93
Grafica No. 11 Pregunta No.7	94
Grafica No. 12 Pregunta No.8	95
Grafica No. 13 Pregunta No.9	96
Grafica No. 14 Pregunta No.10	97
Grafica No. 15 Pregunta No.11	98
Grafica No. 16 Pregunta No.12	99
Grafica No. 17 Pregunta No.13	101
Grafica No. 18 Pregunta No.14	103
Grafica No. 19 Pregunta No.15	103
Grafica No. 20 Pregunta No.16	104
Grafica No. 21 Pregunta No.17	105
Grafica No. 22 Pregunta No.18	106

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**

12

Grafica No. 24	Pregunta No.20	108
Grafica No. 25	Pregunta No.21	109
Grafica No. 26	Pregunta No.22	110
Grafica No. 27	Pregunta No.23	111
Grafica No. 28	Pregunta No.24	112
Grafica No. 29	Pregunta No.25	113
Grafica No. 30	Pregunta No.26	114
Grafica No. 31	Pregunta No.27	115
Grafica No. 32	Pregunta No.28	116
Grafica No. 33	Pregunta No.29	117
Grafica No. 34	Pregunta No.30	118
Grafica No. 35	Pregunta No.31	119

LISTA DE ANEXOS

Anexo No. 1	Encuesta	140
-------------	----------	-----

RESUMEN

En el presente trabajo se propuso describir el conocimiento, utilización y satisfacción de los profesores de la Universidad del Magdalena en las actividades de Bienestar Universitario. El estudio se realizó en la ciudad de Santa Marta en el año 2015. La muestra estuvo conformada por 287 profesores de la Universidad independiente de su tipo de vinculación, género, área de conocimiento y estado civil. El alcance de este estudio es descriptivo y el diseño es transversal o transeccional. Para la recolección de la información se construyó una encuesta que consta de 31 ítems la cual fue autoadministrada por cada uno de los profesores.

Se obtuvo como resultado que los principales factores que afectan la participación de los profesores en las actividades de Bienestar son la baja motivación o poco interés de los profesores, poco conocimiento sobre los servicios, asistencialismo, poca participación de los profesores en la planificación de las actividades.

Palabras Claves: Bienestar Universitario, Bienestar Laboral, profesor, calidad de vida.

ABSTRACT

In this paper it sets out to identify the factors affecting the participation of professors from the University of Magdalena in the activities of University Welfare. The study was conducted in the city of Santa Marta in 2015. The sample consisted of 287 teachers from the independent University of the type of relationship, gender, area of

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**

14

expertise and marital status. The scope of this study is descriptive and design is transverse or transactional. To collect the information a survey consisting of 31 items which was autoadminstrada by each of the teachers was constructed.

It resulted that the main factors affecting the participation of teachers in welfare activities are low motivation or reluctance of teachers, lack of knowledge about services, handouts, little involvement of teachers in planning activities.

Keywords: University Welfare, Labour Welfare, teacher, quality of life.

INTRODUCCIÓN

Según Isáziga (2011), el Bienestar de un individuo está determinado por sus prácticas y actuaciones, las cuales son producto de la relación que éste percibe entre el Bienestar y el estándar de vida. En este sentido “el conjunto de realizaciones que una persona consiga determinará su Bienestar. Así que la característica esencial del Bienestar es la capacidad para obtener realizaciones valiosas las cuales no dependen solo de las personas, sino que están influenciadas por la sociedad” (p.45).

Es así, que para la década de los 80 surge en las universidades públicas de Colombia la necesidad de vincular a toda la comunidad educativa en los programas de Bienestar Universitario apuntando a mejorar su calidad de vida de los profesores universitarios. Durante esta década se concibe al Bienestar Universitario como “el desarrollo físico, psíquico, espiritual y social de todas las personas que conforman la comunidad universitaria” (González, Aguilar y Pezzano 2002:29).

El presente tema de investigación surge de la necesidad de diagnosticar las causas por las cuales los profesores de la Universidad del Magdalena, hacen uso o no de los diferentes servicios que se ofrece desde la Dirección de Bienestar Universitario. La Investigación se inicia contextualizando sobre los diferentes servicios que se ofrecen en Bienestar y la problemática de la baja participación de los profesores en dicha actividades.

Se abordó la temática desde el enfoque cuantitativo, dado que la investigación se basó en la aplicación de una encuesta a una población de profesores de la Universidad del Magdalena, lo cual permitió analizar los datos y describir las principales causas de la

participación de los profesores en las actividades de Bienestar de la Universidad del Magdalena. La metodología es de tipo descriptivo, para ello se recolectó información a través de una encuesta y revisión de documentos. Los datos se tabularon mediante el paquete estadístico SPS versión 2.0.0.

En cuanto a los hallazgos encontrados se obtuvo que los servicios de mayor aceptación están relacionados con los servicios de recreación, cultura y deporte, en tanto que los servicios de menor aceptación son los del área de la Salud. En relación a la percepción que tienen los profesores acerca de los servicios de Bienestar, ésta tiende a ser positiva, consideran que los servicios son buenos, sin embargo su participación es baja.

1. PLANTEAMIENTO Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La ley 30 de 1992, contempla en su capítulo III del Bienestar Universitario, en el artículo 117, que “las instituciones de Educación Superior deben adelantar programas de Bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social de los estudiantes, profesores y personal administrativo”(p. 23). Para dar respuesta a la presente Ley, la Universidad del Magdalena crea el área de Bienestar Universitario, encargada de diseñar acciones encaminadas a realizar actividades tendientes a fortalecer el Bienestar de todos los estamentos que componen el alma máter. Teniendo como base lo anterior, en la Universidad del Magdalena la Dirección de Bienestar Universitario es una dependencia adscrita a la rectoría, y tiene como propósito promover el mejoramiento continuo de la calidad de vida en la Comunidad Universitaria.

Para efectos de la presente investigación se abordó el trabajo con los profesores; con la finalidad de identificar el grado de conocimiento, utilización y satisfacción, en las diferentes actividades ejecutadas por la dirección de Bienestar Universitario.

Desde la dirección de Bienestar Universitario, se favorece el Bienestar integral de los profesores, dado que les genera condiciones propicias para su desarrollo dentro del contexto laboral y familiar, promueve estilos de vida saludables, desarrolla las capacidades, favorece la sana convivencia, facilita un adecuado clima laboral, contribuyendo de tal forma a la satisfacción laboral y por consiguiente mejorando el desempeño de los mismos.

Para la OMS y la OPS, la promoción de la salud en el lugar de trabajo incluye la realización de una serie de políticas y actividades en los lugares de trabajo, diseñadas para ayudar a los empleadores y trabajadores en todos los niveles a aumentar el control sobre su salud y a mejorarla, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas y contribuyendo al desarrollo económico y social de los países (Casas y Klijn, 2006, p.137).

La dirección de Bienestar de la Universidad se ha propuesto como objetivo principal contribuir a la formación integral de los miembros de la Comunidad Universitaria, mediante la ejecución de programas que mejoren sus condiciones de vida y generen procesos de cambio institucional, colectivo e individual, integrándose en lo académico, laboral y en lo personal. Como visión se plantea para el año 2016, posicionarse en la Universidad del Magdalena como eje transversal que articule las diferentes instancias universitarias al desarrollo de propuestas humanistas integrales contribuyendo de esta forma a la construcción de una comunidad universitaria con responsabilidad social y con alto sentido de pertenencia.

En la dirección de Bienestar Universitario se prestan servicios en diferentes áreas, tales como Salud, Desarrollo Humano, Cultura, recreación y deporte. En el área de la salud se ofrecen servicios de atención médica, odontológica y enfermería. En el área de medicina se realizan consultas y valoración en medicina general, asesorías preventivas en salud y apoyo en jornadas de promoción y prevención. En el servicio odontológico se realizan consultas odontológicas, educación en salud oral, promoción de buenos hábitos de higiene oral y tratamientos tales como operatoria, periodoncia y urgencias. En los servicios de

enfermería se prestan servicios como la toma de presión arterial, aplicación de inyecciones intramusculares, asesorías sobre planificación familiar y recambios de anticonceptivos.

Otro de los programas es el de Atención de Emergencias y Urgencias, para ello se realiza un convenio con empresa de atención de emergencias médicas que garantiza el adecuado y oportuno manejo de las Emergencias y Urgencias. Dentro de éste se presta el servicio de traslados en unidades móviles dotadas con equipos médicos y medicamentos necesarios para solucionar el incidente en la Zona Protegida por la empresa.

En cuanto a las actividades de promoción y prevención, la Dirección de Bienestar Universitario a través de la feria de la salud (que se realiza en el marco de la semana cultural) y los jueves de bienestar dirigidos a estudiantes, docentes y administrativos, realiza actividades y talleres como campañas y talleres de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

A través del área de la cultura y deporte, se orientan actividades de carácter recreativo, formativo y competitivo, esta área se encarga de prestar los servicios en actividades artísticas y culturales como son la danza folclórica, percusión-jazz, vientos, tambora y música folclórica, orquesta tropical y piano, guitarra, taller literario, grupo vallenato, teatro, coro. En el área de deporte se presta servicios a toda la comunidad educativa entre ellos cabe destacar la escuela de formación dirigida a los hijos de los profesores. Dentro de los deportes que se practican se encuentran el de natación, porrismo, tenis, fútbol, tenis de mesa, atletismo, fútbol sala, ajedrez, baloncesto, softbol, patinaje, voleibol, taekwondo, fitness.

Los servicios que se prestan desde el área Desarrollo Humano, están encaminados básicamente a ofrecer orientación, apoyo y seguimiento profesional en Psicología para la comunidad educativa con vulnerabilidad emocional, que presenten dificultades personales, familiares, académicas y/o sociales, que afecten su proceso de crecimiento personal y rendimiento académico.

A pesar de la existencia de una política de Bienestar Universitario y de los esfuerzos que ha venido realizando la Universidad del Magdalena, desarrollando diversas actividades para el beneficio de los profesores, existe entre los directivos preocupación pues consideran que aún no han logrado hacer que la población docente específicamente, que es la población que interesa dentro de esta investigación, haga provecho de los diferentes servicios y actividades que programa la Dirección de Bienestar Universitario.

Lo anterior lleva a esta investigación a resolver la siguiente pregunta de investigación.

¿Cuáles son las diferentes dimensiones de Bienestar Universitario (salud, desarrollo humano, cultura, recreación y deporte, promoción de las actividades y la participación), asociados al conocimiento, utilización, interés y satisfacción en docentes de la universidad del magdalena?

2. JUSTIFICACIÓN

El área de talento humano tiene una gran responsabilidad encaminada a diseñar y ejecutar programas de Bienestar laboral que coadyuve a propiciar una adecuada cultura, así como a reafirmar valores y a fortalecer un buen clima laboral. Es responsabilidad de las organizaciones preocuparse por la implementación de programas de Bienestar encaminados a propender la satisfacción de los empleados y la de sus familias.

Es así, que la Universidad del Magdalena debe establecer dentro de los programas de gestión humana en alianza con el área de Bienestar Universitario, programas encaminados a fortalecer el Bienestar laboral de los profesores, es decir Bienestar y Gestión del talento humano, deben propender por mejorar el capital humano y su Bienestar dentro del contexto laboral.

Teniendo en cuenta, lo anterior se ha encontrado que en la Universidad del Magdalena, se ha venido realizando acciones tendientes a fortalecer el Bienestar de sus profesores, a través de la implementación de diferentes programas, aunque; con algunas deficiencias como la baja participación de los profesores, por lo cual, se ha considerado pertinente realizar una revisión documental e identificar el conocimiento, interés y satisfacción de los profesores en relación con las dimensiones de Bienestar Universitario, lo que sirve de referencia para tomar decisiones con base en las necesidades e intereses de los profesores y por ende optimizando la participación de los mismos.

Desde esta perspectiva, la Universidad del Magdalena, tendrá la oportunidad de fortalecer el Bienestar de sus profesores, lo que redundará en las relaciones efectivas con la comunidad y en el logro de la satisfacción del trabajo y por ende en el aumento del desempeño laboral.

Para la Universidad del Magdalena, la Vicerrectoría Académica y la Dirección de Bienestar, el presente estudio es de interés dado que les permitirá identificar el conocimiento, los intereses y satisfacción de los profesores, lo cual les facilitara tomar decisiones para el fortalecimiento de los diferentes programas y estrategias que se implementan. En ese orden de ideas, para este proyecto se facilitará el acceso a la información y el desarrollo de las actividades.

De otra parte, al lograrse los objetivos de la presente investigación se beneficiarán en primera instancia a los profesores de la Universidad del Magdalena, puesto que tendrán la oportunidad de mejorar su calidad de vida y la de sus familias, lo cual se verá reflejado en el servicio que se presta a los estudiantes de la Universidad. En este mismo orden de ideas, la Universidad se beneficiará dado que al aumentarse la participación de los profesores en las actividades de Bienestar se repercute positivamente en el factor 8 para alcanzar la acreditación institucional.

Por otra parte, la presente investigación servirá de base para posteriores estudios como identificar las mejores prácticas de Bienestar Universitario en las distintas universidades tanto nacionales como internacionales.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Describir las diferentes dimensiones de Bienestar Universitario (como salud, desarrollo humano, cultura, recreación y deporte, promoción de las actividades y la participación), asociados al conocimiento, utilización, interés y satisfacción en docentes de la universidad del magdalena.

3.2 Objetivos específicos

- Identificar el grado de conocimiento de las dimensiones de Bienestar Universitario en docentes de la Universidad del Magdalena.
- Describir los niveles de satisfacción de Bienestar Universitario en docentes de la Universidad del Magdalena.
- Describir el grado utilización, interés y satisfacción de las dimensiones de Bienestar Universitario en docentes de la Universidad del Magdalena.

4. MARCOS DE REFERENCIA

4.1. MARCO CONTEXTUAL

A nivel internacional se encontró un estudio elaborado por la Universidad de Sao Paulo, el estudio se llevó a cabo en el año 2011, tuvo como objetivo investigar las condiciones organizacionales del trabajo y su relación con quejas de salud en Profesores universitarios. En este estudio epidemiológico del tipo corte transversal, participaron 84 profesores del área de la salud.

Como conclusión se planteó, que en la relación entre organización de trabajo y quejas de salud, en el grupo 1 obtuvieron significancia estadística cargar peso con alteración vocal e indisciplina en sala de clase con enfermedad osteoarticular. En el grupo 2, se constataron las siguientes asociaciones: 1) supervisión constante y cargar peso con queja osteoarticular; 2) supervisión constante y local inadecuado para descanso con queja de alteración vocal; 3) cargar peso, estrés en el trabajo e indisciplina en sala de clase con quejas emocionales; y 4) interferencia de los factores ambientales en la vida personal y en la salud con disturbios auditivos.

Por último, Servilha & Arbach (2011) plantean: “Salud y trabajo como valores humanos, deben estar asociados de forma productiva y las instituciones escolares deben primar por el perfeccionamiento progresivo y sistemático de las condiciones de trabajo para favorecer su misión de producción de conocimiento y desarrollo humano (p.190)”.

En el contexto nacional, Martínez Ortiz (2006) de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, realizó un estudio que tiene por nombre Optimización de la participación de los estudiantes de UNIMINUTO centro regional Soacha en las actividades de Bienestar Universitario. Para ello, se utilizó la metodología de desarrollo empresarial participativo (DEP) como alternativa de solución. Martínez Ortiz (2006) lo argumenta que la metodología DEP-Desarrollo empresarial participativo, es una metodología de administración y herramienta participativa.

Es una herramienta de diagnóstico, planificación y gestión participativa, donde los individuos organizados y con información suficiente, actúan en la toma de decisiones, asumen riesgos, realizan la operación hasta recibir los beneficios construyendo participativamente el futuro desde el presente (p.32).

Como propósito, se planteó lograr un cambio en la concepción que se tiene sobre el departamento de Bienestar, para superar la falta de participación por parte de los estudiantes. Dentro de los objetivos del DEP está la de plantear y potenciar las fuerzas y la acción de la comunidad para lograr una mejor calidad de vida, (...) desempeñando por lo tanto, un papel relevante la participación en el mismo de todos los miembros.

En este sentido es importante en este método activar el nivel de conciencia colectiva de los problemas y necesidades de la población y la búsqueda de decisiones participativas, entendida como la adopción del compromiso de todos, para el encuentro de alternativas y la selección de estrategias a través de un consenso o negociación (...) (Martínez Ortiz, 2006, p.33). De esta investigación llama la atención la metodología DEP la cual es poco conocida y según el autor es aplicable a la Universidad y en especial a la dependencia de Bienestar Universitario.

La Universidad del Valle en el Acuerdo 006 de 1995 plantea: Gozar de un sistema de seguridad social y de Bienestar profesoral que propenda por el mejoramiento personal y familiar en lo relacionado con la satisfacción de sus necesidades de salud, previsión social, educación, vivienda, transporte y con su participación en actividades sociales, culturales, académicas y profesionales.

Una de las actividades del Bienestar de la Universidad del Valle que llamó la atención, fue el del Fondo de Bienestar Profesoral, que tiene como objetivo otorgar préstamos ordinarios y extraordinarios al personal docente y administrativo de la Universidad, buscando siempre el beneficio para el mayor número de personas posible y en forma oportuna.

De otra parte, en la Universidad Nacional de Colombia, se encontró una monografía denominada Bienestar Profesoral, una propuesta al rector asociación de profesores de la Universidad nacional, en la cual se plantean lineamientos para mejorar el estado de Bienestar dirigido a profesores.

En el año 2011 la Universidad La Gran Colombia, realizó una encuesta de satisfacción y percepción del departamento de Bienestar Universitario y encontró que la participación de los funcionarios administrativos y profesores era de un 21.5% frente a la comunidad estudiantil con un total del 78.5%. Una vez más, se observa que los estudiantes tienen una mayor participación en las actividades de Bienestar Universitario en relación a los profesores.

La Universidad Cooperativa de Colombia realizó un diagnóstico de Bienestar Universitario en el año 2013, el cual arrojó que el 44% de las sedes reportan baja

participación de los estudiantes, profesores y personal administrativo en las actividades convocadas por parte de Bienestar Universitario.

Revisión de documentos del Bienestar Universitario de la Universidad del Magdalena

Al realizar la revisión de la información de Bienestar Universitario en la base de datos y documentos de la Universidad del Magdalena se encontró:

1. La estructura del Bienestar Universitario de la Universidad del Magdalena, se encuentra conformada por el área de cultura, el área de deporte, el área de desarrollo humano y el área de la salud.

Dentro del área de cultura se encuentra los grupos culturales, dentro del área de deporte se encuentran las disciplinas deportivas, dentro del área de desarrollo humano se encuentran psicología y trabajo social y el área de la salud que se encuentra conformada por los servicios médicos, odontológicos y de enfermería.

Gráfico 1. Estructura del Bienestar Universitario



Tomado de: file:///C:/Users/Dubis/Downloads/FACTOR%208.%20BIENESTAR%20INSTITUCIONAL%20(1).pdf

De otro lado, en la búsqueda de la información acerca de la historia del Bienestar Docente de la Universidad, se encontró que hasta el momento se está recopilando la historia de Bienestar Universitario por tradición oral, apoyados de profesores de planta, pensionados y administrativos.

El Bienestar Universitario de la Universidad del Magdalena ofrece diferentes servicios a la comunidad universitaria, entre los cuales se incluye a los profesores. A continuación se detallan cada uno de los servicios que se prestan en las diferentes áreas.

Tabla 1.

Áreas de Atención en Bienestar Universitario

SALUD	DESARROLLO HUMANO	CULTURA Y DEPORTE
-------	-------------------	-------------------

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**

29

Medicina Promoción de la salud Y prevención de enfermedades	Odontología Consultas odontológicas	Enfermería Toma de presión arterial	Atención de emergencias y urgencias Traslados en unidades móviles	Psicología Orientación, apoyo y seguimiento psicológico.	Fomento del desarrollo deportivo en lo recreativo, formativo y representativo Natación, porrismo, tenis, fútbol, tenis de mesa, atletismo, fútbol sala, ajedrez, baloncesto, softbol, patinaje, voleibol, taekwondo, fitness.	Fomento desarrollo cultural artístico en lo recreativo, formativo y representativo. Danza folclórica, percusión-jazz, vientos, tambora y música folclórica, orquesta tropical y piano, guitarra, taller literario, grupo vallenato, teatro, coro.	y y lo y y
Diagnóstico y tratamiento precoz	Educación en salud oral	Aplicación de inyecciones intramusculares					
Consultas y valoración en medicina general	Promoción de buenos hábitos de higiene oral	Curaciones					
	Tratamientos (Operatoria, periodoncias y urgencias)	Asesorías sobre planificación familiar y recambios de anticonceptivos					

Fuente: Elaboración propia tomado de: <http://Bienestar.unimagdalena.edu.co/index.php/deportes>

Como estrategia la Universidad del Magdalena ha implementado los jueves de Bienestar, en la cual se realizan actividades de promoción y prevención, dirigido a toda la comunidad educativa. Dentro de las actividades se realizan las siguientes:

En el área de medicina se llevan a cabo actividades de pruebas de agudeza visual, vacunación, citologías, desparasitación, campañas de donación de sangre, jornadas de estética, belleza y relajación, control de talla y peso, prevención de las infecciones de trasmisión sexual, planificación, familiar, toma de glucometrías, control de presión arterial,

prevención de cáncer de seno y enseñanza del autoexamen, talleres de salud sexual y reproductiva, planificación familiar, nutrición y hábitos alimenticios.

A nivel de odontología se desarrollan actividades como: charlas y talleres de higiene oral, educación en salud oral, control de placa bacteriana, aplicación de flúor y profilaxis. Otro de los servicios que presta la Universidad del Magdalena, es el de la Cafetería en la que se brinda una alimentación balanceada a estudiantes, profesores, funcionarios y visitantes. Asimismo, desde el Bienestar Universitario se coordina la celebración de fechas especiales como: encuentro de profesores, semana cultural, pastoral universitaria, festival del dulce, concurso cuenta tu historia de amor y ágape navideño y novenas navideñas.

Tabla 2.

Número de profesores según su dedicación laboral 2008-2014

PROFESORES	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Planta	145	152	172	170	164	164	161
Ocasional	38	27	27	17	17	35	36
Cátedra	634	673	606	629	686	514	633
TOTAL	817	852	805	816	867	713	830

FUENTE: Vicerrectoría académica

En la tabla No. 2 se muestra el número de profesores según su dedicación desde el año 2008 a 2014. Se observa que a lo largo de este período han predominado los profesores catedráticos, seguido de los profesores de planta y en menor proporción los profesores ocasionales. En la Universidad se encuentran 633 catedráticos laborando, seguido de 161 profesores de planta y 36 ocasionales.

Tabla 3.

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**

31

Consolidado de la Participación de los profesores en actividades de Bienestar en el período 2008-2014.

ACTIVIDADES REALIZADAS	PARTICIPACION PROFESORES POR AÑO							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Total
Servicios Prestados								
Atención medica	13	7	32	12	26	72	54	216
Atención odontológica	1	190	8	1	9	19	13	241
Enfermería	0	0	0	0	5	1	5	11
Promoción y prevención	0	0	15	13	15	438	66	547
Talleres promoción y prevención	0	0	2	0	0	0	2	4
Deportivas-culturales y recreativo	0	14	27	0	0	10	26	77
Desarrollo humano: atención psicológica	0	4	0	0	0	0	0	4
Acto reconocimiento mujer	0	0	0	0	3	0	0	3
Día de los niños	0	0	0	0	0	3	0	3
Halloween	0	0	0	0	5	0	0	5
Encuentro de profesores	0	0	0	0	274	297	616	1.127
Cuenta tu historia de amor	0	0	0	0	0	0	0	0
Ágape navideño	0	0	0	0	0	3	0	3
Programa conservación de voz	0	0	0	0	0	16	0	16
Jornada antiestrés	0	0	0	0	0	5	0	5
Programa conservación visual	0	0	0	0	0	34	0	34
TOTAL PROFESORES	14	215	84	26	337	895	782	2296

Elaboración propia tomando de: <http://Bienestar.unimagdalena.edu.co/index.php/estadisticas?view=docman>

Como se puede observar en el cuadro anterior, la participación docente en las actividades de Bienestar Universitario de la Universidad del Magdalena, ha sido muy deficiente entre el periodo de 2008-2014, sin embargo; se evidencia un aumento de la participación desde el año 2010.

En las actividades lúdicas, deportivas y culturales se nota una mayor participación, participaron alrededor de 91 docentes, aunque se observa, que para el año 2010 participó un número de 27 docentes y para el año 2014 participaron alrededor de 26 docentes, inclinándose hacia las actividades deportivas.

Se encontró que dentro de las actividades en las que se observa mayor participación, se concentra en el encuentro de los Profesores, el cual se lleva a cabo con un fin de integración y esparcimiento; seguida de las actividades de promoción y prevención de la salud, con la participación de 547 docentes, notándose especialmente un aumento para el año 2013.

Otro de los servicios, en los cuales se observa una mayor asistencia es en el área odontológica, que si bien es cierto han participado 241 docentes, llama la atención que sólo para el período 2009, participaron alrededor de 190 docentes, en lo que concierne al resto de los años analizados para fines de esta investigación, se muestra una baja participación. Siguiendo esta línea, dentro de los servicios que se observan con poca participación se encuentra los de asistencia médica, sin embargo, se observa un aumento de la participación para el año 2013, en el cual participaron 72 docentes. En programas como la conservación de voz y conservación visual, sólo se ha contado con la participación de 34 docentes para la primera y 16 docentes para el segundo programa.

Dentro de las actividades, en las que se observa una menor asistencia están: atención psicológica con 5 docentes, acto de reconocimiento a la mujer 3 docentes, día del niño 3 docentes, día de Halloween 5 docentes, ágape navideño 3 docentes, jornadas anti estrés 5 docentes y por último cuenta tu historia de amor con la participación de 0 docentes.

Finalmente, se puede destacar que los años picos en los que han participado los docentes en las actividades de Bienestar Universitario han sido los años 2012, 2013 y 2014, destacándose el año 2013 con la participación de 895 docentes.

Tabla 4.

Porcentajes de participación de profesores en las actividades organizadas por Bienestar Universitario año 2008-2014.

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**

33

	2.008	2.009	2.010	2.011	2.012	2.013	2.014
No DOCENTES	817	852	805	816	867	713	830
PROMEDIO DE ASISTENCIA	0,88	13,44	5,25	1,63	21,06	56,13	48,88
% PARTICIPACION	0,11	1,58	0,65	0,20	2,43	7,87	6,39

Elaboración propia tomando de: <http://Bienestar.unimagdalena.edu.co/index.php/estadisticas?view=docman>

En la tabla No.4 puede observarse que el promedio anual de participación de los docentes en las actividades de Bienestar universitario, entre el período 2008-2014, ha sido muy deficiente, no obstante; se evidencia un aumento de la asistencia a las actividades a partir del año 2012 al 2014.

Según los datos obtenidos durante la Revisión de documentos en el Informe de Acreditación se muestra en el árbol de debilidades D37: “el bajo nivel de cobertura y focalización de los programas y servicios de Bienestar hacia los profesores y el personal administrativo de la Universidad” (p. 213). Lo cual deja ver que la baja participación de los profesores puede deberse a la poca promoción de las actividades dirigida a ellos.

En el informe de autoevaluación con fines de acreditación se realizó el siguiente juicio basado en el factor 8 que corresponde a Bienestar Institucional. (...) se requiere ampliar de manera significativa la cobertura y focalización hacia los profesores y personal administrativo, para que se consolide integralmente como Bienestar Universitario. A partir de la experiencia, buenos resultados e impactos, se requiere estructurar y formalizar una Política Institucional de Bienestar Universitario (p. 216).

Por otro lado, la Universidad con el propósito de fortalecer el Bienestar docente y lograr un mayor desarrollo entre los mismos, a través del Plan Integral de Desarrollo Docente realizó en el año 2013 un estudio; el cual tuvo como objeto atender las

expectativas de los profesores en relación al Bienestar Universitario. Para efectos de la presente investigación, solo se hará mención de algunos aspectos de interés para la misma.

En el estudio se muestra como ha sido la participación, el conocimiento de los profesores que participaron en la encuesta “Bienestar y desarrollo docente” en las distintas actividades y servicios ofrecidos por el área de Bienestar.

En la encuesta se recogieron impresiones de aproximadamente 370 profesores de todos los niveles de formación, vinculación y de las diversas facultades, centro e instituto. En el estudio realizado, se identificó que los profesores de las facultades de Humanidades, Ciencias Económicas y Empresariales e ingeniería son las que menos conocen los servicios de Bienestar Universitario, en tanto que en las demás Facultades los profesores, por encima del 50%, tienen conocimiento.

En cuanto a los usos de los servicios, se plantea en el estudio, que los servicios ofrecidos por Bienestar son poco usados por los profesores (55%), por lo cual se considera emergente la necesidad de crear estrategias y mecanismos para estimular el uso de los servicios de Bienestar por parte de los profesores.

Por otra parte, en relación al conocimiento sobre los Servicios de Bienestar, en los resultados se muestra que los profesores de las Facultades de Humanidades, Ciencias Económicas y Empresariales e ingeniería, son los que menos usan los servicios de Bienestar; sin embargo; se encontró en el estudio que a pesar que la Facultad de Ciencias de la Educación, conoce los servicios de Bienestar, aparece entre las Facultades que menos usan los servicios.

El estudio arrojó que los servicios de salud menos utilizados son los médicos y los odontológicos. Por otro lado, en la encuesta se indagó, acerca de las preferencias de los profesores sobre distintas alternativas para su Bienestar, entre ellas mencionaron, a excepción de los profesores de las Facultades de Ciencias Básicas y Humanidades, los profesores de las demás Facultades muestran preferencia por participar en torneos deportivos internos.

Así como en las actividades de promoción y prevención que más prefieren los profesores son el uso y cuidado de voz, agudeza visual, nutrición y hábitos alimenticios, según los resultados de la encuesta, el control de placa bacteriana es la actividad de mayor preferencia de los profesores, en tanto que las actividades, que previenen los problemas en salud oral como la educación oral, son de menor preferencia. Las actividades deportivas de mayor preferencia para los profesores, en su orden, son: fútbol, rumba terapia, aeróbicos y preparación física, en tanto que las de menos preferencia son atletismo y taekwondo.

Los profesores de las diferentes Facultades en su gran mayoría (74%), manifestaron estar de acuerdo en que la Universidad realice un convenio con un gimnasio para facilitar la preparación y acondicionamiento físico de los profesores.

En los resultados de la encuesta se manifiesta que las tres actividades que han tenido especial acogida en los profesores son: convenio con gimnasio para la preparación física de los profesores (74%), salidas recreativas y ecológicas en el entorno de la ciudad (67%) y la tercera los encuentros de familias profesores (65%). En este orden de ideas, se menciona en el estudio que la oferta de temas planteados a los profesores para las tertulias se

encuentran, en su orden: artes, música, cultura y sociedad; ecología y ambiente, tecnología y globalización; política y desarrollo social, historia, desarrollo local y regional.

En relación con los estímulos para los profesores, un alto porcentaje de los profesores manifiesta no conocer los estímulos para los profesores, siendo los profesores de cátedra y visitantes los que menos lo conocen. La mayoría de los profesores de las Facultades de la Universidad, muestran interés por participar de los programas de movilidad de la Universidad, al tiempo que están de acuerdo en participar en la formación de otros profesores.

4.2 MARCO TEÓRICO

4.2.1 Historia del Bienestar Universitario en el contexto internacional

Las Instituciones de Educación Superior, además de fines académicos, tienen una gran responsabilidad que es la de contribuir con la calidad de vida de su comunidad educativa, por ello, el concepto con el cual es concebido el Bienestar Universitario, al interior de las diferentes universidades, independientemente si son nacionales o internacionales, es fundamental dado que pasaría de ser un medio a convertirse en un fin. Los programas y servicios que se ofrecen desde esta área reciben distintos nombres, dependiendo del contexto en el que se encuentre, ejemplos de ellos, en España recibe el nombre de Servicios Universitarios, en la Universidad Nacional Abierta de Venezuela se llaman servicios estudiantiles, en la Universidad Nacional Autónoma de México, servicios a la comunidad universitaria, en la Universidad Católica del Norte de Chile Dirección general estudiantil; en Colombia y Uruguay reciben el mismo nombre Bienestar Universitario (BU).

En cuanto a los servicios que se prestan desde el Bienestar Universitario existe cierta semejanza entre las diferentes universidades, tales como son los servicios de nutrición y salud, deporte y recreación, apoyo en el desarrollo del aprendizaje, integración de la comunidad, actividades culturales y artísticas, formación moral, espiritual, educación ambiental, relación con la familia y apoyo económico (Montoya, Urrego y Páez, 2011).

En el Reino Unido, los servicios se orientan a ayudas estudiantiles, como de hospedaje, para aquellos estudiantes que provienen fuera del país o de otras ciudades, asimismo, se brindan servicios de salud (atención psicológica, guardería y odontología y campañas de prevención sobre sexualidad responsable y prevención de la drogadicción). En Países como Francia, se ofrecen servicios similares: salud, asistencia psicológica y de oficinas promotoras en lo deportivo, lo cultural y la atención a la discapacidad.

En los países de América Latina, existe una marcada preocupación por la calidad de la atención al estudiante. En la dirección de Bienestar en Argentina, los servicios están orientados hacia lo social como la igualdad, el fortalecimiento de la calidad de vida, la disminución de la deserción escolar, y la inserción laboral. En Brasil, los servicios en Bienestar se concentran en generar condiciones favorables para el logro de la permanencia de los menos favorecidos como los étnicos a los cuales se les facilitan becas, subsidios y apoyos a la manutención de los estudiantes. En cuanto a los programas que se ofrecen desde la Dirección de Bienestar Universitario en Colombia, se considera que existe una mayor gama de servicios y las acciones involucran diferentes actores institucionales, pasando por los organismos rectores (Gómez y Vera, 2013).

Según ASCUN (2003) a nivel nacional e internacional acontecieron algunos hechos a nivel de educación superior que afectaron la dirección de Bienestar Universitario. En lo

que concierne al contexto internacional, dicho acontecimiento repercutió en la reflexión y planeación del Bienestar Universitario, uno de estos acontecimientos fue la Conferencia Mundial de Educación Superior organizada por la UNESCO, en París en 1998, la cual llegó a convertirse en la base para la toma de decisiones en cuestiones políticas tanto a nivel gubernamental como Institucional. En dicha conferencia se resaltaron temas relacionados con” *la calidad, la formación integral, la pertinencia, la dimensión humana, y la formación a lo largo de la vida*” (p.13).

Otro hecho fue el estudio sobre educación que realizó la Banca multilateral como el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo, superior, estudios estos que indujeron a algunos cambios. Asimismo, el esfuerzo de diferentes países para propender porque los estamentos que conforman la sociedad, contribuyeran a forjar al cambio de estigmas en la educación superior, colocando así nuevos retos a los sistemas educativos como estrategias para lograr el desarrollo de los países.

A nivel nacional a partir del año 2000, se realizaron diversos esfuerzos que lograron como producto a través de la movilización social por la educación superior un texto al cual se le colocó como nombre “*Bases para una política de estado en materia de educación superior*» en donde se resaltó la importancia de la formación integral.

De acuerdo al desarrollo económico, cultural y social de cada país, el Bienestar Universitario ha sufrido cambios que han sido sustanciales para su consolidación. Existen diferencias notables entre los enfoques que se le dan al Bienestar teniendo en cuenta el nivel de vida de la población. En los países menos desarrollados tiende a predominar el asistencialismo, en tanto que en los países más desarrollados se percibe mayor integración en las distintas acciones enmarcadas por la Universidad.

De otra parte, con miras a facilitar la internacionalización, en los países europeos se están realizando ajustes en cuanto a las políticas y la normatividad; contribuyendo a fortalecer el modelo educativo en el cual se incluirá al Bienestar, primando la calidad como eje principal y centrándose en actividades culturales y deportivas que promuevan el intercambio y la cooperación internacional (Gómez C y Vera E, 2013).

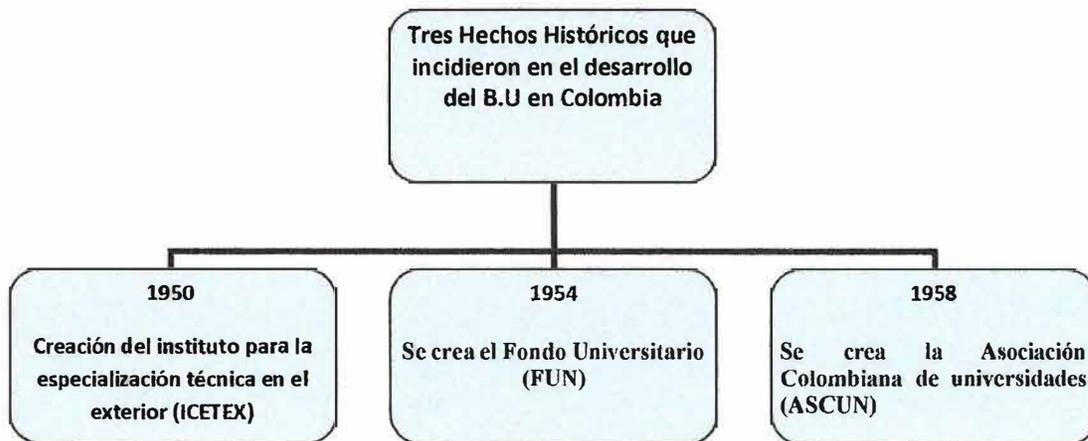
4.2.2 Inicios del Bienestar Universitario en el contexto nacional

Una vez realizado un breve recorrido sobre los principales aspectos del Bienestar Universitario en el contexto internacional, el presente capítulo se centrará a realizar una revisión sobre la Dirección del Bienestar Universitario en Colombia.

A pesar que el Bienestar Universitario en Colombia surge en la segunda mitad del siglo veinte, sólo a partir de la Ley 63 de 1935 aparece por primera vez el concepto de Bienestar estudiantil, época en la cual presidía el gobierno de Alfonso López Pumarejo, quien reorganiza la Universidad Nacional y ordena la creación de una Ciudad Universitaria. En ese momento histórico, el Bienestar estudiantil incluía residencias, comedores estudiantiles, servicios médicos y el deporte, a través de los cuales se buscaba satisfacer las necesidades de la comunidad universitario (González, Aguilar y Pezzano, 2002).

Grafico 2.

Hechos Históricos del Bienestar Universitario.



Elaboración propia tomado de: Reflexiones del Bienestar Universitario en Colombia p.22

Para la década de los 50 el Bienestar Universitario aún no era considerado un tema de gran relevancia, fue entonces con la creación de ASCUN, que se forjó a la reflexión sobre el contexto de la vida universitaria (González y et. al. 2002).

González y et. al, 2002, afirman que para el año 1962, en un seminario dirigido por ASCUN se realiza un pronunciamiento sobre las políticas que debían regir la dependencia de Bienestar Universitario, encaminando inicialmente los programas al Bienestar de los estudiantes, apareciendo entonces por primera vez el término de “educación integral”. No obstante, el Bienestar era tratado mas como un tema complementario, pues el interés de las universidades estaba más encaminado a la calidad de la educación, a la formación de los profesores, entre otras cosas, que al bienestar en sí mismo, dado que para esa época hubo una proliferación de universidades privadas, de estudiantes y profesores.

Surge entonces para finales de la década de los 68 una división entre el Fondo Universitario (FUN) y ASCUN, creándose así el ICFES (instituto colombiano para el fomento de la educación superior), el cual contribuyó a forjar el Bienestar en la vida estudiantil.

De otra parte, surge un acontecimiento significativo para el Bienestar universitario de Colombia, se lleva a cabo la reforma Universitaria en 1971, época en la cual se encontraba como Ministro de Educación Luis Carlos Galán. Durante ésta época se divide el bienestar profesoral del Bienestar Estudiantil, para entonces se excluía del Bienestar universitario tanto a docentes como a los administrativos y los servicios a estudiantes estaban conformados por:

- Orientación al estudiante, a nivel psicológico y vocacional,
- salud, asistencia médica y odontológica,
- empleo y
- ayudas económicas: crédito educativo, subsidios para vivienda o alimentación, residencias estudiantiles, comedores, cafeterías (p.24).

En el año 1973 (González Álvarez y et. al, 2002), se realizó el primer diagnóstico sobre Bienestar Universitario el cual surge como respuesta a las inquietudes que se manifestaban por mejorar las condiciones a nivel de educación superior, a partir de los resultados de éste diagnóstico se buscaba mejorar las condiciones para fortalecer el rendimiento académico y administrativo. El Bienestar Universitario en este momento era concebido como “el conjunto de programas y actividades ofrecidos a todos los integrantes de la comunidad universitaria con el objeto de crear las condiciones favorables para el cumplimiento de los objetivos de la educación superior y la promoción de la comunidad.” p.25).

A partir del presente diagnóstico se plantean las posibles actividades y programas que se pueden implementar desde y para la comunidad universitaria, las cuales se sugieren fuera del aula de clase, y mencionadas como imprescindibles para el desarrollo del Bienestar de la comunidad universitaria. Sin embargo, pese a los esfuerzos realizados no se obtuvo los

resultados esperados, lo que conllevó una serie de problemas de tipo administrativos, financieros y académicos, cuyas causas se le atribuía a lo siguiente:

1. Vaguedad de los objetivos. Lo que llevó a pensar a los usuarios de las actividades que se les proporcionaban, que se trataba de una obligación y, además, que eran gratuitos y exclusivos.
2. Deficiente planeación. Se organizaban actividades bajo la presión de los hechos, sin consultar las necesidades reales y sin pensar en las implicaciones que se pueden generar al organizarlas. Además, no existían políticas claras y definidas.
3. Financiación insuficiente. La falta de planeación no permitía la racionalización en el uso de los escasos recursos, lo que hizo aumentar el déficit de las instituciones de educación superior.
4. Fallas administrativas. No existía una figura definida que manejara las actividades, lo que no permitía una coordinación clara. La prestación de los servicios de cafeterías y restaurantes creaba problemas de orden financiero, administrativo y académico.
5. Poca atención a las actividades de integración tanto dentro de las instituciones de educación superior como con otras instituciones del sector educativo.
6. Restricción en la asignación de los auxilios. Sólo se le asignaban recursos del Estado a las universidades, las otras instituciones no recibían nada. (p.26).

Es así, que González Álvarez y et. al (2002: p.26) plantean que a partir de este diagnóstico, surge la necesidad de modificar las políticas, promoviendo actividades nuevas tendientes a lograr:

- Mayor acceso a la educación superior y su culminación,
- Incremento en el rendimiento académico y administrativo,

- Disponer de las mejores condiciones y elementos que permitan la realización eficiente de las tareas.
- Que la investigación cuente con los recursos humanos y materiales, de tal forma que haya un mayor rendimiento,
- Que la proyección a la comunidad cuente con un mecanismo que posibilite su mejor cumplimiento.

Y apoyándose en estrategias como:

- Cambio de la actitud paternalista que caracterizaba al Bienestar Universitario.
- Extensión del Bienestar a profesores y personal administrativo y de servicios.
- Fomento de programas de cooperación interinstitucional que se traduzcan en aprovechamiento de los recursos y mejoramiento de los servicios.
- Ampliación del servicio de crédito educativo.
- Búsqueda de un modelo administrativo que permita lograr una relativa uniformidad en la prestación de los servicios de Bienestar. (p. 26).

Siguiendo esta línea González y et. al. (2002:p.27) afirman que:

En función de las anteriores estrategias, se clasificaron y orientaron las actividades en dos grandes grupos:

- Bienestar profesoral, de personal administrativo y de servicios:
- Vivienda para profesores y personal administrativo.
- Cajas de compensación familiar.
- Centros vacacionales.
- Realización científica y docente del profesorado.
- Transporte.

Son muchos los cambios que ha sufrido el Bienestar Universitario a lo largo de la historia, contando con el apoyo de diferentes estamentos, dentro de los cuales se puede destacar el papel fundamental que ha desempeñado el ICFES, quien emite para 1980 el decreto 80, en el cual se expide como obligatoriedad el Bienestar Social en todas las instituciones de educación superior, cabe destacar que para esta década el Bienestar estaba encaminado a atender: “la atención a la carencia de necesidades o carencias de carácter socioeconómicas en la población estudiantil (...) colocando a la persona como centro del proceso.”(p.28).

Hasta aquí se puede observar, que en la década de los 80 se dieron cambios sustanciales para la consolidación del Bienestar Universitario, época en la cual se concebía al Bienestar como: “el desarrollo físico, psíquico, espiritual y social de todas las personas que conforman la comunidad universitaria. La concepción asistencialista original va dejando paso a otra que enfatiza en el desarrollo humano” (González y et. al., 2002:p.27).

(...) En los 80, se crearon los entes rectores de las funciones de Bienestar debidamente articuladas con la academia y conservando la autonomía institucional.

A partir de ese momento histórico, es un hecho que todas las instituciones de educación superior colombianas han asumido un proceso de construcción del Bienestar integral, al cual han venido aportando los miembros que conforman la comunidad universitaria. A finales de la década ya se encuentra en documentos de varias instituciones el objetivo de una formación complementaria de la academia y la propuesta del Bienestar como una acción integral. Así por ejemplo, en la Universidad del Valle se entiende por Bienestar Universitario el producto de una acción coordinada e integral de actividades de la

Universidad organizadas en varios programas que facilitan la convivencia, elevan la calidad de vida y mejoran las condiciones de trabajo, estudio, investigación y docencia.

La función formadora del Bienestar Universitario permite que los usuarios estudiantes, profesores, empleados, trabajadores y familiares al pasar por los servicios adquieran conocimientos para mejorar la vida, estimular el auto-cuidado, garantizar la salud física y mental, permitir la sociabilidad, aumentar la responsabilidad, ejercitar el deporte, la recreación y todo un conjunto de actividades del arte y la cultura (Gonzales y et. al, 2002, p.29).

Para ampliar un poco la explicación acerca de los inicios del Bienestar como una dependencia de las universidades encaminada a fortalecer desarrollo integral de los estudiantes se citan el primer artículo de la Ley 30 el cual reza lo siguiente: La educación superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de todas las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional.

Asimismo, en el documento Reflexiones acerca del Bienestar Universitario, se resalta la importancia del artículo 117, de la Ley 30 en el cual se plasma la obligación por parte de las universidades de implantar el Bienestar Universitario y lo define así:

Las instituciones de Educación Superior deben adelantar programas de Bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de los estudiantes, profesores y personal administrativo. De igual manera el artículo 118 de la Ley 30 cumple una función especial en la formación del Bienestar Universitario en Colombia pues en este se concibe la destinación del

presupuesto del Bienestar Universitario. En el artículo se consigna lo siguiente: “Cada institución de Educación Superior destinará por lo menos el 2% de su presupuesto de funcionamiento para atender adecuadamente su propio Bienestar Universitario” (Ley 30 art. 118).

Para González y et. al (2002) la Ley 30 de 1992 aporta los principios fundamentales para que ocurran tres elementos nuevos a saber:

- El sentido comunitario del Bienestar, que crea unidad de propósitos, conciencia colectiva de pertenencia y mejores relaciones entre las personas y entre éstas y su entorno social y ecológico.
- El Bienestar como derecho de las personas y de los grupos que conforman la Universidad hace que tanto las personas como las instituciones se sientan responsables de lograrlo.
- La participación activa de todos los miembros de la comunidad universitaria en el proceso, desencadena un sentido de solidaridad con el Bienestar integral. (p.29)

Asimismo, para González & et. al, la Ley 30 de 1992, fue determinante para la creación del Sistema Nacional de Acreditación dado que “lleva a las universidades e instituciones de educación superior colombianas a intensificar sus esfuerzos de autorregulación, monitoreo y control de su propio desarrollo mediante el uso de indicadores de gestión” (p.31).

Para el Concejo Nacional de Acreditación (CNA), el Bienestar Universitario se convierte para las universidades en el componente que afecta cada uno de los elementos que conforman las instituciones de educación superior como el clima institucional, la

estructura del Bienestar Institucional y los recursos para el Bienestar Institucional. En cuanto a estos últimos, CESU (Consejo Educación Superior) crea el Fondo de Bienestar Universitario emanado en el acuerdo 003 del 14 de julio de 1994, con la finalidad de:

- Apoyar y fomentar los programas, proyectos y actividades que adelantan las instituciones de educación superior tendientes al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo.
- Estimular y desarrollar una cultura de convivencia, participación democrática e integración de la comunidad universitaria a nivel local, regional y Nacional (p.33).

De otra parte, (González y et. al.p.34), ASCUN ha venido interesándose en los temas del Bienestar Universitario desde 1958, dando cumplimiento a lo consignado en el acta de su fundación: la salvaguardia y el incremento de un mejor nivel de vida de profesores y alumnos y de acuerdo con su pronunciamiento en 1962, en el que plantea la necesidad de adoptar una política general universitaria en materia de vida y Bienestar estudiantiles. En esa misma oportunidad, ASCUN introdujo el tema de la formación integral como responsabilidad de la universidad.

Segundo estudio del Bienestar Universitario en Colombia:

Este Segundo diagnóstico nacional de Bienestar Universitario se hizo con el propósito de conocer las condiciones y situaciones que presentaban las unidades del Bienestar Universitario en las instituciones de educación superior del país.

Se observan avances con respecto al primer diagnóstico elaborado por el ICFES. Al respecto González y et. al, (2002:p.35) dicen:

Es importante saber que, en ese momento histórico, el trabajo que se lleva a cabo en Bienestar Universitario tiene avances con respecto a los objetivos del trabajo que se desarrollaba en el año de 1973. En 1996 se avanza con respecto a la conceptualización de Bienestar Universitario; se parte de la filosofía de la formación integral, donde lo que se plantea es la realización de la persona humana basada en principios de desarrollo individual y comunitario para alcanzar altos niveles de integración y de calidad de vida al interior de las instituciones de educación superior.

Desde este enfoque, el Bienestar Universitario tendrá como responsabilidad generar el espacio pedagógico que facilite la armonía, la solidaridad y el respeto en todos los participantes de la universidad, teniendo en cuenta la realidad que se vive en las instituciones educativas (González y et. al. (2002).

González y et. al, (2002) refieren que el Bienestar debe contribuir con la formación de un nuevo modelo pedagógico, que tenga un impacto positivo sobre la academia, orientada a ver de manera diferente un enfoque de la cultura, un modelo construido con la participación de todas las partes que conforman la comunidad educativa.

Al respecto Isáziga (2011) dice:

El concepto de Bienestar Universitario en Colombia, está en permanente desarrollo y es este espacio el que debe ser aprovechado por las instituciones universitarias para estructurar dependencias de Bienestar que se adapten más a las aspiraciones de la comunidad que atiende que a las exigencias que provengan de terceros (en especial de organismos gubernamentales. (p.15)

Según González y et. al (2002:37) las siguientes son las conclusiones y recomendaciones del segundo diagnóstico de Bienestar Universitario:

1. No se puede hablar de un Bienestar Universitario homogéneo en las instituciones de educación superior, sino de enfoques diferentes, según las construcciones conceptuales utilizadas para su representación, la cual está sujeta a consideraciones estructurales, económicas y administrativas, además de las condiciones geográficas y la naturaleza de la Institución (privada o pública) en la que está enmarcado el Bienestar Universitario.

Como recomendación propone que se formule un término que no discrimine los estamentos de las instituciones de educación superior.(...) Se sugiere el término Bienestar institucional que, por su carácter genérico, abarca las diferentes modalidades de educación superior.

1. En cuanto a políticas institucionales de Bienestar Universitario, se echa en falta una instancia en el interior de las instituciones que formule y haga cumplir las políticas de Bienestar, pues el hecho de que Bienestar incluya los componentes académico y administrativo, se presta para que esta unidad sea la encargada de cumplir con funciones asistenciales y de carácter social, dirigidas a la comunidad estudiantil, mientras que, asumida desde otras instancias, dependiendo de la interpretación que se le dé a la Ley, se asigna su coordinación unas veces a la parte administrativa y otras a la académica de la institución.

Como recomendación al respecto, se propone un trabajo de capacitación desde el ICFES para fomentar las políticas de Bienestar Universitario, con el fin de que toda la comunidad universitaria se entere, maneje y haga posible las políticas del Bienestar en el interior de las instituciones.

2. También se concluye que la participación es muy disímil, ya sea por la modalidad de formación y el horario de los programas académicos, si son diurnos o nocturnos, ya por las

condiciones del personal docente o administrativo, sobre todo en las instituciones que ofrecen carreras técnicas y tecnológicas con horario nocturno.

(...) se recomienda redefinir el concepto de Bienestar Universitario en términos de un Bienestar institucional, haciendo de éste un elemento integrador de la vida cotidiana del quehacer institucional, con la participación de todos los estamentos de la comunidad universitaria, en cuanto a las jornadas y modalidades que se den al interior de las instituciones.

Al transcurrir el tiempo, la función de Bienestar laboral, ha venido evolucionando, hoy por hoy, es considerada como “la creación y manejo de un conjunto de servicios que la empresa coloca a disposición del trabajador y su familia, en forma gratuita o semigratuita, con el propósito de satisfacer sus necesidades básicas” (Castillo, 2012, p.226). En este orden de ideas, el Bienestar laboral busca el desarrollo integral no sólo del trabajador, sino la de él y su familia.

Casademunt, Ariza y Morales (2013:13), argumentan que: “Cualquier vivencia experimentada en el lugar de trabajo ya sea de carácter físico, mental o emocional afecta de modo directo al grado de bienestar individual, trasladándose al resto de ámbitos de la vida persona”. Por tanto, el Bienestar Laboral, debe propender por “el desarrollo integral del trabajador, es decir tomar en consideración tanto sus necesidades biológicas, psicológicas y sociales, como las necesidades superiores derivadas de su condición de ser racional” (Castillo, 2012, p.227).

Diversos estudios han revelado la fuerte influencia que tiene el trabajo sobre el bienestar de las personas, se ha considerado que el trabajo genera un gran impacto en el rendimiento laboral, familiar y social, razón por la cual día a día las organizaciones y responsables del

área del talento humano, se preocupan por el bienestar integral de sus empleados

Casademunt, Ariza y Morales (2013).

Al respecto Castillo (2012) considera que:

La adopción por parte de las empresas en programas flexibles de beneficios laborales diseñados para las necesidades individuales, parece estar surgiendo lentamente, con lo cual se hace evidente la exigencia de capacitación por parte de los administradores de personal para el diseño y administración de este tipo de programa (p.223).

4.2.3 Motivación en las Organizaciones

Durante mucho años la psicología ha venido trabajando en tratar de explicar el por qué las personas se sienten motivadas a trabajar hacia ciertos aspectos y por qué no hacia otras, en la actualidad son varias las teorías y enfoques que buscan dar una explicación sobre las fuerzas impulsoras y el efecto que éstas produce en el comportamiento del hombre. A continuación se presentará una definición sobre motivación y las principales teorías que tratan de dar explicación a la misma.

“La motivación es el conjunto de fuerzas que ocasiona que las personas participen en un comportamiento, más que en otro comportamiento alterno” (Griffin, 2010, p. 83).

Para efectos de la presente investigación abordaremos el tema de la motivación desde la perspectiva laboral. Castillo (2012) considera la motivación desde el enfoque empresarial como “el proceso mediante el cual el trabajador cumple su tarea laboral con eficiencia, para lograr una meta o resultado mediante el cual puede satisfacer sus necesidades particulares” (p.180). Para Lucke y Latham la motivación laboral es “la fuerza interna que hace que un trabajador actúe, así como los factores externos que fomentan dicha acción” (Aamondt 2010:328).

Teniendo en cuenta lo anterior, podría considerarse que la motivación de los empleados, es en parte una responsabilidad de las directivas y líderes de una organización. Castillo (2012:182) dice que “la misión de la gestión de personal es optimizar el desempeño de la fuerza laboral mediante la obtención y mantenimiento de personas capacitadas y motivadas para realizar su trabajo”. Asimismo el autor plantea que:

Los encargados de liberar y conducir la energía humana de la organización requieren conocer suficientemente el proceso motivacional y las necesidades que mueve a la gente. De esta manera estarán en capacidad de crear en las empresas las condiciones en las cuales puedan ser satisfechas dichas necesidades (Castillo 2012, p.182).

Las necesidades de cada una de las personas son diferentes y se dependen de diversos factores ya sean de orden familiar, educativos, recreacional, que los conllevan a actuar para lograr su satisfacción (Castillo, 2012).

Si bien es cierto que las necesidades son intrínsecas al ser humano, también los son las condiciones motivantes o estímulos que están en la organización y en su entorno. El proceso motivacional requiere de dos elementos: las necesidades del trabajador y la oportunidad de satisfacerlas por parte de la empresa (Castillo, 2012, p.183).

El comportamiento de un individuo es motivado a partir de las necesidades que éste experimenta; siendo éstas “punto de inicio” para alcanzar una meta. Tanto las necesidades satisfechas como las insatisfechas se convierten en una fuerza que impulsa a la acción, convirtiéndose las necesidades insatisfechas en una fuerza más estimulante para el individuo (Griffin, 2010).

El ser humano permanece en búsqueda constante de la satisfacción de sus necesidades, en la medida que la organización le facilita la oportunidad de satisfacerlas, aparecen

nuevas de un orden mayor y más significativas para él. Por lo contrario, si estas necesidades no son satisfechas, se aumenta el desinterés e insatisfacción por contribuir al logro alcanzar de los objetivos organizacionales (Castillo, 2012).

En la teoría de Abraham Maslow, se clasifica las necesidades en 5 categorías, las cuales contemplan las necesidades físicas como el aire, el agua, el alimento, en general las necesidades de supervivencia. En segundo orden le siguen las de seguridad las cuales se refieren a la ausencia de riesgos, seguida de las necesidades sociales, las cuales se refieren a la necesidad de pertenecer a un grupo, son más de tipo social, las Necesidades psicológicas que son más internas y se refiere a la autoestima, respeto de sí mismo y por último se encuentran las necesidades de realización personal o de autorrealización, orientadas a desarrollar las capacidades para alcanzar todas las metas propuestas (Castillo, 2012).

En relación a la teoría de Mc Gregor X-Y, Castillo (2012:185) considera que “si se estimula a la gente a ser responsable y se le ayuda a desarrollarse, entonces se comportarán eficientemente en su trabajo. (...) la ubicación del trabajador en uno u otro lado del continuo X-Y, dependerá del grado de motivación que le ofrezca la institución”.

En la teoría de Federik Herzberg, la cual fue producto de diversos estudios, se plantea dos factores distintos, aquellas que se asocian a los factores que crean condiciones favorables y los factores que generan un ambiente indeseable. En el primero se incluyen los factores higiénicos como las condiciones favorables, las relaciones interpersonales, las políticas de la empresa, en tanto que el segundo grupo corresponde a los factores motivacionales como el reconocimiento, el prestigio, la autorrealización, la oportunidad de desarrollarse. En esa línea, para Herzberg, los factores higiénicos generan frustración en su ausencia y su presencia genera un estado neutral. Los factores motivacionales por su

parte, generan satisfacción, pero a diferencia del factor anterior su ausencia no produce insatisfacción (Castillo, 2012).

Para Castillo (2012) la clasificación de las necesidades que realiza Herzberg en su teoría, no aporta suficiente claridad para el análisis de la motivación, puesto que en un momento dado las personas están motivadas por las necesidades básicas y al ser satisfechas por la organización, surgen otras de orden superiores, las cuales al no lograrlas provoca insatisfacción.

De otra parte, en la teoría de la equidad desarrollada por Mc Clelland, el ser humano busca satisfacer tres necesidades (Castillo 2012: 188) a saber:

- Necesidades de logro, entendida como la urgencia de sobresalir de superar niveles de éxito.
- Necesidad de poder o de influir en la conducta de las personas que están a su alrededor.
- Necesidad de afiliación, entendida como el deseo de mantener relaciones personales amistosas.

Mc Clelland sostiene que las personas con una alta necesidad de logro, se distinguen de las demás por su interés en hacer mejor las cosas. Buscan retos que les permitan poner a prueba todo su potencial. De otro lado, la gente con una alta necesidad de poder busca posiciones en donde pueda afectar el comportamiento de los demás para que se compartan según sus intereses. Son buscadores del prestigio que ofrecen los cargos con alta autoridad.

Por su parte, Pérez López (1985) plantea 3 motivos que incitan a una persona a cooperar en una organización y los clasificó de la siguiente manera:

- 1. Motivos extrínsecos:** relacionados con las recompensas económicas, de orden material que recibe un empleado por su contribución.
- 2. Motivos intrínsecos:** son aquellas de orden interno “satisfacciones inherentes a la realización del trabajo” en sí: aprendizaje, desarrollo de capacidades y habilidades, autoconocimiento”.
- 3. Motivos trascendentes:** “se refiere a las realidades personales no propias, afectadas por el hacer del empleado, pueden ser el desarrollo profesional el de los subordinado, la satisfacción de las necesidades de los clientes o la calidad de vida que se proporciona a los familiares” (Valls, 2010 p.139).

4.2.4 Calidad de Vida Laboral

Promover y mantener la calidad de la vida laboral de los empleados se ha convertido en un gran reto para las organizaciones. Si éstas tienen como objetivo expandirse, su principal aliado será el talento humano, al cual se le debe facilitar los recursos y condiciones óptimas que le sean satisfactorias para su vida laboral y personal (García, R., Quijano, Maldonado, Fajardo y Medina, 2015).

Montoya, Urrego y Páez (2014) afirman que uno de los principios del Bienestar Universitario es la calidad de vida (p.9). En tanto que Gómez (2010:2) afirma que “la calidad de vida laboral constituye unos de los retos más importantes dentro de las organizaciones debido a que ésta es un elemento que garantiza la productividad de todo tipo de empresa”. Asimismo, considera que:

Las diferentes teorías que intentan abordar la calidad de vida laboral apuntan al hecho de que si la calidad de vida laboral es pobre, habrá insatisfacción, reducción de la

productividad, ausentismo, rotación, milicia sindical, entre otros; por el contrario, si la anterior es adecuada traerá como consecuencias un incremento en la productividad al mejorar la satisfacción y la motivación de los empleados.

El mejorar las condiciones laborales de las personas ha venido disminuyendo riesgos dentro de las empresas, pero también el tener en cuenta el comportamiento humano crea prácticas más seguras que conllevan a una mejor calidad de vida laboral (p.4). Por su parte, Velásquez y Bedoya (2012:13) manifestaron que: “en ocasiones, debido al tipo de contratación por horas, la socialización entre colegas es baja, ocasionando malestar, egoísmo y celos entre los mismos profesores, en detrimento de la calidad del programa, generando bajos niveles de interacción entre los equipos de trabajo”. Entonces, el talento humano que hace parte de una organización, requiere de constantes refuerzos y estímulos que permitan fortalecer su motivación, y de esta manera su calidad de vida se convierta en una evidencia de los aportes que realiza a la organización (Gómez, 2010).

Larrán y López (2010:114) en su propuesta de memoria de sostenibilidad universitaria como vía de diálogo con los diferentes grupos de interés, proponen que “las universidades deben tomar medidas adoptadas tales como la flexibilización de horarios, reducción de jornadas en situaciones especiales, o cualquier otra medida adoptada sobre este particular (guarderías, talleres de verano para hijos, as de la comunidad universitaria”.

En cuanto al compromiso con la mejora de la salud proponen (p.115):

- Campañas de promoción de la salud y hábitos de estilos de vida saludable, incluida las actividades deportivas.

- Actividades encaminadas a la promoción de dietas saludables en comedores y restaurantes universitarios.
- Actividades formativas de prevención y riesgo.
- Otras actividades no formativas relacionadas con la prevención y seguridad laboral.
- Reconocimientos médicos, vacunaciones, detección de enfermedades (...).

Es evidente que al hablar de calidad de vida, se hace necesario hablar de salud la cual es definida según la OMS como un estado de completo bienestar físico, mental y social. Panisello y Pastor (2014) lo definen como un “complejo proceso determinado por la interacción de las personas, factores biológicos, psicológicos, sociales y factores ambientales (p.4).

4.2.5 Modelos de Bienestar Laboral

Para Cornejo (2009) en los últimos años, una de las líneas de investigación más promisorias (...) ha sido la búsqueda de modelos explicativos del Bienestar/malestar docente basados en aspectos psicosociales del trabajo. Estos estudios han aportado abundante evidencia que respalda la existencia de intensas relaciones entre las condiciones laborales y el Bienestar y la salud de los profesores, y han ayudado a superar una visión psicologicista que entendía los fenómenos del malestar y la enfermedad en el trabajo como un asunto individual.

A continuación se presentaran algunos modelos encaminado al fortalecimiento del Bienestar de los profesores en el contexto educativo a nivel de básica secundaria y universitario, los cuales han tenido gran acogida y receptividad por parte de los

beneficiarios. Uno de los modelos revisados que llamó la atención por su integralidad fue el planteado por el Ministerio de Educación Nacional, dirigido a profesores.

Gráfico 3. Modelo de Bienestar según MEN



Modelo para el Diseño de Programas de Bienestar Laboral Docente

Fuente: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-190204.html>

Según el modelo las siguientes son las áreas de intervención en Bienestar laboral que debe contemplar un programa de Bienestar dirigido a profesores.

Tabla 5.

Áreas de Intervención en Bienestar Laboral

Área de calidad de vida laboral

Clima Organizacional

Incentivos

Desarrollo de Carrera

Estilos de Dirección

Desvinculación Laboral Asistida

Cultura Organizacional

Gerencia del Cambio

Solución de Conflictos

Área de protección y servicios sociales

Seguridad Social Integral

Salud Ocupacional

Recreación y Cultura

Educación Formal

Virgüez Peña (2009) dice:

Este modelo de Coaching tiene como objetivo principal proporcionar a los líderes, una estrategia para movilizar y orientar el recurso humano, enfocando su inteligencia, su compromiso, su energía, y sus sentimientos hacia el logro de un objetivo común en beneficio de todos (p.7).

El modelo se creó con el fin de generar sentido de pertenencia en los profesores, así como para facilitarles un entorno agradable para trabajar, que le generara satisfacción y Bienestar. El modelo contiene 3 esferas principales que son: la esfera personal, emocional y ocupacional que el MEN (2009, p7-15) las describe de la siguiente manera:

- La esfera personal hace referencia a la formación integral del servidor que le permita desenvolverse en su vida profesional. Los aspectos que según el modelo se deben trabajar en esta área son: desarrollo de carrera, desvinculación laboral asistida, educación formal, seguridad social integral. Para cada una de ella se proponen una serie de actividades.
- Con la esfera socio afectivo se busca crear condiciones de seguridad física emocional y social, mejorando así la calidad de vida del servidor y su familia. Se trabajan aspectos como seguridad social integral.
- La esfera Ocupacional garantiza que el docente pueda desempeñar sus funciones bajo condiciones de seguridades físicas, ambientales y emocionales, de la tal manera que se refleje en su compromiso institucional. Para ello se trabajan programas como el clima laboral, programas de incentivos, estilos de dirección, estudio sobre cultura organizacional, gerencia al cambio, solución de conflictos y

salud ocupacional. Dentro de cada una de ellas, el modelo propone diferentes actividades a desarrollar.

Por su parte la Fundación Universitaria de los Libertadores plantea el siguiente modelo de Bienestar Universitario basado en el enfoque de pensamiento sistémico-holístico, que según Gómez y Vera (2013) desde esta perspectiva “*se estimula la creación y el goce de la cultura*” (p.11).

El modelo de Bienestar Universitario de la Fundación universitaria los libertadores, se encuentra dentro de los lineamientos del PEI, y establece las siguientes dimensiones:

- a) Crear, adecuar y acreditar ambientes de promoción y prevención que estén de acuerdo con la concepción de formación integral de la comunidad, con presencia local y regional para su internacionalización.
- b) Identificar y apoyar campos del desarrollo personal y social (en cada dimensión) de los distintos actores de la comunidad universitaria, para incrementar niveles de satisfacción, pertenencia institucional y en consecuencia mejor calidad de vida.

Contribuir en la construcción del sentido de comunidad universitaria soportada en el ideario educativo descrito en su proyecto formativo, de manera que fortalezca la perspectiva de alteridad, por ende las relaciones de cooperación, confianza solidaridad y articulación empresarial.

- c) Propender por la creación de espacios participativos en los que se reconozcan las capacidades individuales y colectivas, mediante el ejercicio de la democracia, el respeto por la autonomía y la convivencia, para la apropiación de los proyectos institucionales.

e) Favorecer la apertura de nuevos campos de acción de manera presencial, virtual a distancia para la atención de los distintos actores institucionales que tengan como horizonte el ámbito universitario.

Dentro de los objetivos el Bienestar Universitario de la Fundación Universitaria los Fundadores establecen los siguientes:

- Fomentar la salud mental, psicológica, emocional y afectiva de los miembros de la comunidad universitaria, facilitando el conocimiento de sí mismo y de los demás, para el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo integral de los miembros de la misma.
- Consolidar espacios para el desarrollo del arte, la cultura y el deporte, como elementos formadores del perfil del profesional de la Universidad.
- Proveer condiciones que procuren mejorar las condiciones socio-económicas para el desarrollo de las actividades académicas y laborales, en beneficio de la comunidad universitaria.
- Fomentar un ambiente universitario que responda a las reales necesidades de desarrollo del potencial humano y profesional de su comunidad educativa, propiciando con ello, el enriquecimiento de los valores fundamentales y un fuerte sentido de pertenencia, encaminado al fortalecimiento de la calidad de vida de los miembros de la comunidad.
- Lograr la permanencia de los estudiantes en la Universidad manteniendo niveles de calidad y excelencia.

Dentro de las estrategias y proyectos se plantean los siguientes:

1. Universidad saludable. Mediante esta estrategia la Fundación universitaria de los libertador busca fortalecer la salud de los miembros de la comunidad universitaria mediante la prestación de servicios médicos de atención integral, a través de acciones médicas de salud preventiva para la integridad física, servicios de urgencia y primeros auxilios, odontológico, optométrico, de orientación y asesoría psicológica a problemas personales y/o de relaciones de grupo, campañas educativas, realización de estudios sobre desarrollo humano que contribuyan al mejoramiento de la salud, brigadas de emergencias, charlas, conferencias y campañas sobre Medicina Preventiva.

De igual manera, Bienestar Universitario propende por el fomento de la recreación y el deporte a través del desarrollo de programas con fines formativos, competitivos y de acondicionamiento físico. Para ello la Universidad ofrece los deportes en tres (3) modalidades:

Competitiva: Comprende la formación, orientación, preparación y participación de los deportistas seleccionados para representar a la institución en los diferentes torneos locales, regionales, nacionales o internacionales de alto rendimiento.

Formativa: Modalidad que complementa la formación integral de las personas mediante la enseñanza y práctica de una disciplina deportiva, en la cual además de adquirir conocimiento teórico práctico, busca socializar e integrar a los participantes.

Recreativa: Encargada de promover, coordinar y dirigir diferentes programas de carácter recreativo para la Comunidad Universitaria en actividades libres.

2. Atención psicoafectiva: Un segunda estrategia utilizada por la Fundación universitaria los fundadores es el de la Atención psicoafectiva, tiene como función principal el fortalecimiento de atención y orientación psicológica y afectiva para propiciar el rendimiento

académico y la culminación con éxito del proceso formativo mediante el estudio de causales de deserción, estrategias de permanencia y egreso exitoso, consultas de consejería profesional, talleres proyecto de vida, seminarios de hábitos de estudio, prevención de adicciones y usos de sustancias psicoactivas, talleres de preparación para inserción a la vida laboral, salud sexual y reproductiva.

3. Promoción cultural. En cuanto a esta estrategia Gómez y Vera (2013) plantean que: “la Universidad, por excelencia, es Centro de Cultura, entendida ésta como, el fruto espiritual y material de las comunidades; un campo abierto a la creatividad y a las experiencias trascendentales de la humanidad, confiriéndole sentido de pertenencia e identidad a los grupos sociales que las comparten” (p.12).

4. Apoyo socioeconómico. La Universidad apoya acciones dirigidas a promover la participación de los estudiantes en el mercado laboral garantizando la vinculación de la población estudiantil con vulnerabilidad económica; igualmente realiza acompañamiento en el proceso de enseñanza y aprendizaje para fortalecer los procesos de ingreso, permanencia y sentido de pertenencia con la institución a través de política de descuentos, reglamento de becas, observatorio académico, bonos, incentivos, apoyos, reconocimiento por rendimiento académico, padrinazgos, consejerías y tutorías.

5. Formación política y ciudadana. La Universidad coadyuva a la formación integral y humanística de los estudiantes, brindando sustento del proceso formativo con perspectiva integral, orientado al desarrollo de conciencia social, pensamiento crítico y creativo que permitan el efectivo desempeño en sociedad; realizando acciones en las dimensiones psicoafectiva, social, espiritual e intelectual, orientadas a fortalecer su condición como ser

humano y ser social, afianzando las orientaciones del marco ético institucional, con el propósito de mejorar la calidad de vida y la permanencia en la Institución.

Dentro de los actores del modelo se menciona a: estudiantes, egresados, profesores, empleados y directivos, que según los autores permiten alcanzar los objetivos organizacionales.

Para la divulgación de las diferentes actividades, el Bienestar Universitario utiliza los diversos medios de comunicación establecidos en el Modelo de Comunicación organizacional de la Universidad como:

- Medios Digitales: Página Web de la Universidad, Correo Electrónico,
- Medios Audiovisuales: Radio, Televisión: Canal Libertador,
- Medios Escritos: Revista, Volantes, Cartelera, Plegables, Afiches, Carteles, Pasacalles, Rompe tráfico, Reportajes Informativo, Cartillas de inducción.

Por último, Gómez Bandera, C. y Vera Ramírez E. (2013) comentan que para la aplicabilidad del modelo en la Universidad “se conjugan los esfuerzos de diferentes unidades, tanto académicas como administrativas” (p.15).

ASCUN (20 03) plantea en el documento Políticas nacionales de Bienestar Universitario lo siguiente:

Las acciones relacionadas con la salud, dirigidas a los profesores y personal administrativo, deben orientarse a complementar los programas generales propios de la vinculación contractual. Consideración particular debe tener la atención de situaciones de emergencia y alto riesgo en el campus de las I.E.S. (p.38)

De otra parte, González Álvarez. Luis y et. al (2002) arguyen que los programas que forman parte del Bienestar laboral son:

- Programa de salud ocupacional
- Programa de calidad de vida
- Programa de recreación y cultura
- Programa de Desvinculación laboral asistida (p.29)

Castillo (2012:228) clasifica los beneficios laborales de la siguiente manera:

1. Asistenciales
2. Recreativos
3. culturales y
4. complementarios

Y se define así:

Beneficios asistenciales: son aquellos que tienen como finalidad suministrar al empleado y a su familia seguridad y protección en casos imprevistos. Ejs. asistencia medico-hospitalaria, servicio odontológico, consejería jurídica y seguro de vida.

Beneficios Recreativos: aquellos beneficios que tienen como propósito crear condiciones de diversión y descanso para los trabajadores y sus familias. Estos beneficios, además de cubrir necesidades fisiológicas se dirigen a satisfacer necesidades de reconocimiento y aceptación social. Ejemplo de los beneficios son las actividades deportivas, culturales y de esparcimiento que las empresas ofrecen a sus trabajadores y familias.

Beneficios Culturales: ofrecen la oportunidad de creación y expresiones artísticas.

Beneficios Complementarios: aquellos que suministran ciertos servicios que de otra manera tendrían que ser obtenidos por el trabajador directamente tales como: transporte, restaurante, parqueaderos y guarderías infantiles. (p.228)

El Bienestar integral que ofrece una empresa a sus empleados debe contemplar beneficios como: servicios médicos, transporte, vivienda, actividades recreativas y culturales, comisariato, planes de ahorro subsidiarios, becas, consejería legal, bibliotecas, guarderías, y seguros de invalidez, vejez y muerte (Castillo, 2012, p.229).

Castillo (2012) argumenta que:

Al no cumplirse las condiciones adecuadas para ofrecer un nuevo servicio de Bienestar laboral, la empresa puede encontrar resultados poco atractivos en términos de moral y productividad de sus trabajadores, en respuesta a sus esfuerzos por ofrecer condiciones favorables sanas y placenteras. (p.229)

4.2.6 Etapas para implantar un programa de beneficios laborales

a. Investigación tendiente a identificar las verdaderas necesidades del personal

La función de Bienestar Laboral busca la satisfacción de las necesidades de los trabajadores que no son cubiertas con la remuneración en dinero, el criterio simple de “satisfacer las necesidades del trabajado” no basta, pues las necesidades de un ser humano son interminables y algunas de ellas están fuera del alcance de la institución.

Además, no todas necesidades de los trabajadores son las mismas, algunos necesitan beneficios que no interesan a otros. Entonces no es fácil lograr el Bienestar de un

conglomerado humano, pero es mucho más difícil si se trata de hacerlo de hacerlo desconociendo sus verdaderas carencias.

Por ello, para diseñar un servicio de Bienestar laboral es conveniente contar con la participación de todos los empleados de tal manera que se pueda identificar las necesidades y luego jerarquizarlas, para orientar eficazmente sus condiciones.

Tanto los patronos como los sindicatos se equivocan con frecuencia al ofrecer nuevos servicios. Los primeros en actitud paternalista establecen servicios que les parecen benéficos a sus trabajadores y los segundos en actitud imitativa presionan la creación de beneficios en otras organizaciones, actuando ambos sin consultar las legítimas expectativas de los posibles beneficiarios (Castillo, 2012, p. 229). “Un requisito para el éxito de los beneficios laborales, es que reciba la aceptación y apoyo de los beneficiarios” (Castillo, 2012, p.230).

b. Confrontación de necesidades identificadas, con las políticas y recursos de la empresa.

La administración de un programa de beneficios puede ser costosa, exige llevar archivos con mucha información y la intervención de personal especializado en el área de personal.

Lo anterior hace indispensable considerar las alternativas existentes como son los servicios ofrecidos por las instituciones oficiales Instituto de Seguros Sociales, cajas de compensación, Sena) para evitar el establecimiento de servicios paralelos.

Castillo (2012) señala que una forma de reducir los costos del beneficio laboral y al mismo tiempo incentivar la participación de los trabajadores en el diseño y manejo de los servicios laborales es establecer un costo mínimo para ser cubierto por los trabajadores que

deciden utilizarlos. Es conocido que los trabajadores reciben con poco entusiasmo los beneficios laborales ofrecidos como un regalo del patrón, tienden a preferir los servicios que consideran haber obtenido justamente y además les cuesta algo.

Los programas de beneficio laboral se deben diseñar respetando la libertad que cada trabajador quiere utilizar aquellos beneficios que satisfagan sus particulares motivacionales, es decir; los programas de beneficios laborales deben ser hechos a la medida de los requerimientos y preferencias individuales. (p. 230)

Para fomentar el interés y la participación de los colaboradores en las programas de Bienestar laboral, Castillo (2012) sugiere “ofrecer una carta amplia de beneficios de la cual el trabajador podría escoger la combinación de servicios que desee dentro de un límite de valor económico” (p.231).

Según Castillo, la Programación de actividades por realizar se refiere a las personas responsables, los plazos y demás trámites requeridos para asegurar el funcionamiento normal de su servicio (2012, p.231).

c) Puesta en marcha del nuevo servicio.

En la fase de ejecución del programa, se destaca la importancia de la publicidad que permita que los servicios que se ofrecen sean conocidos por todos los trabajadores de la empresa. Esto se puede dar a través de publicaciones, conferencias y establecimiento de un sistema de respuestas a las inquietudes de los trabajadores.

Castillo (2012) afirma “la mejor forma de enfrentar este asunto es asegurar la participación de los trabajadores en todas las etapas del diseño y administración de los programas de beneficio laboral, mediante encuestas, comités y conferencias” (p.232).

“El desconocimiento de los servicios, genera un incremento en la insatisfacción de los trabajadores manifestada a través de presiones para obtener diversos servicios que conducen a una proliferación de los mismos” (Castillo, 2012, p.232).

d) Control sobre todas las actividades del servicio.

Este seguimiento se debe ejercer sobre todas las actividades del servicio, a fin de poder hacer ajustes, mejoras, innovaciones y supresiones que sean necesarios realizar para lograr los resultados previstos. El presupuesto bien elaborado constituye una de las herramientas necesarias para el adecuado control del servicio (Castillo, 2012, p.232).

Con base en la revisión que se ha elaborado sobre los programas de Bienestar en las universidades, se ha identificado que éstas vienen implementado el programa de Bienestar, coincidiendo en la deficiente participación de los profesores en las actividades programadas.

Teniendo en cuenta que una de las dificultades principales que presenta el programa de Bienestar Universitario de la Universidad del Magdalena; es la baja participación de los profesores, se contextualizará a continuación sobre las estrategias de participación y la importancia de la misma dentro de las organizaciones.

Para Castillo (2012:242) la participación en la toma de decisiones “mejora la aceptación de los trabajadores hacia los cambios que deban implementarse para superar las

situaciones indeseables y los compromete con los resultados que se esperan obtener a través de dichas innovaciones”.

La Universidad del Magdalena ha dado cierta participación a los profesores de la Universidad en las programaciones de las actividades de Bienestar, dado que realizó una encuesta de necesidades sentidas por el cuerpo de profesores, para así implementar un programa de Bienestar dirigido a ellos; sin embargo, no se ha logrado optimizar la participación de éstos en las actividades programadas por esta dependencia.

La Universidad del Magdalena se debe dar a la tarea de implementar estrategias en conjunto con los profesores para aumentar la participación de éstos, en las actividades de Bienestar, iniciando con una identificación de causas y planteando finalmente las estrategias propuestas por ellos. Al respecto Castillo (2012) plantea que:

La empresa es la principal responsable de los esfuerzos para mejorar la productividad, también le corresponde la tarea de crear las condiciones en las cuales sus colaboradores intervengan activamente para identificar y superar las dificultades que hay para alcanzar todos los objetivos de la organización. (p.227)

De otra parte ASCUN (2003) plantea que:

Las I.E.S. deben procurar espacios que propicien el encuentro de las personas y el aprovechamiento del tiempo y los recursos. Los programas, proyectos y procesos de Bienestar Universitario encaminados a la promoción socio-económica, deben promocionar y apoyar procesos que permitan a los estudiantes, profesores y funcionarios autogestionar y mejorar sus condiciones socio-económicas y que promuevan y faciliten su permanencia

dentro del sistema educativo teniendo en cuenta criterios de equidad, el ejercicio del deber y el sentido de lo público.(p.38)

Según Virgüez Peña (2009) una de las sugerencias para lograr la participación es “el reconocimiento en público a los profesores por su participación “destacada” en las actividades deportivas y culturales” (p.12). Por su parte ASCUN (2003) plantea que las I.E.S. deben definir estrategias para fomentar la participación proactiva en los programas, proyectos y procesos de Bienestar Universitario. El desarrollo de éstos debe convocar de manera pertinente, amplia, diversa y atractiva a la comunidad institucional para obtener el mayor número posible de oportunidades y alternativas. (p.42)

4.2.7 Dificultades en los programas de Bienestar

Virgüez Peña (2009) hace mención a los principales obstáculos en los programas de Bienestar los cuales se mencionan a continuación:

- Carencia de mecanismos de evaluación y seguimiento a los planes, proyectos y programas de Bienestar.
- Improvisación en programas y actividades, las cuales no se relacionan con las necesidades reales de los servidores ni con los objetivos organizacionales.
- Falta de atención a variables organizacionales que provocan insatisfacción en los servidores, tales como; la baja valoración de su trabajo, la escasa participación en las decisiones que se tomen, el poco apoyo a su creatividad, la ausencia de una ética administrativa, ambientes físicos inadecuados, etc.

- Poca integración y coherencia entre los procesos de Bienestar y otros procesos de recursos humanos como son la capacitación, la selección y la evaluación de desempeño.
- Falta de comunicación al interior de la organización, lo cual dificulta e impide la divulgación y el conocimiento de los planes, programas y tareas que se desarrollen en el programa de Bienestar. (p.16)

Los programas de Bienestar Laboral, deben nacer a partir de las iniciativas de los empleados, de las necesidades sentidas por ellos, y adoptando como mecanismo el proceso de gestión que conlleve a la participación permanente de los empleados tanto en la identificación de sus necesidades, como en la planeación, ejecución y evaluación (Virgüez Peña, 2009, p.16).

4.3 MARCO CONCEPTUAL

4.3.1 Bienestar

Isáziga David (2011) define el Bienestar como: “el conjunto de realizaciones de que dispone un individuo; es decir, sus actividades, su ser, sus actuaciones, sus quehaceres, etc., posibilidad que está en función de la relación que se establece entre el concepto de Bienestar y el concepto de estándar de vida” (p.6).

4.3.2 Bienestar Laboral

Según Castillo (2012), el Bienestar laboral es un conjunto de servicios que la empresa ofrece a sus empleados y a su familia, satisfaciendo así sus necesidades básicas, con el fin de mejorar su calidad de y se realiza de forma gratuita o semi-gratuita.

4.3.3 Bienestar Universitario

Gómez y Vera (2013) definen el Bienestar Universitario como un conjunto de ambientes, estrategias, proyectos, programas y acciones planificadas favorecedoras del crecimiento personal y colectivo de los miembros de la comunidad educativa, propicios para la consolidación del sentido de comunidad académica, en el mejoramiento de las condiciones culturales, estéticas y biopsicosociales de sus integrantes y consecuentemente con la oferta de un servicio educativo de mayor calidad. (p.11)

4.3.4 Profesor

El artículo 4 de la ley 115 define el docente “el orientador en los establecimientos educativos, de un proceso de formación, enseñanza y aprendizaje de los educandos, acorde con las expectativas sociales, culturales, éticas y morales de la familia y la sociedad”, además de ser un “factor fundamental del proceso educativo”. Las funciones de los profesores incluyen, entre otras, poner en práctica el PEI (Proyecto Educativo Institucional) de la institución donde labore y contribuir con el mejoramiento de la calidad de la educación, aportando ideas y soluciones a órganos como consejos directivos, académicos y juntas educativas. Este quehacer docente muestra la necesidad de un docente reflexivo y comprometido con el desarrollo de mejores procesos educativos; igualmente tiene la implicación de requerir un docente que formaliza su práctica mediante la reflexión, la investigación y la comunicación de sus experiencias con otros estamentos educativos de orden administrativo (Ruiz, 2012:4). La Real Academia española define al docente como una persona que enseña. Perteneciente o relativo a la enseñanza.

4.3.4 Calidad de vida

Se define como: “un estado de Bienestar general que comprende descriptores objetivos y evaluaciones subjetivas de Bienestar físico, material, social y emocional, junto con el

desarrollo personal y de actividades, todas estas medidas por factores personales” (Urzúa y Caqueo, 2012 p.11).

4.4 MARCO LEGAL

En Colombia el Bienestar Universitario está reglamentado por las siguientes normas:

Leyes/Decretos	Descripción
Ley 30 de 1992 (Art 117)	Al referirse al Bienestar Universitario expresa que “Las instituciones de educación superior deben adelantar programas de Bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social de los estudiantes profesores y personal administrativo”.
Artículo 118 de la ley 30	Hace mención al presupuesto: “Cada institución de educación superior destinara por lo menos el 2% de su presupuesto de funcionamiento para atender adecuadamente su Bienestar Universitario”.
Decreto 614 de 1984	Por el cual se determinan las bases para la Organización y administración de la salud ocupacional en el País.
Ley 100 de 1993	Crea el sistema de seguridad social integral, para la Protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
Decreto 1567 de 1998	Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
Decreto 1572 de 1998	Reglamenta el Decreto 1567 de 1998
Decreto 2504 de 1998	Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.
Ley 909 de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera Administrativa y la gerencia pública.

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**

75

Decreto 1227 de 2005

Reglamenta la Ley 909 de 2004

Ley 1010 de 2006

Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros Hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Consejo Nacional de Acreditación CNA

Lineamientos para la Acreditación de Programas de Pregrado, Factor 5. Cada una de estas normas en algunos de sus artículos hace referencia a la obligatoriedad de las Instituciones de Educación Superior de establecer políticas, reglamento y plan general de Bienestar.

Señala las acciones que el Bienestar Universitario debe implementar hacia la comunidad educativa, como la salud, la cultura, el desarrollo humano, la promoción socio-económica, la recreación y el deporte, adecuación en infraestructura, promoción de programas y servicios a la comunidad, análisis en la prevención de la deserción de estudiantes, promoción de condiciones económicas y laborales, y la prevención de desastres.

Acuerdo 003 del 21 de Marzo de 1995 del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU).

Se establecen las políticas de Bienestar Universitario. Igualmente, crear un fondo de Bienestar Universitario con recursos del presupuesto nacional y de los entes territoriales que puedan hacer aportes. El Fondo señalado anteriormente será administrado por el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES).

5. METODOLOGÍA

5.1 Tipo de investigación

El alcance de la investigación es de tipo descriptivo, dado que busca Describir las diferentes dimensiones de Bienestar Universitario (como salud, desarrollo humano, cultura, recreación y deporte, promoción de las actividades y la participación), y su conocimiento, utilización, interés y satisfacción en docentes de la Universidad del Magdalena. Tal como lo definen Hernández, Fernández y Baptista (2015) “En un estudio descriptivo se recolectan datos sobre las variables y se analizan de manera independiente, sin llegar a relacionarlas entre sí” (p. 92).

En esta investigación, se describieron las siguientes Dimensiones de Bienestar Universitario: Salud, Desarrollo Humano, Cultura, Recreación y deporte, Promoción de las actividades y participación. Dentro de la dimensión Salud se encuentran: Promoción de la salud y prevención de la enfermedad, Diagnóstico y tratamiento precoz, Consultas odontológicas y educación en salud oral, Tratamientos (Operatoria, periodoncias y urgencias), Asesorías sobre planificación familiar y recambios de anticonceptivos. En la dimensión de Desarrollo Humano están: Servicios de orientación, apoyo y seguimiento psicológico.

En la dimensión Cultura, Recreación y Deporte, se detallan: Cursos dirigidos a profesores en Natación, porrismo, tenis, fútbol, tenis de mesa, atletismo, futbol sala, ajedrez, baloncesto, softbol, patinaje, voleibol, taekwondo, fitness. En la dimensión

Promoción de las actividades, se encuentran: Medios de comunicación que se utilizan para informar a los profesores sobre las actividades a realizar, Publicidad de las actividades de Bienestar y por último en la dimensión Participación el Interés de los profesores por asistir a las actividades, disponibilidad de tiempo por parte de los profesores.

5.2 Diseño de la Investigación

La Investigación es de tipo no-experimental dado que se evitará la manipulación de las variables, las cuales se observaron en su estado natural y fueron analizadas posteriormente (Hernández, Fernández y Baptista 2015, p.152).

Al mismo tiempo, el diseño del presente estudio fue de corte transversal, porque se analizaron el estado de las variables en un momento dado. Según Hernández, Fernández y Baptista (2015, p.p. 154-155) “en algunas ocasiones la investigación se centra en analizar cuál es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado, o bien en, cuál es la relación entre un conjunto de variables en un punto en el tiempo”. En estos casos el *diseño* apropiado (bajo un enfoque no experimental) es el transversal o transeccional.

5.3 Población

La Población está conformada por 830 profesores de la Universidad del Magdalena

divididos así:

Profesores Planta	161
Profesores Ocasionales	36
Profesores Catedráticos	633
Total Profesores	830

5.4 Muestra

Para la presente investigación se tomó una muestra aleatoria, cuya representatividad es de 287 profesores de la Universidad del Magdalena independientemente de su tipo de contratación, para lo cual se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N}{1 + E^2} = \frac{830}{1 + (0,05)^2} = 287$$

DONDE:

n= muestra

N= población

E= Error muestral - 1-10% - 5%

5.5. Técnicas e instrumento de Investigación

La técnica utilizada fue tipo **Encuesta**. Según Martínez (2011) la encuesta sirve para recolectar información sobre opiniones, sugerencias y preguntas a una muestra seleccionada, sobre el tema que se desea abordar.

Se aplicó una encuesta a una muestra seleccionada de la población con el fin de recolectar información acerca de la percepción que tienen los profesores sobre los servicios que se prestan desde el Bienestar Universitario, permitiendo así describir el grado de conocimiento, utilización y satisfacción de los profesores en cuanto a los servicios que se prestan desde el área de Bienestar Universitario.

El instrumento fue validado a través de la evaluación de jueces expertos, luego se realizó una prueba piloto a 30% de la muestra equivalente a 27 profesores de la Universidad de diferentes vinculaciones (planta, ocasionales y catedráticos). Conviene aclarar que ninguno de los participantes de la prueba piloto hizo parte de la muestra definitiva del presente estudio.

Según los expertos, los aspectos evaluados están directamente relacionados con la participación de los profesores en las actividades de Bienestar Universitario a saber: salud, desarrollo humano, cultura, recreación y deporte, promoción de las actividades y la participación en las actividades de Bienestar.

I. SALUD. En este ítem se evaluaron la participación de los docentes en las actividades de promoción de la salud, prevención de la enfermedad y atención médica.

II. DESARROLLO HUMANO. En este indicador se analizó el nivel de participación en los servicios de psicología.

III. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE. Este aspecto se hace referencia al conocimiento y la participación de los profesores en las actividades culturales, de recreación y deporte que se realizan desde el Bienestar Universitario.

IV. PROMOCIÓN DE LAS ACTIVIDADES. Este indicador está relacionado con la publicidad y los medios que la Universidad utiliza para dar a conocer a los profesores las actividades a realizar en Bienestar Universitario.

V. PARTICIPACIÓN. En este componente se evaluaron los aspectos relacionados con la motivación para participar en las actividades de Bienestar, así como la disponibilidad

de tiempo que se tiene para ello y la satisfacción en actividades en las cuales han participado los docentes.

La encuesta consta de 31 ítems, que buscan identificar los factores por los cuales los profesores de la Universidad del Magdalena asisten o no a las actividades de Bienestar Universitario (Ver anexo), de modo que pueda conocerse la percepción que tienen los profesores acerca de los servicios que se prestan desde esta dependencia.

Confiabilidad del Instrumento. Se midió la cualidad no directamente observable del instrumento en la población estudiada. Para ello se tomó los datos recolectados y el número total de encuestados que sí son observables (31 ítems del instrumento). El diseño del instrumento, y lo que sugiere la coherencia metodológica, es que las variables están relacionadas con la magnitud inobservable de interés. En este particular estudio, las 31 variables del instrumento, relacionados en las dimensiones específicas de Bienestar Universitario, realizan mediciones estables y consistentes, con un elevado nivel de correlación entre ellas.

En un total de 287 sujetos encuestados, se tomaron 244 casos (correspondiente al 84,7% del total) para ser analizados, los otros 43 casos fueron excluidos por lista basada en todas las variables del procedimiento. Así, con los 31 elementos o variables del instrumento, el **alfa de Cronbach** fue de **94,8%**, lo que quiere decir que el **INSTRUMENTO ES CONFIABLE**, pues el Alfa de Cronbach permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable construida a partir de las variables observadas.

5.6. Procesamiento de la información

Para la aplicación del instrumento se escogió aleatoriamente a los profesores pertenecientes a la Universidad del Magdalena, a quienes se abordaron a través de las distintas facultades de la Universidad hasta alcanzar la muestra representativa (270). El instrumento se entregó impreso a cada profesor para ser contestado en su totalidad.

Posteriormente los resultados se analizaron estadísticamente, mediante el uso del programa estadístico SSPS en su versión 20.0.0 para el soporte y presentación de los datos se organizaron en tablas y sus respectivas gráficas. El nivel de análisis estadístico fue el Descriptivo.

Una vez se tabularon los datos y se organizaron, se presentaron los resultados a través de tablas y gráficas, de manera secuencial y lógica, seguida de su interpretación y análisis; permitiendo así, comprender la información obtenida.

El análisis de los datos se hizo en primer lugar, por cada pregunta y posteriormente se agruparon las respuestas similares que respondían a un factor y, se realizó un análisis general teniendo en cuenta los resultados de cada una de las preguntas. En ese orden, se realizó la presentación a través de texto facilitando la comprensión de los resultados.

La interpretación de los datos se hizo con base en la información que se plantea desde el planteamiento del problema, el marco teórico y el marco de referencia, con el cual se relacionaron los datos obtenidos.

5.7. Procedimiento

A fin de establecer un marco de acción se desarrolló el siguiente procedimiento:

I FASE: Se realizó una revisión exhaustiva sobre el tema de Bienestar Universitario, los modelos que existen y el nivel de participación de los docentes en cada una de las actividades impartidas desde la Dirección de Bienestar Universitario.

II FASE: Se diseñó la encuesta y se validó, para lo cual, se envió a diferentes expertos en el tema.

III FASE: Aplicación de la encuesta a los profesores de la Universidad del Magdalena.

IV FASE: Se realizó el análisis e interpretación de los datos.

5.8. Definición de Variables

5.8.1 Definición Conceptual

Bienestar Universitario: Según el art. 117 de la ley 30, el Bienestar Universitario, se define como: “el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social de los estudiantes, profesores y personal administrativo”.

5.8.2 Definición Operacional

Las respuestas de los profesores participantes en el estudio, a las preguntas del instrumento (ver anexo) las cuales fueron evaluadas en término de porcentaje.

Tabla 6

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBVARIABLE O DIMENSIONES	OPERACIONALIZACIÓN
BIENESTAR UNIVERSITARIO	Conjunto de ambientes, estrategias, proyectos, programas y acciones planificadas favorecedoras del crecimiento personal y colectivo de los	Conocimiento	Preguntas 1,7,9,15, 18, 21, 22, 24 del instrumento
		Utilización	Preguntas 2, 8, 11, 13, 16, 25, 27, 29 y 30 del instrumento.

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**

83

miembros de la comunidad educativa, propicios para la consolidación del sentido de comunidad académica, en el mejoramiento de las condiciones culturales, estéticas y biopsicosociales de sus integrantes y consecuentemente con la oferta de un servicio educativo de mayor calidad (Gómez y Vera, 2013).	Interés	Preguntas 3, 10, 17 y 18 del instrumento.
	Satisfacción	Preguntas 4, 5, 6,, 12, 14, 20, 23 y 26 del instrumento.

Tabla 7. Control de variables.

En el Sujeto	Investigadora	VARIABLES NO CONTROLABLES
Debe ser profesor activo de la Universidad del Magdalena	Conocimiento de la encuesta	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de vinculación • Sexo • Profesión • Estado civil • Hijos/as • Tiempo de vinculación

6. RESULTADOS

Antes de pasar de lleno en los resultados propios de los objetivos de la investigación, vamos a describir lo encontrado en relación a las variables del sujeto. En la gráfica que se presenta a continuación, se observan los resultados obtenidos por la muestra en relación a aspectos como el tipo y el tiempo de vinculación en la institución, estado civil y número de hijos.

Tabla 8.

Características de la población estudiada

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS POBLACIONALES			
Tipo de vinculación	Docente tiempo completo	29	10%
	Docente medio tiempo	3	1%

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**

84

	Docente ocasional	6	2%
	Docente catedrático	249	87%
Tiempo de vinculación	Menos de 1 año	32	11%
	De 1 a 5 años	129	45%
	De 6 a 11 años	102	36%
	Más de 12 años	24	8%
Estado Civil	Casado(a)	160	56%
	Unión libre	53	19%
	Soltero(a)	73	26%
Tiene Hijos	Si	201	72%
	No	79	28%

Se observa que la muestra seleccionada se encuentra conformada mayoritariamente por docentes catedráticos, representando el 87% de la muestra, seguida por docentes de tiempo completo, representado por el 10%; por último, tan solo el 3% de la muestra estuvo conformado por una conjunción de docentes de medio tiempo y ocasionales.

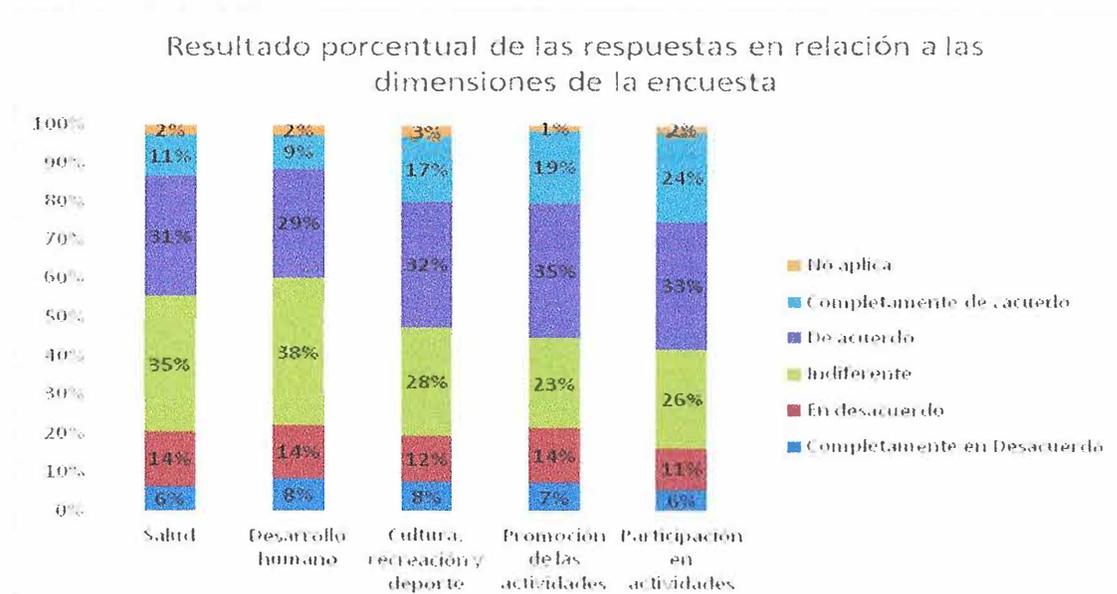
En relación al tiempo de vinculación a la universidad, el 45% de la muestra presenta de entre 1 a 5 años, seguidamente hay un 36% que cuenta con un tiempo de entre 6 a 11 años, un 11% tiene menos de un año en la institución, y por último un 8% cuenta con más de 5 años de vinculación.

En referencia al estado civil, el 56% de la muestra se encuentra casada, un 26% soltera y por último un 19% en unión libre y un 72% de la muestra tienen hijos, mientras que el 28% restante no lo tiene.

Ahora bien, adentrándonos a la presentación de los resultados según los objetivos propiamente dichos, se ve en la gráfica 4 el porcentaje de respuestas dadas por los docentes a nivel general en la encuesta que les fue suministrada, diferenciada por los 5 componentes en los que se subdivide (salud; desarrollo humano; cultura, recreación y deporte; promoción y participación en las actividades):

Gráfico 4

Resultados de la encuesta docente según los diversos componentes



1. En cada uno de los componentes se observan porcentajes de respuestas significativas, siendo las más escogidas las respuestas “de acuerdo” e “indiferente”.
2. En relación al componente de SALUD, el 35% de la muestra se inclinó por la selección de respuesta Indiferente, en segundo lugar se encuentra un 31% de selección de la respuesta “de acuerdo”, y en tercer lugar “en desacuerdo” con un 14%.
3. En el componente de desarrollo humano, la respuesta más seleccionada fue “indiferente”, siendo escogida por un 38% de la muestra, seguida por “de acuerdo”,

siendo seleccionada en un 29% de los casos; en tercer lugar se encuentra la respuesta “en desacuerdo” con un 14%.

4. Los componentes Salud y Desarrollo humano cuentan con los mayores porcentajes de selección de la respuesta “indiferente”, indicando la apatía que presentan los individuos en relación a estos dos componentes.
5. El componente Cultura, recreación y deporte, posee como mayor porcentaje de respuesta “de acuerdo” con un 32%, seguido de la respuesta “indiferente”, seleccionada en un 28% de las preguntas correspondientes a este componente, en tercer lugar se encuentra la respuesta “completamente de acuerdo”, seleccionada en un 17% de los casos.
6. El componente relacionado a la promoción de las actividades cuenta como mayor porcentaje de respuesta en “completamente de acuerdo” y “de acuerdo”.
7. En cuanto al componente participación en las actividades, un 33% de las respuestas fueron contestadas con “de acuerdo” por parte de la muestra, seguida de “indiferente”, seleccionada en el 26% de los casos, y en tercer lugar “completamente de acuerdo” con un porcentaje de 24%.
8. En los componentes relacionados a cultura, recreación y deporte, promoción, y participación de las actividades se cuenta con un mayor porcentaje de selección de respuestas positivas (de acuerdo y completamente de acuerdo) y una disminución de respuestas apáticas (indiferente).
9. En todos los componentes se observa una tendencia similar en cuanto a los porcentajes de la selección de respuestas negativas (en desacuerdo y completamente en desacuerdo) el cual oscila en todos los componentes entre el 17% y el 21%.

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**

87

10. La selección de respuestas apáticas (indiferente) posee una gran relevancia, debido a que es seleccionada por un gran porcentaje de la muestra, siendo la más recurrente en los componentes de SALUD y DESARROLLO HUMANO, y la segunda respuesta con mayor porcentaje en el resto de los componentes.

A continuación se observan los resultados porcentuales obtenidos en cada una de los ítems que hacen parte de la encuesta, relacionada al objetivo de identificar el grado de conocimiento de las dimensiones de Bienestar Universitario en docentes de la Universidad del Magdalena. Así como el de describir el grado utilización, interés y satisfacción de las dimensiones de Bienestar Universitario en docentes de la Universidad del Magdalena.

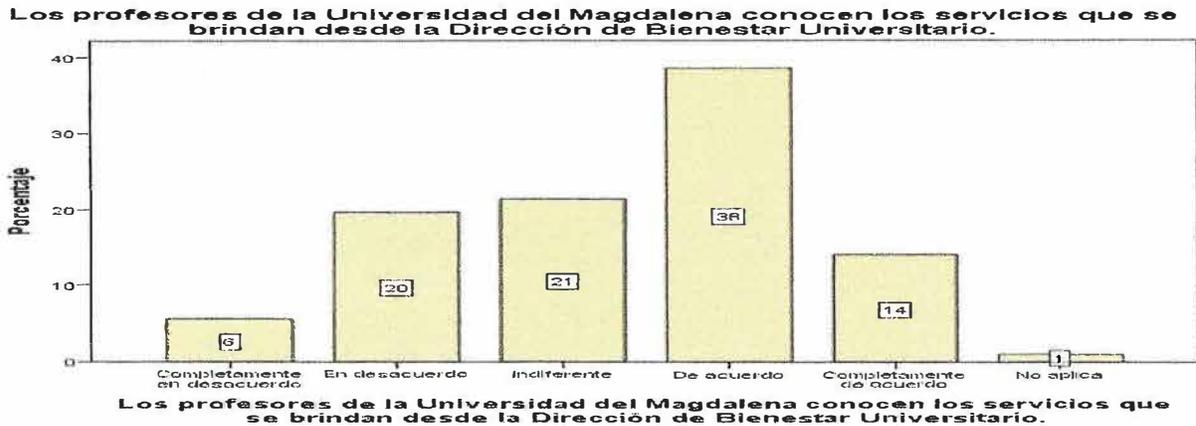
Tabla 9.

Los profesores de la Universidad del Magdalena conocen los servicios que se brindan desde la Dirección de Bienestar Universitario.

	Frecuencia	Porcentaje válido
	16	5,6
	56	19,6
	61	21,3
Válidos	110	38,5
	40	14,0
	3	1,0
	286	100,0
Perdidos	2	
Total	288	

Gráfico 5

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**



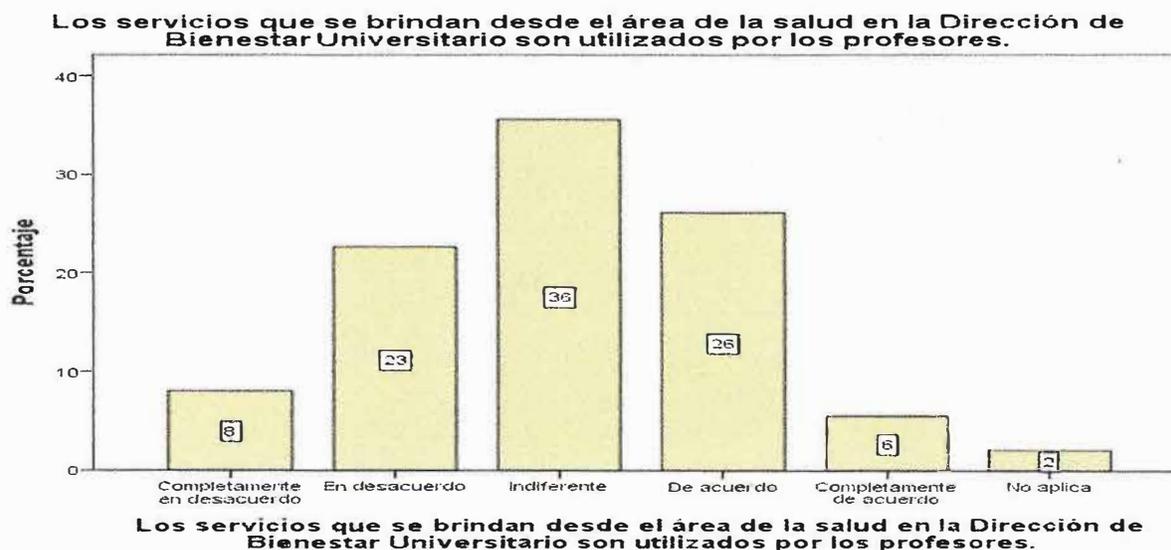
Como se observa en el gráfico No. 5, un 38% de los profesores manifestaron estar de acuerdo en que se conocen los servicios que se brindan desde Bienestar universitario, un 21% de los profesores mostró indiferencia, en tanto que un 20 % expresó que se encuentran en desacuerdo y un 14% dice estar completamente en de acuerdo.

Tabla 10

Los servicios que se brindan desde el área de la salud en la Dirección de Bienestar Universitario son utilizados por los profesores.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Completamente en desacuerdo	23	8,0
En desacuerdo	65	22,6
Indiferente	102	35,5
Válidos De acuerdo	75	26,1
Completamente de acuerdo	16	5,6
No aplica	6	2,1
Total	287	100,0
Perdidos Sistema	1	
Total	288	

Gráfico 6



En el gráfico No. 6 se muestra que a un 36% de los profesores le es indiferente los servicios que se brindan en el área de la salud, un 26% dice estar de acuerdo con el uso que los profesores le dan a los servicios de Bienestar, un 23% está en desacuerdo, 12% están completamente de acuerdo(6%) o completamente en desacuerdo (6%), y un 2% arrojó que no aplica.

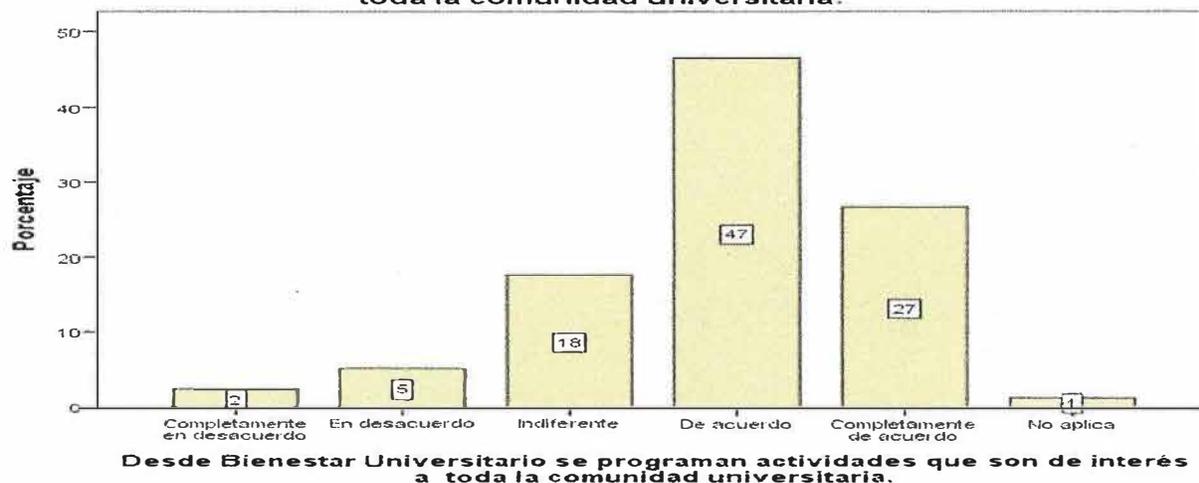
Tabla 11.

Desde Bienestar Universitario se programan actividades que son de interés a toda la comunidad universitaria.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Completamente en desacuerdo	7	2,4
En desacuerdo	15	5,2
Indiferente	51	17,7
Válidos De acuerdo	134	46,5
Completamente de acuerdo	77	26,7
No aplica	4	1,4
Total	288	100,0

Gráfico No. 7

Desde Bienestar Universitario se programan actividades que son de interés a toda la comunidad universitaria.



Para un 47% de los profesores el Bienestar universitario programa actividades que son de interés a toda la comunidad universitaria, el 27% dice estar completamente de acuerdo, mientras que para un 24%, están en desacuerdo (5%), completamente en desacuerdo (2%) o dice que no aplica (1%).

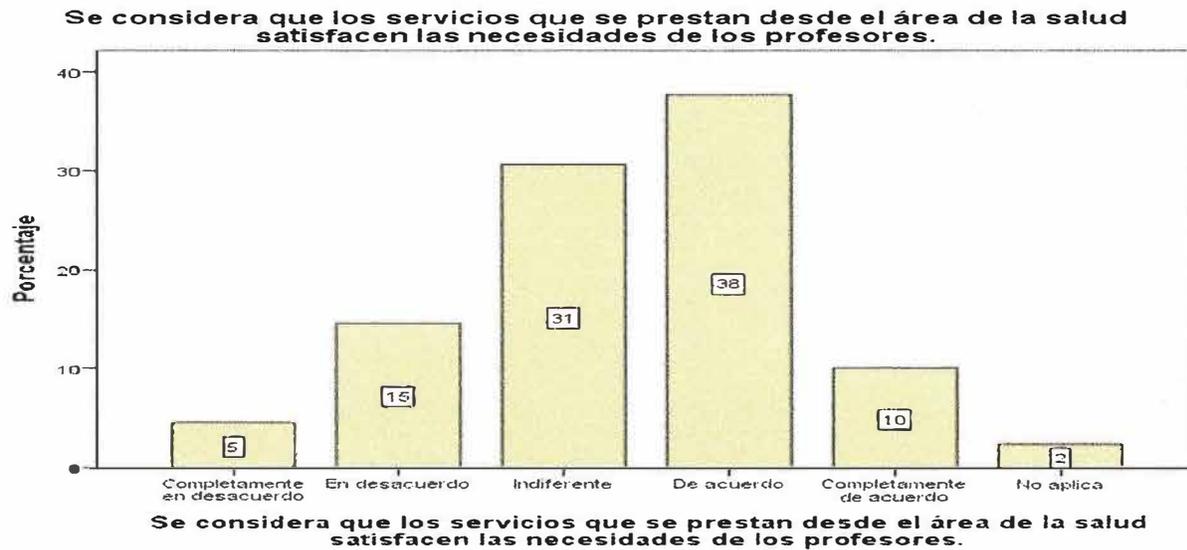
Tabla 12.

Se considera que los servicios que se prestan desde el área de la salud satisfacen las necesidades de los profesores.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Completamente en desacuerdo	13	4,5
En desacuerdo	42	14,6
Indiferente	88	30,7
Válidos De acuerdo	108	37,6
Completamente de acuerdo	29	10,1
No aplica	7	2,4
Total	287	100,0
Perdidos Sistema	1	

Total	288
-------	-----

Gráfico 8



Un número considerable de profesores (48) de la universidad perciben que los servicios que se prestan desde el área de la salud satisfacen las necesidades de los profesores, se observa cuando un 38% dice estar de acuerdo y un 10% dice estar totalmente de acuerdo. Sin embargo, un 53% no lo percibe de manera positiva, lo cual se refleja cuando el 31% muestra indiferencia, un 15% está completamente en desacuerdo, un 5% en desacuerdo y un 2% considera que para ellos no aplica.

Tabla 13

Los servicios que se ofrecen desde Bienestar Universitario en consulta y valoración en medicina general, satisfacen las necesidades de los profesores.

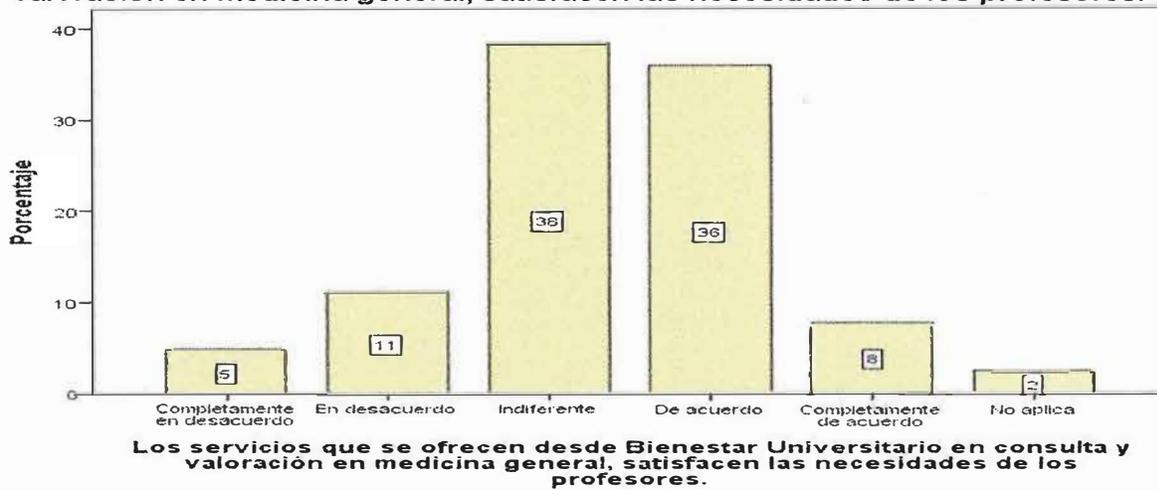
	Frecuencia	Porcentaje válido
Completamente en desacuerdo	14	4,9
Válidos En desacuerdo	32	11,1
Indiferente	110	38,2
De acuerdo	103	35,8

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**

Completamente de acuerdo	22	7,6
No aplica	7	2,4
Total	288	100,0

Gráfico 9

Los servicios que se ofrecen desde Bienestar Universitario en consulta y valoración en medicina general, satisfacen las necesidades de los profesores.



En el gráfico se observa que los profesores (38%) muestran indiferencia por los servicios en consulta y valoración en medicina general, sin embargo se observa que un 42% están de acuerdo, y para un 18% restante los servicios de medicina general no satisfacen sus necesidades (11% en desacuerdo), completamente en desacuerdo (5%) y finalmente un 2% manifiesta que para ellos no aplica.

Tabla 14

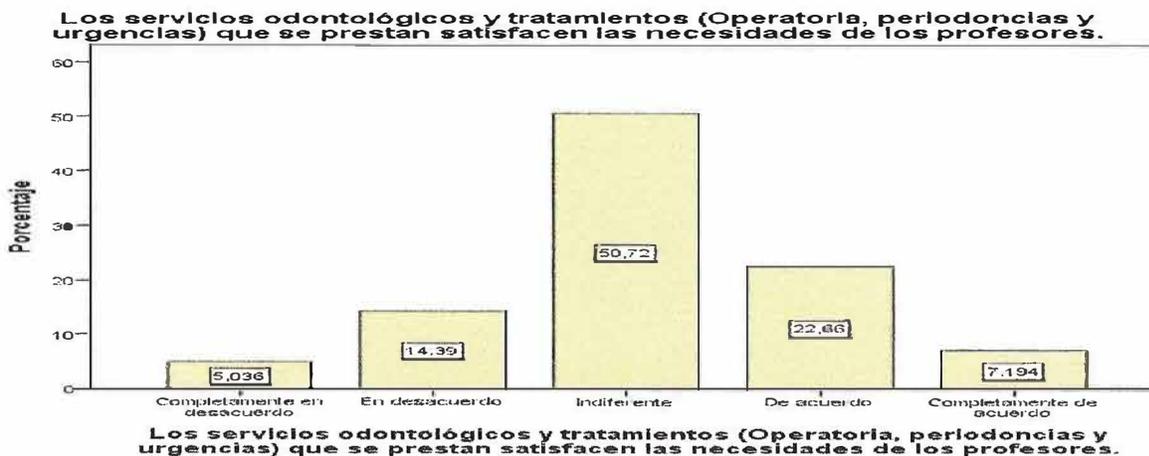
Los servicios odontológicos y tratamientos (Operatoria, periodoncias y urgencias) que se prestan satisfacen las necesidades de los profesores.

	Frecuencia	Porcentaje válido

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**

Válidos	Completamente en desacuerdo	14	4,9
	En desacuerdo	40	13,9
	Indiferente	141	49,1
	De acuerdo	63	22,0
	Completamente de acuerdo	20	7,0
	No aplica	9	3,1
	Total	287	100,0
Perdidos	Sistema	1	
Total		288	

Gráfico 10



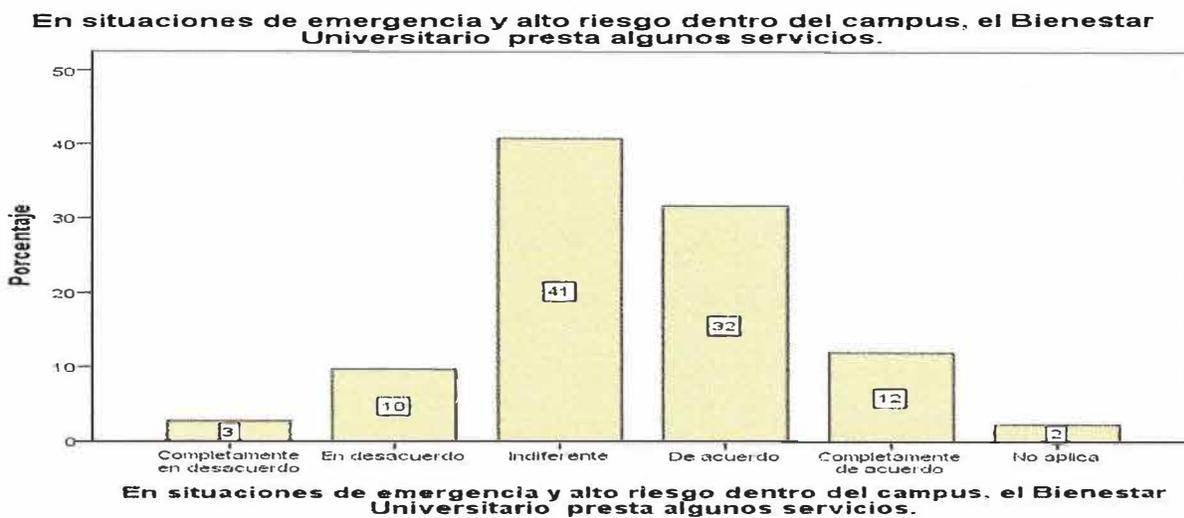
Ante los servicios odontológicos y tratamientos (operatoria y periodoncia), los profesores muestran indiferencia (50.7%), un 29,7% está de acuerdo y completamente de acuerdo, mientras 19,3% se muestra completamente en desacuerdo (5.036) o en desacuerdo (14.3%).

Tabla 15

En situaciones de emergencia y alto riesgo dentro del campus, el Bienestar Universitario presta algunos servicios.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Completamente en desacuerdo	8	2,8
En desacuerdo	28	9,7
Indiferente	118	41,0
Válidos De acuerdo	92	31,9
Completamente de acuerdo	35	12,2
No aplica	7	2,4
Total	288	100,0

Gráfico 11



Se observa que al 41% de los profesores le es indiferente los servicios que presta la universidad en situaciones de emergencia y alto riesgo, un 32% de los profesores dice estar de acuerdo y un 12% están completamente de acuerdo; en tanto que el 13% se encuentran

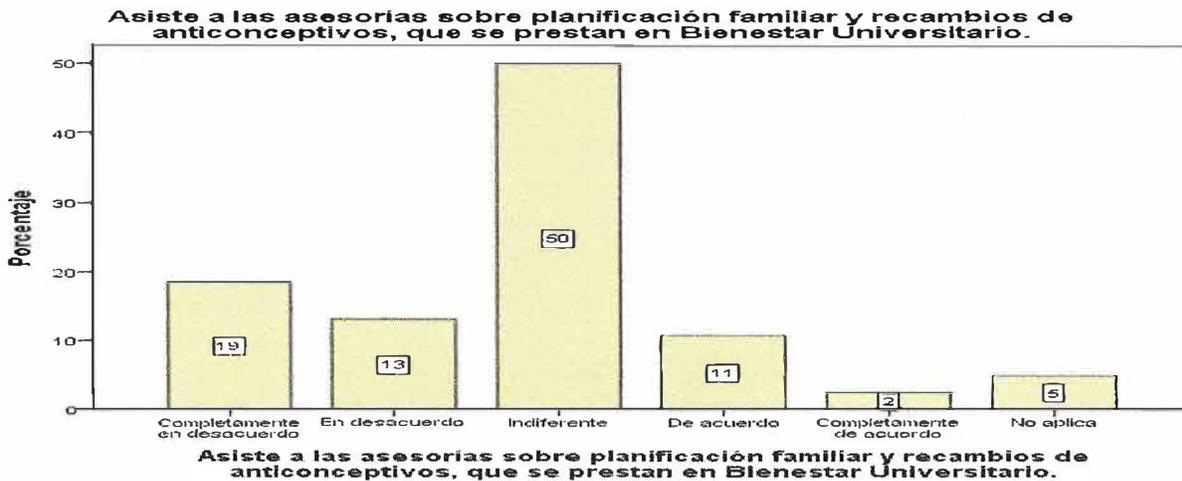
en desacuerdo, o totalmente en desacuerdo y finalmente el 2% de los profesores considera que este servicio no aplica.

Tabla 16

Asiste a las asesorías sobre planificación familiar y recambios de anticonceptivos, que se prestan en Bienestar Universitario.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Completamente en desacuerdo	53	18,5
	En desacuerdo	38	13,3
	Indiferente	143	50,0
	De acuerdo	31	10,8
	Completamente de acuerdo	7	2,4
	No aplica	14	4,9
	Total	286	100,0
Perdidos	Sistema	2	
Total		288	

Gráfico 12



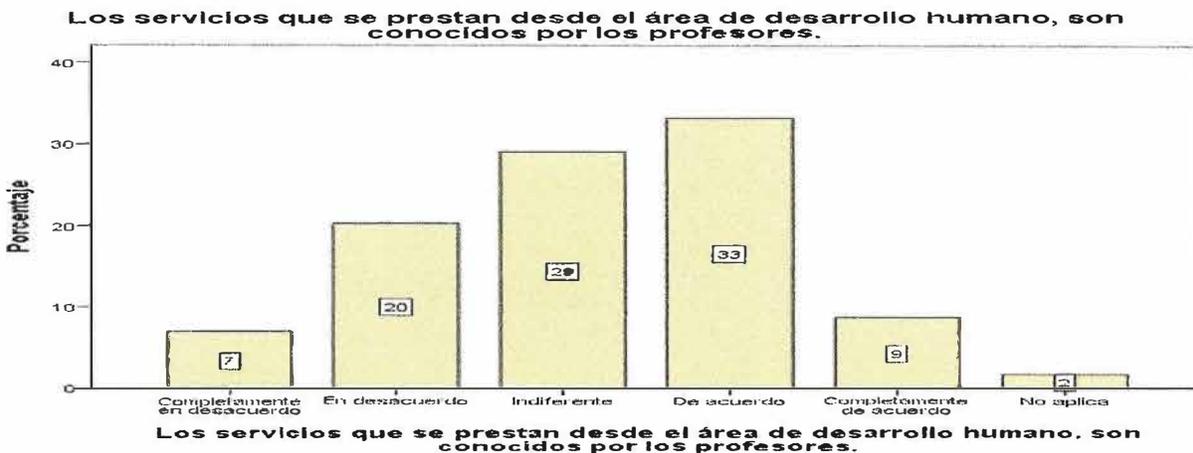
En cuanto a las actividades de planificación familiar, se observa que al 50% de los profesores estas actividades le son indiferentes o no les son de su interés, un 19% está completamente en desacuerdo en la asistencia a las actividades de planificación familiar, un 11% se encuentra de acuerdo y sólo un 2% completamente de acuerdo. Para el 5% de los profesores este tipo de actividades no aplica.

Tabla 17

Los servicios que se prestan desde el área de desarrollo humano, son conocidos por los profesores.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Completamente en desacuerdo	20	7,0
En desacuerdo	58	20,3
Indiferente	83	29,0
Válidos De acuerdo	95	33,2
Completamente de acuerdo	25	8,7
No aplica	5	1,7
Total	286	100,0
Perdidos Sistema	2	
Total	288	

Gráfico 13



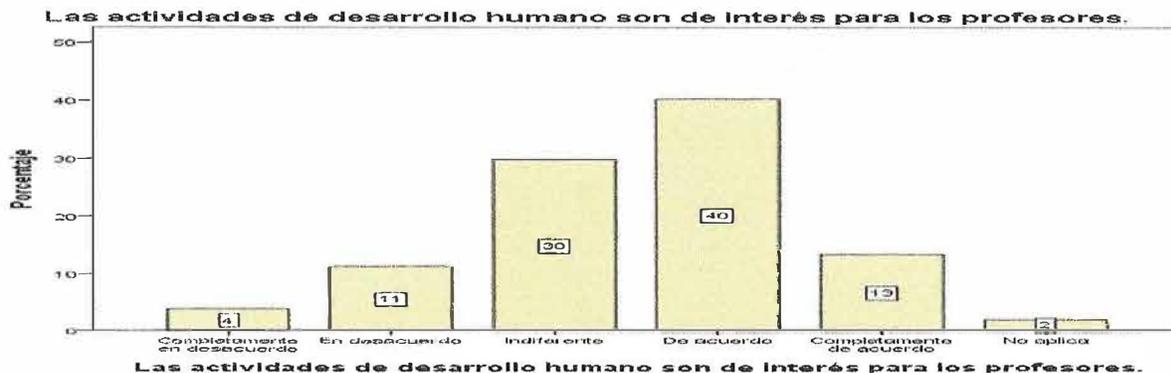
En el Gráfico No 12 se muestra que los profesores conocen los servicios que se prestan desde relacionadas con desarrollo Humano (de acuerdo 33% y completamente de acuerdo 9%), mientras un 27% dice estar en desacuerdo (20%) o completamente en desacuerdo (7%). Un 2% considera que esta actividades no aplican.

Tabla 18

Las actividades de desarrollo humano son de interés para los profesores.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Completamente en desacuerdo	11	3,8
En desacuerdo	32	11,2
Indiferente	85	29,7
Válidos De acuerdo	115	40,2
Completamente de acuerdo	38	13,3
No aplica	5	1,7
Total	286	100,0
Perdidos Sistema	2	
Total	288	

Gráfico 14



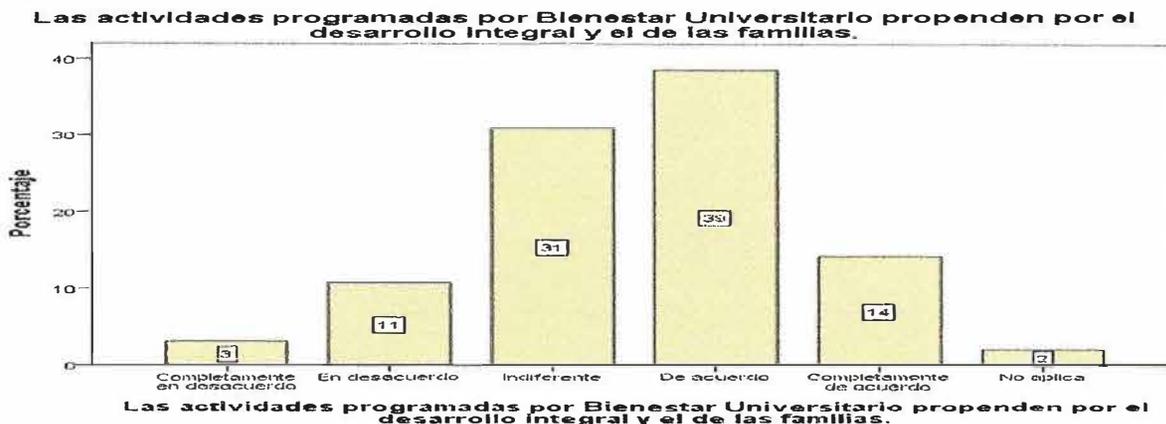
Se puede corroborar una vez más que para los profesores de la Universidad del Magdalena las actividades relacionadas con psicología no son de su interés, en la gráfica 15 se observa que el 46% de la muestra seleccionada manifestó indiferencia por éste tipo de actividades, un 20% dice que está completamente en desacuerdo con estos servicios y un 14% se muestra en desacuerdo. Sólo un 17% dice estar completamente de acuerdo o en acuerdo y un 4% de los profesores considera que no aplica.

Tabla 20

Las actividades programadas por Bienestar Universitario propenden por el desarrollo integral y el de las familias.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Completamente en desacuerdo	9	3,1
En desacuerdo	31	10,8
Indiferente	89	31,0
Válidos De acuerdo	111	38,7
Completamente de acuerdo	41	14,3
No aplica	6	2,1
Total	287	100,0
Perdidos Sistema	1	
Total	288	

Gráfico No. 16



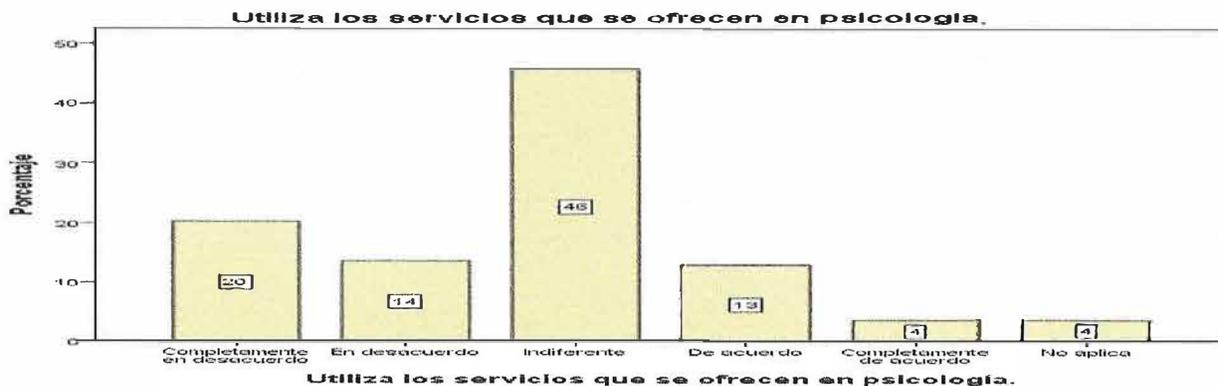
Se observa que el 40% de los profesores manifiestan que las actividades de desarrollo humano son de su interés, mientras que para un 30% no es de su interés. El restante de los docentes comenta que están completamente de acuerdo (13%), en desacuerdo (11%), completamente en desacuerdo (4%) y un 2% restante considera que no aplica.

Tabla 19

Utiliza los servicios que se ofrecen en psicología

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Completamente en desacuerdo	55	20,3
	En desacuerdo	37	13,7
	Indiferente	124	45,8
	De acuerdo	35	12,9
	Completamente de acuerdo	10	3,7
	No aplica	10	3,7
	Total	271	100,0
Perdidos	Sistema	17	
Total		288	

Gráfico 15



En cuanto a las actividades programadas por la Universidad, el 53% de los profesores consideran que éstas propenden por el desarrollo integral y el de las familias, un 31% muestra indiferencia por las mismas, y un 14% no consideran que las actividades promuevan el bienestar integral y el de las familias. Una mínima parte (2%) consideró que estas actividades no aplica.

Tabla 21

Participa en los talleres y actividades que se realizan en desarrollo humano.

		Frecuencia	Porcentaje válido
	Completamente en desacuerdo	31	11,0
	En desacuerdo	46	16,4
	Indiferente	125	44,5
Válidos	De acuerdo	53	18,9
	Completamente de acuerdo	17	6,0
	No aplica	9	3,2
	Total	281	100,0
Perdidos	Sistema	7	
Total		288	

Gráfico 17



En la gráfica No.17 se observa que la participación en las actividades de Desarrollo Humano, es baja dado que para número considerable de profesores este tipo de actividades le es indiferente (44%), un 27% está en desacuerdo, un 25% dice estar de acuerdo y por último un 3% de los profesores manifiestan que estas actividades no aplican.

Tabla 22

Los talleres que se desarrollan desde el área de Desarrollo Humano, satisfacen las necesidades de los profesores.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Completamente en desacuerdo	15	5,2
En desacuerdo	29	10,1
Indiferente	139	48,6
De acuerdo	78	27,3
Completamente de acuerdo	18	6,3
No aplica	7	2,4
Total	286	100,0
Perdidos Sistema	2	
Total	288	

Gráfico 18



Es evidente que para los profesores las actividades del área de desarrollo humano le son indiferentes (44%), sin embargo, un considerable número de profesores (33%) manifestaron que las actividades de desarrollo humano satisfacen sus necesidades, mientras tanto, un 15% consideran que estas actividades de desarrollo humano no satisfacen sus necesidades. Finalmente un 2% dijo que estas actividades no aplican.

Tabla 23

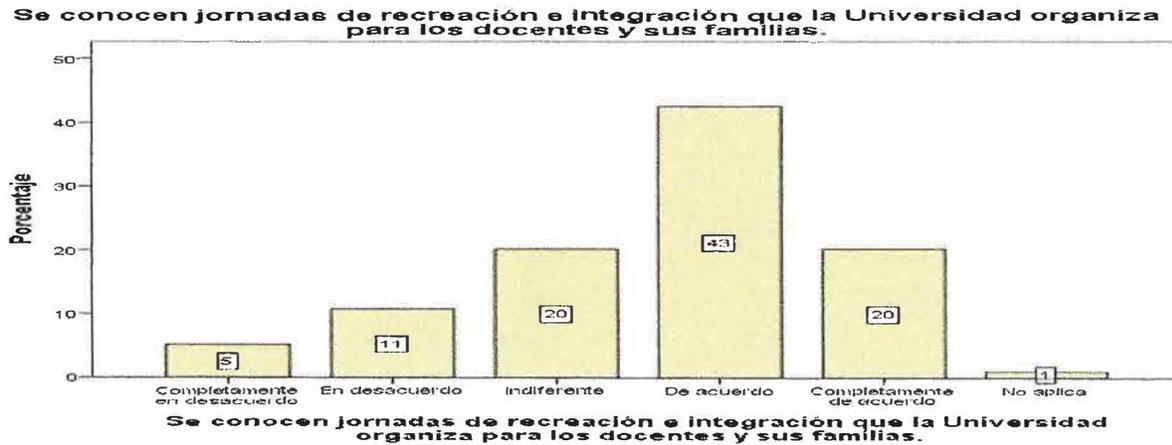
Se conocen jornadas de recreación e integración que la Universidad organiza para los docentes y sus familias.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Completamente en desacuerdo	15	5,2
En desacuerdo	31	10,8
Indiferente	58	20,2
Válidos De acuerdo	122	42,5
Completamente de acuerdo	58	20,2
No aplica	3	1,0
Total	287	100,0
Perdidos Sistema	1	
Total	288	

Gráfico 19

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**

103



Los profesores (63%) comentan que se conocen las jornadas de recreación e integración que organiza la universidad para ellos y sus familias, por otro lado un 20% muestra indiferencia ante estas actividades o no se encuentra de acuerdo con ellas (16%); para un 2% estas actividades no aplican.

Tabla 24

Pertenece a algún grupo de la Universidad (deportivo, cultural o recreativo).

	Frecuencia	Porcentaje válido
Completamente en desacuerdo	71	24,8
En desacuerdo	47	16,4
Indiferente	90	31,5
Válidos De acuerdo	34	11,9
Completamente de acuerdo	25	8,7
No aplica	19	6,6
Total	286	100,0
Perdidos Sistema	2	
Total	288	

Gráfico 20

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**



El 31% de los docentes reflejan cierta indiferencia por los grupos deportivos, culturales o recreativos de la universidad, el 41% de la muestra dice que no pertenece a ningún grupo de bienestar, sólo un 21% afirma que pertenece a algún grupo de la universidad. Un 7% restante dice que estas actividades no aplican.

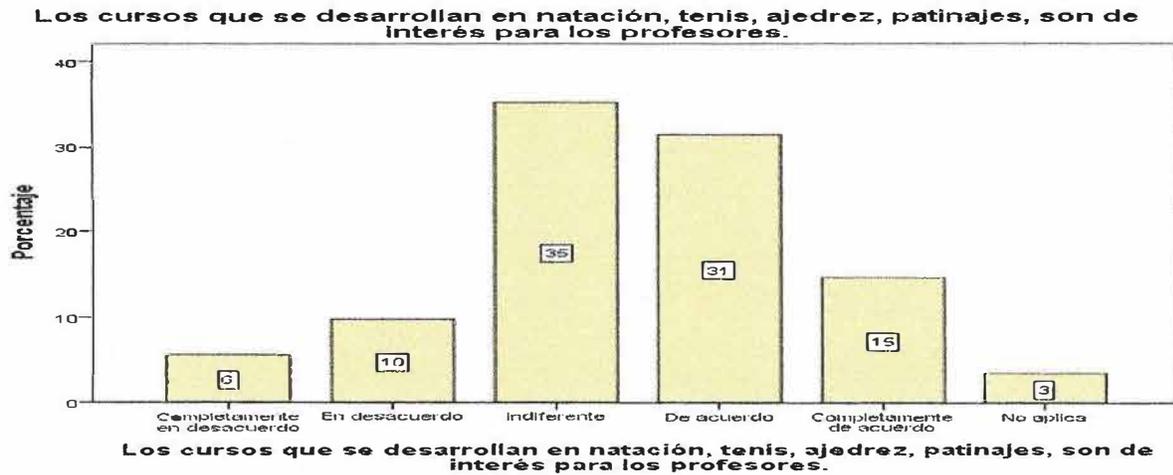
Tabla 25

Los cursos que se desarrollan en natación, tenis, ajedrez, patinajes, son de interés para los profesores.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Completamente en desacuerdo	16	5,6
En desacuerdo	28	9,8
Indiferente	101	35,2
Válidos De acuerdo	90	31,4
Completamente de acuerdo	42	14,6
No aplica	10	3,5
Total	287	100,0
Perdidos Sistema	1	
Total	288	

Gráfico 21

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**



En cuanto a los cursos deportivos el 46% de los profesores manifestaron que son de su interés, para un 35% de los profesores le son indiferentes, un 16% están en desacuerdo (10%) o completamente en desacuerdo (6%) y un 3% restante dice que estas actividades no aplican.

Tabla 26.

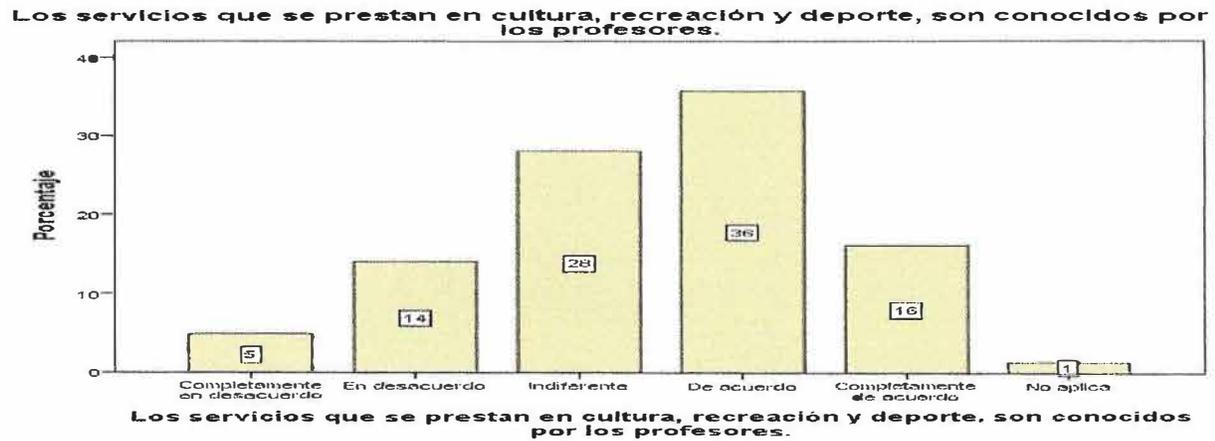
Los servicios que se prestan en cultura, recreación y deporte, son conocidos por los profesores.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Completamente en desacuerdo	14	4,9
En desacuerdo	40	14,0
Indiferente	80	28,0
Válidos De acuerdo	102	35,7
Completamente de acuerdo	46	16,1
No aplica	4	1,4
Total	286	100,0
Perdidos Sistema	2	
Total	288	

Gráfico 22

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**

106



En relación al conocimiento que tienen los profesores en cuanto a las actividades de cultura recreación y deporte, un 52% dice conocer esta actividades, un 28% de los profesores muestra indiferencia y un 20% se encuentran en desacuerdo (14%), completamente en desacuerdo (5%) y sólo un 1% dice que no aplica.

Tabla 27

Las actividades que se desarrollan desde Bienestar Universitario orientadas a la cultura, recreación y deporte son de interés.

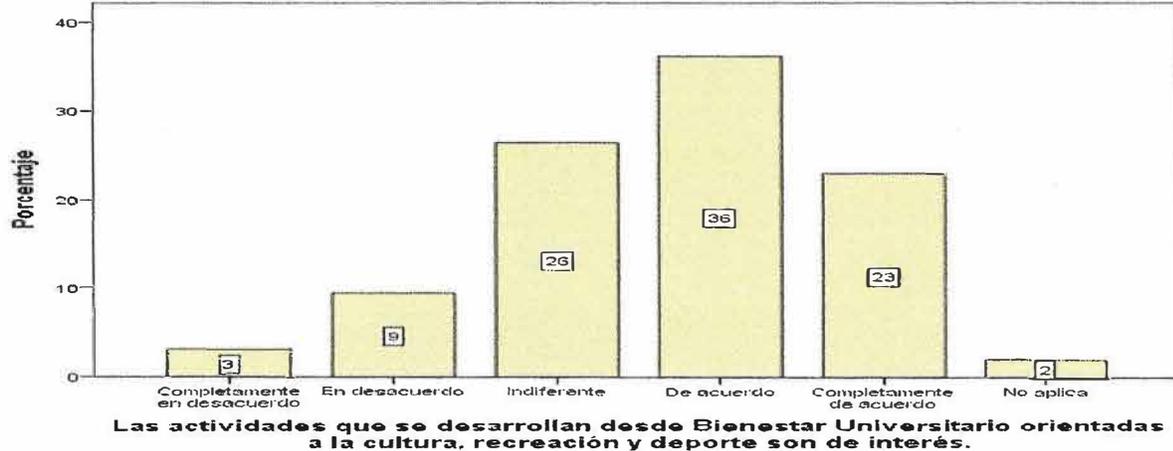
	Frecuencia	Porcentaje válido
Completamente en desacuerdo	9	3,1
En desacuerdo	27	9,4
Indiferente	76	26,4
Válidos De acuerdo	104	36,1
Completamente de acuerdo	66	22,9
No aplica	6	2,1
Total	288	100,0

Gráfico 23

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**

107

Las actividades que se desarrollan desde Bienestar Universitario orientadas a la cultura, recreación y deporte son de interés.



Para los profesores las actividades de cultura, recreación y deporte son de interés (59%), un 26% muestra indiferencia por estas actividades y para el 12% restante no son de interés.

Finalmente para un 2% estas actividades no aplican.

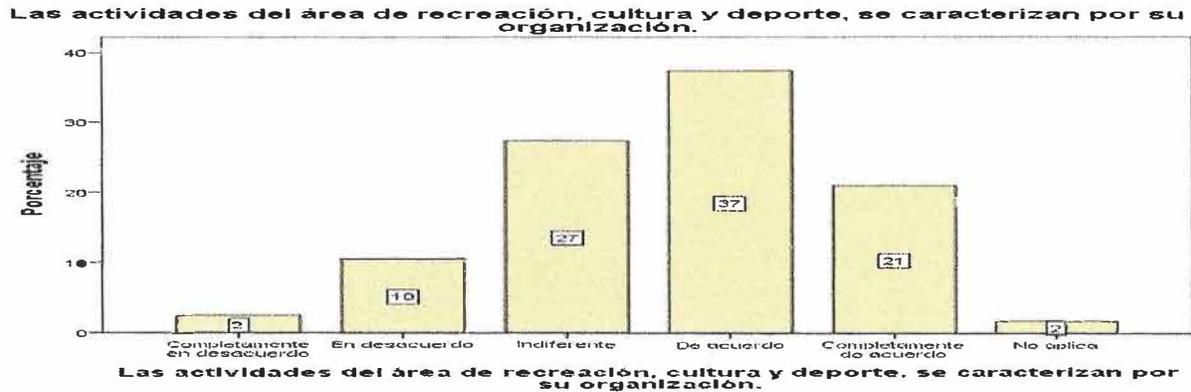
Tabla 28

Las actividades del área de recreación, cultura y deporte, se caracterizan por su organización.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Completamente en desacuerdo	7	2,4
En desacuerdo	30	10,5
Indiferente	78	27,2
Válidos De acuerdo	107	37,3
Completamente de acuerdo	60	20,9
No aplica	5	1,7
Total	287	100,0
Perdidos Sistema	1	
Total	288	

Gráfico 24

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**



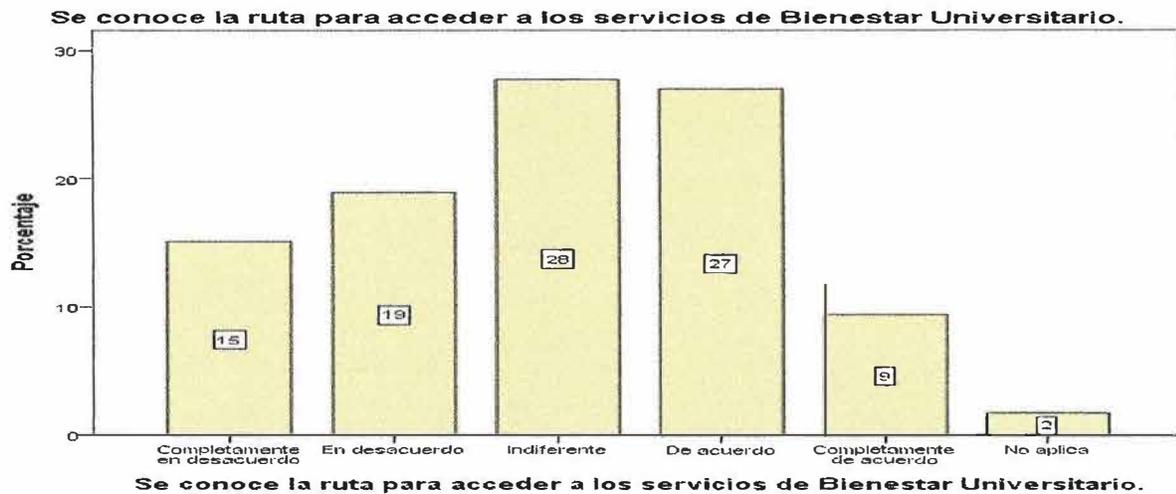
En el gráfico 24, se observa que la percepción que tienen los profesores en cuanto a la organización de las actividades de recreación, cultura y deporte, un 58% consideran que son organizadas, a un 27% le es indiferente estas actividades y un 12% tienen una idea negativa acerca de la organización de las actividades recreativas, culturales y deportivas lo cual se refleja cuando manifiestan desacuerdo (10%) o completamente en desacuerdo (2%). Finalmente el 25% considera que estas actividades no aplican.

Tabla 29.

Se conoce la ruta para acceder a los servicios de Bienestar Universitario.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Completamente en desacuerdo	43	15,1
En desacuerdo	54	18,9
Indiferente	79	27,7
Válidos De acuerdo	77	27,0
Completamente de acuerdo	27	9,5
No aplica	5	1,8
Total	285	100,0
Perdidos Sistema	3	
Total	288	

Gráfico No. 25



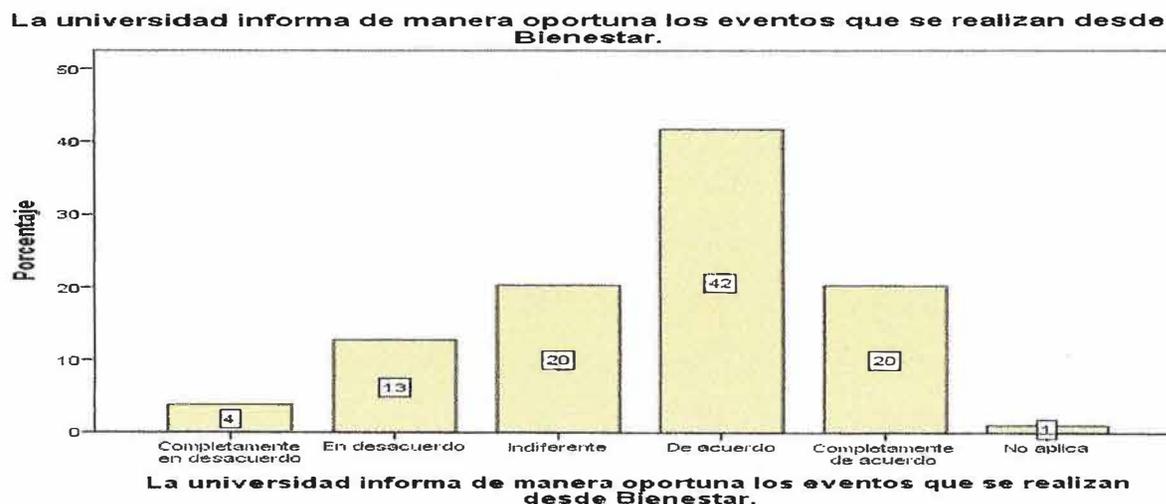
Se ha comprobado que para el 28% de los profesores le es indiferente conocer la ruta (recorrido) de acceso para los programas de bienestar, un 36% dice conocer la ruta, seguido de un 34% que manifiesta que no se conoce la ruta para acceder a los servicios de Bienestar. El 2% dice que no aplica.

Tabla 30

La universidad informa de manera oportuna los eventos que se realizan desde Bienestar.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Completamente en desacuerdo	11	3,9
En desacuerdo	36	12,8
Indiferente	57	20,3
De acuerdo	117	41,6
Completamente de acuerdo	57	20,3
No aplica	3	1,1
Total	281	100,0
Perdidos Sistema	7	
Total	288	

Gráfico 26



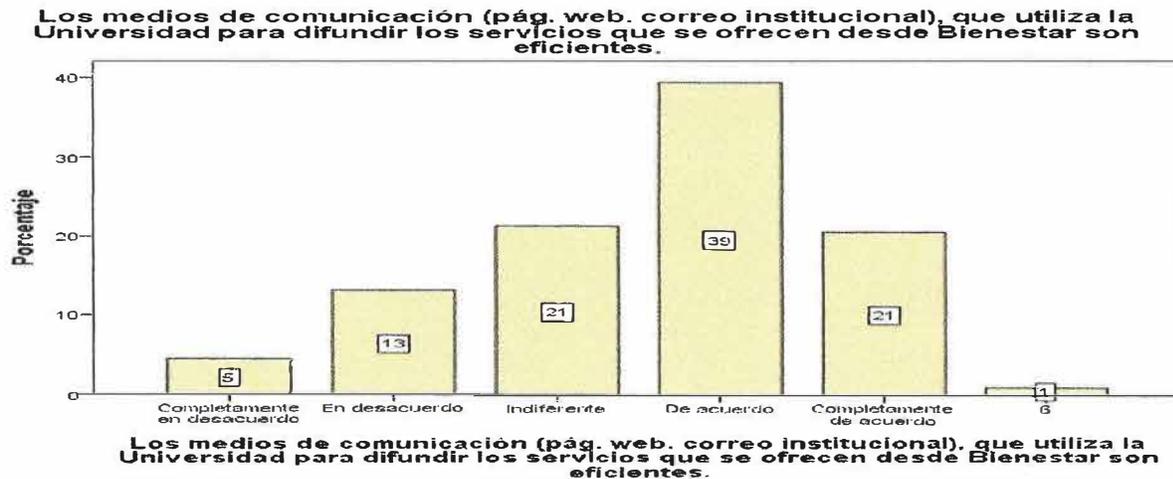
En relación a la información oportuna de los eventos que se realizan en Bienestar, un 62% de los profesores manifiesta estar de acuerdo o totalmente de acuerdo, al 20% le es indiferente y sólo un 17% manifestaron que no se les informa los eventos de manera oportuna.

Tabla 31

Los medios de comunicación (pág. web. correo institucional), que utiliza la Universidad para difundir los servicios que se ofrecen desde Bienestar son eficientes.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Completamente en desacuerdo	13	4,5
En desacuerdo	38	13,2
Indiferente	61	21,3
Válidos De acuerdo	113	39,4
Completamente de acuerdo	59	20,6
6	3	1,0
Total	287	100,0
Perdidos Sistema	1	
Total	288	

Gráfico No. 27



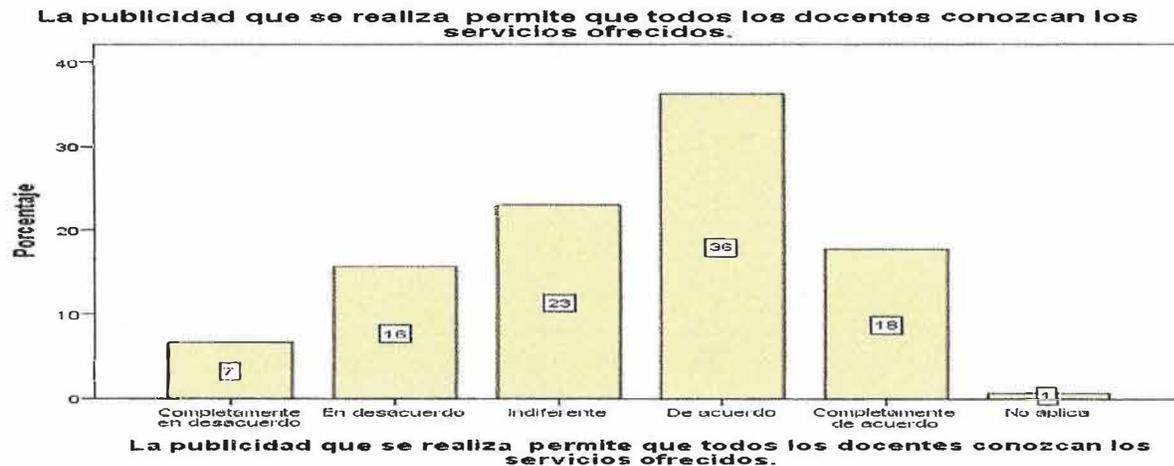
En el gráfico 27, se observa que el 60% de los profesores, están de acuerdo con los medios de comunicación que utiliza la Universidad para difundir los servicios de Bienestar, a un 21% le es indiferente los medios que se utilizan y una pequeña parte de la muestra 17% consideran que no están de acuerdo con los medio que se utiliza el área de Bienestar.

Tabla 32

La publicidad que se realiza permite que todos los docentes conozcan los servicios ofrecidos.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Completamente en desacuerdo	19	6,6
En desacuerdo	45	15,7
Indiferente	66	23,0
Válidos De acuerdo	104	36,2
Completamente de acuerdo	51	17,8
No aplica	2	,7
Total	287	100,0
Perdidos Sistema	1	
Total	288	

Gráfico 28



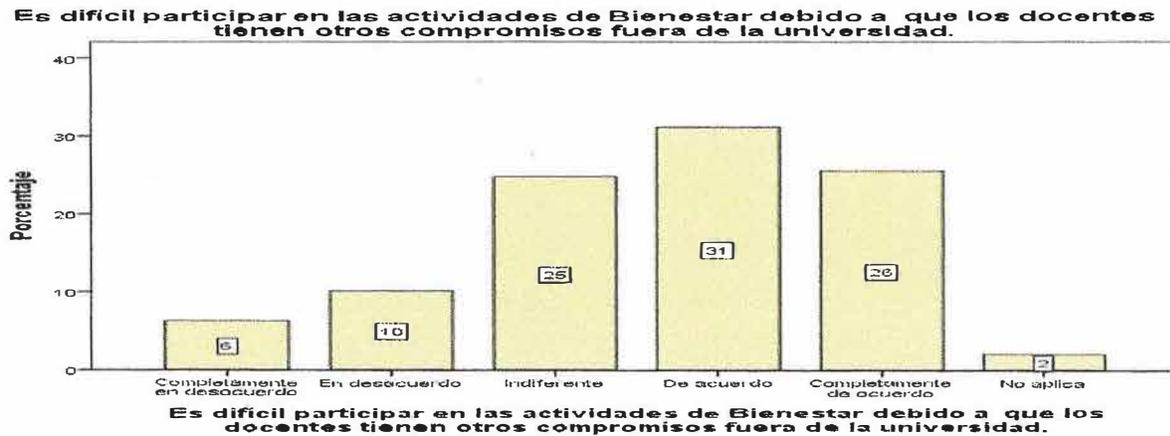
Un grupo considerable de la muestra (52%) considera que la publicidad utilizada permite que todos los profesores de la Universidad conozcan los servicios ofrecidos, otro grupo demuestra indiferencia por la publicidad utilizada y un 33% consideran que la publicidad no permite que todos los docentes conozcan los servicios impartidos desde Bienestar.

Tabla 33

Es difícil participar en las actividades de Bienestar debido a que los docentes tienen otros compromisos fuera de la universidad.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Completamente en desacuerdo	18	6,3
En desacuerdo	29	10,1
Indiferente	71	24,8
Válidos De acuerdo	89	31,1
Completamente de acuerdo	73	25,5
No aplica	6	2,1
Total	286	100,0
Perdidos Sistema	2	
Total	288	

Gráfico 29



Para un gran número de profesores (57%) le es difícil asistir a las actividades impartidas desde Bienestar debido a los compromisos que tienen fuera de la universidad, un 25% muestra indiferencia y finalmente existe un grupo (16%) que manifiesta que las actividades fuera de la universidad no impiden la participación en las actividades de Bienestar.

Tabla 34

Las actividades que se desarrollan en Bienestar generan un clima agradable y de participación.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Completamente en desacuerdo	7	2,4
En desacuerdo	19	6,6
Indiferente	86	30,1
Válidos De acuerdo	111	38,8
Completamente de acuerdo	60	21,0
No aplica	3	1,0
Total	286	100,0
Perdidos Sistema	2	
Total	288	

Gráfico 30

Las actividades que se desarrollan en Bienestar generan un clima agradable y de participación.

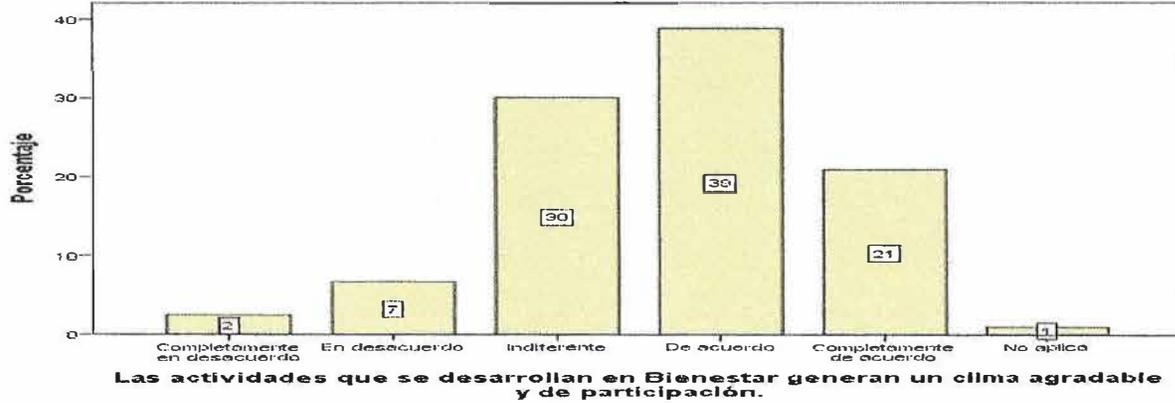


Tabla 35

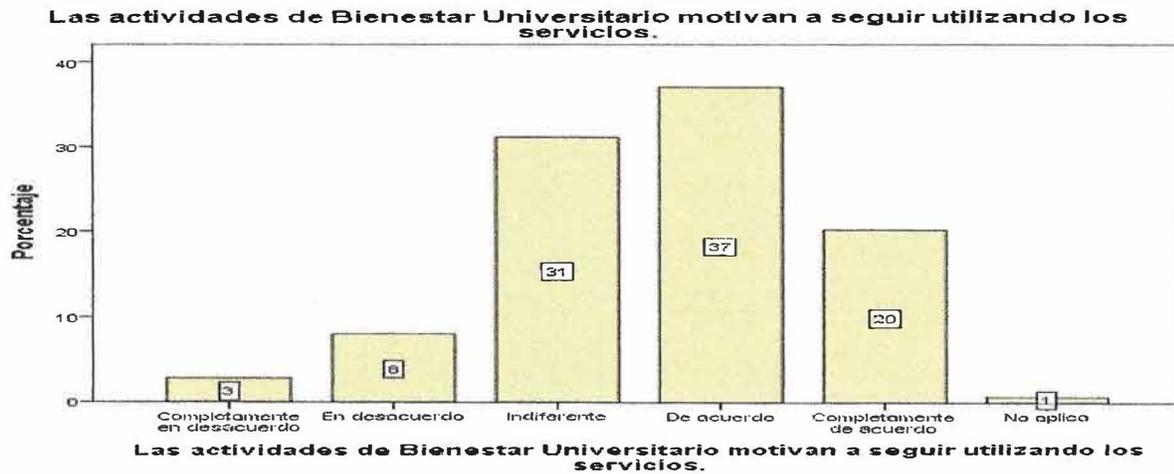
Las actividades de Bienestar Universitario motivan a seguir utilizando los servicios.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Completamente en desacuerdo	8	2,8
En desacuerdo	23	8,0
Indiferente	89	31,1
Válidos De acuerdo	106	37,1
Completamente de acuerdo	58	20,3
No aplica	2	,7
Total	286	100,0
Perdidos Sistema	2	
Total	288	

Gráfico 31

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**

115



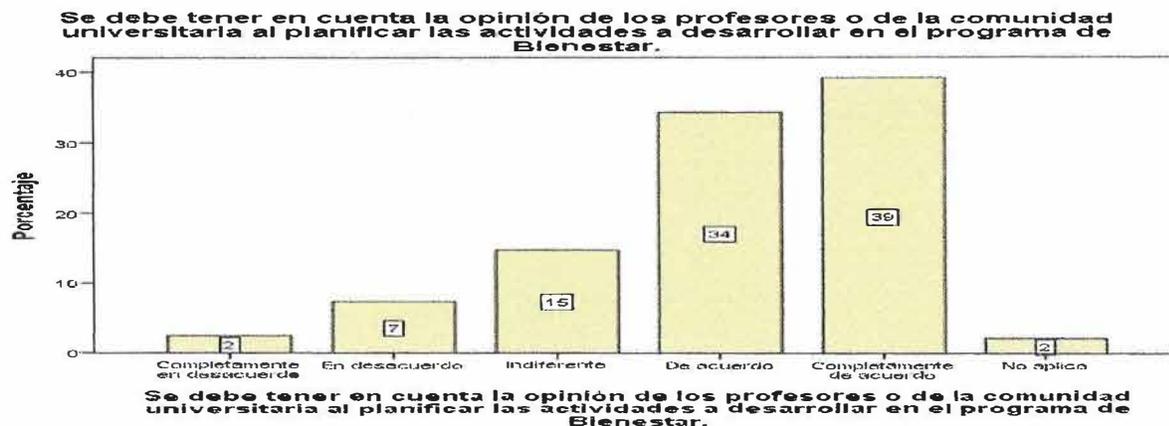
Se observa que las actividades de bienestar universitario motivan a los profesores (57%) a seguir utilizando los servicios, a un 31% le es indiferente utilizar los servicios y finalmente una mínima parte de los profesores consideraron, que las actividades no motivan a utilizar los servicios de Bienestar.

Tabla 36

Se debe tener en cuenta la opinión de los profesores o de la comunidad universitaria al planificar las actividades a desarrollar en el programa de Bienestar.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Completamente en desacuerdo	7	2,4
En desacuerdo	21	7,3
Indiferente	42	14,7
Válidos De acuerdo	98	34,3
Completamente de acuerdo	112	39,2
No aplica	6	2,1
Total	286	100,0
Perdidos Sistema	2	
Total	288	

Gráfico 32



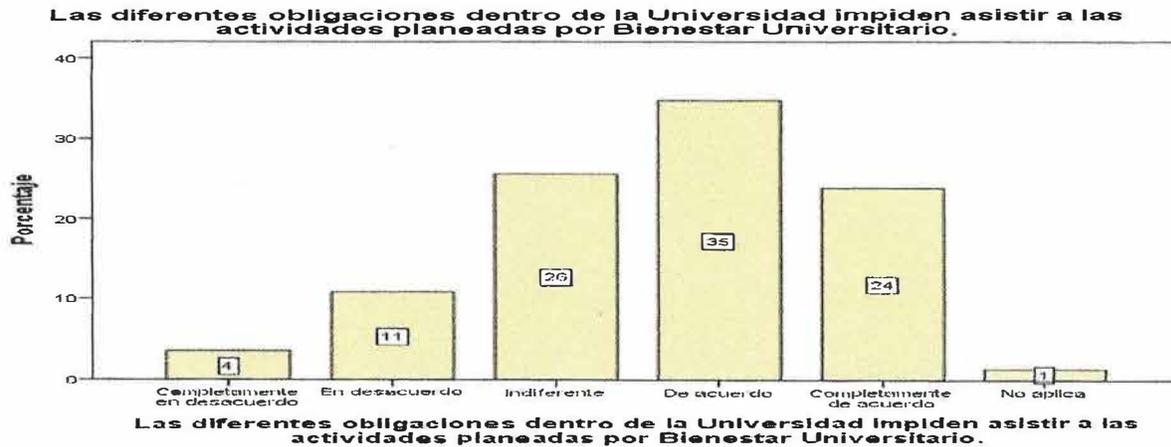
Para la planificación de las actividades los profesores (73%) manifestaron que su interés en que se le tenga en cuenta su opinión, a un 15% le es indiferente si se le tiene o no en cuenta y por último un 9% de los profesores le dan poca importancia que se le tenga en cuenta su opinión.

Tabla 37

Las diferentes obligaciones dentro de la Universidad impiden asistir a las actividades planeadas por Bienestar Universitario.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Completamente en desacuerdo	10	3,5
En desacuerdo	31	10,9
Indiferente	73	25,6
Válidos De acuerdo	99	34,7
Completamente de acuerdo	68	23,9
No aplica	4	1,4
Total	285	100,0
Perdidos Sistema	3	
Total	288	

Gráfico 33



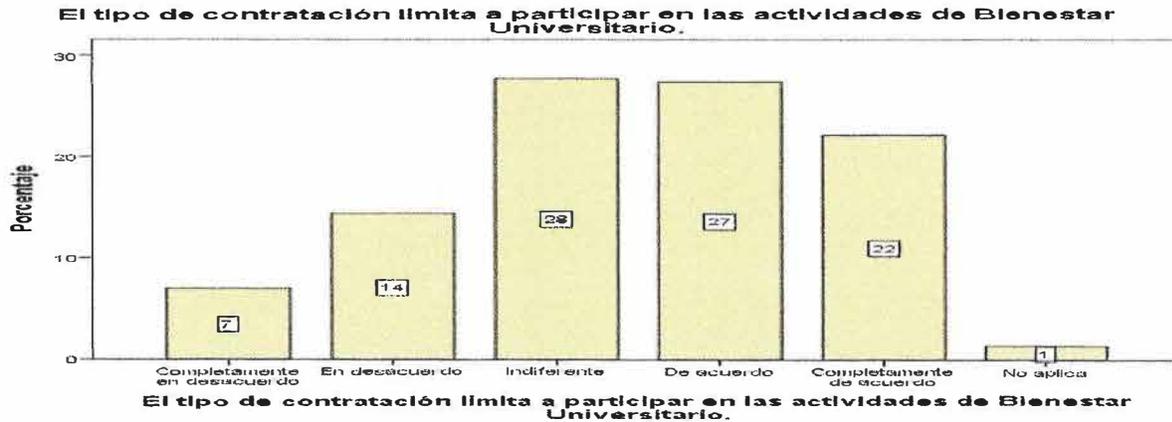
Para los profesores (59%) las obligaciones dentro de la universidad le impiden asistir a las actividades de Bienestar, mientras que a otros le es indiferente (26%) y por último se encuentra una pequeña proporción que manifestaron que las obligaciones dentro de la universidad no son impedimento para asistir a dichas actividades.

Tabla 38

El tipo de contratación limita a participar en las actividades de Bienestar Universitario.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Completamente en desacuerdo	20	7,0
	En desacuerdo	41	14,4
	Indiferente	79	27,7
	De acuerdo	78	27,4
	Completamente de acuerdo	63	22,1
	No aplica	4	1,4
	Total	285	100,0
Perdidos	Sistema	3	
Total		288	

Gráfico 34



En el gráfico se muestra que el 49% de los profesores, consideran que el tipo de contratación limita la participación en las actividades de Bienestar, a un 28% le es indiferente y el 21% de los profesores consideran que el tipo de contratación no limita la participación en las actividades de Bienestar Universitario.

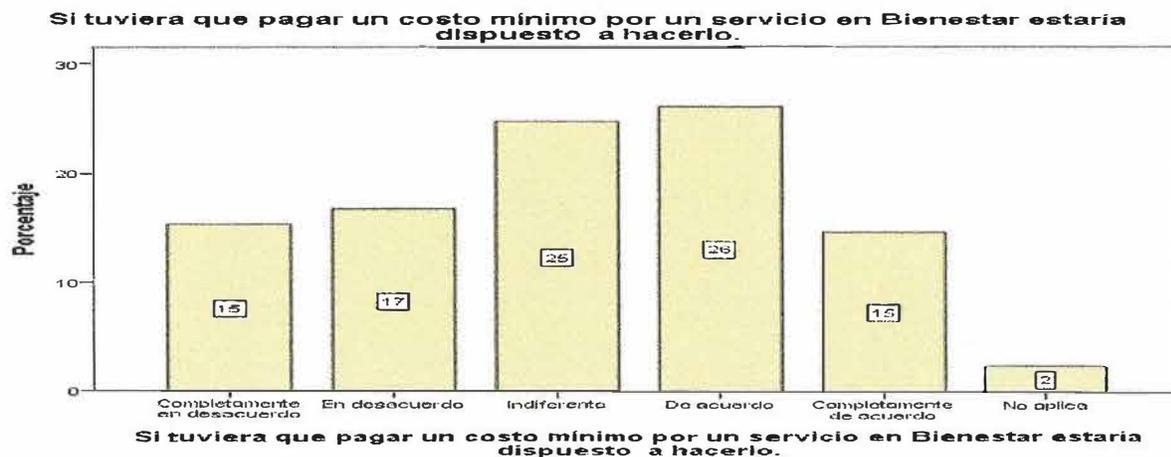
Tabla 39

Si tuviera que pagar un costo mínimo por un servicio en Bienestar estaría dispuesto a hacerlo.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Completamente en desacuerdo	44	15,3
En desacuerdo	48	16,7
Indiferente	71	24,7
Válidos De acuerdo	75	26,1
Completamente de acuerdo	42	14,6
No aplica	7	2,4
Total	287	100,0
Perdidos Sistema	1	
Total	288	

Gráfico 35

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**



Como se puede observar, los profesores (41%) afirman que si tuviesen que pagar un costo mínimo por las actividades de Bienestar están dispuestos a hacerlo, un 25% se muestra indiferente, y un 32% afirma que no estaría dispuesto a pagarlo.

Tabla 40. Resultados porcentuales de las preguntas de la encuesta docente

IONES	PREGUNTAS	PREGUNTAS					NO APLICA
		COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO	
DIRECCIÓN DE BIENESTAR	Los profesores de la Universidad del Magdalena conocen los servicios que se brindan desde la Dirección de Bienestar Universitario.	6%	20%	21%	38%	14%	1%
	Los servicios que se brindan desde el área de la salud en la Dirección de Bienestar Universitario son utilizados por los profesores.	8%	23%	36%	26%	6%	2%
	Desde Bienestar Universitario se programan actividades que son de interés para toda la comunidad universitaria	2%	5%	18%	47%	27%	1%

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**

120

Se considera que los servicios que se prestan desde el área de la salud satisfacen las necesidades de los profesores.	5%	15%	31%	38%	10%	2%
Los servicios que se ofrecen desde Bienestar Universitario en consulta y valoración en medicina general, satisfacen las necesidades de los profesores.	5%	11%	38%	36%	8%	2%
Los servicios odontológicos y tratamientos (Operatoria, periodoncias y urgencias) que se prestan satisfacen las necesidades de los profesores.	5%	14%	49%	22%	7%	3%
En situaciones de emergencia y alto riesgo dentro del campus, el Bienestar Universitario presta algunos servicios.	3%	10%	41%	32%	12%	2%
Asiste a las asesorías sobre planificación familiar y recambios de anticonceptivos, que se prestan en Bienestar Universitario.	19%	13%	50%	11%	2%	5%
Los servicios que se prestan desde el área de desarrollo humano, son conocidos por los profesores.	7%	20%	29%	33%	9%	2%
Las actividades de desarrollo humano son de interés para los profesores.	4%	11%	30%	40%	13%	2%
Utiliza los servicios que se ofrecen en psicología.	20%	14%	46%	13%	4%	4%
Las actividades programadas por Bienestar Universitario propenden por el desarrollo integral y el de las familias.	3%	11%	31%	39%	14%	2%

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**

121

Participa en los talleres y actividades que se realizan en desarrollo humano.	11%	16%	44%	19%	6%	3%
Los talleres que se desarrollan desde el área de Desarrollo Humano, satisfacen las necesidades de los profesores.	5%	10%	49%	27%	6%	2%
Se conocen las jornadas de recreación e integración que la Universidad organiza para los docentes y sus familias.	5%	11%	20%	43%	20%	1%
Pertenece a algún grupo de la Universidad (deportivo, cultural o recreativo).	25%	16%	31%	12%	9%	7%
Los cursos que se desarrollan en natación, tenis, ajedrez, patinajes, son de interés para los profesores.	6%	10%	35%	31%	15%	3%
Los servicios que se prestan en cultura, recreación y deporte, son conocidos por los profesores.	5%	14%	28%	36%	16%	1%
Las actividades que se desarrollan desde Bienestar Universitario orientadas a la cultura, recreación y deporte son de interés	3%	9%	26%	36%	23%	2%
Las actividades del área de recreación, cultura y deporte, se caracterizan por su organización.	2%	10%	27%	37%	21%	2%
Se conoce la ruta para acceder a los servicios de Bienestar Universitario.	15%	19%	28%	27%	9%	2%
La universidad informa de manera oportuna los eventos que se realizan desde Bienestar.	4%	13%	20%	42%	20%	1%
Los medios de comunicación (pág. web, correo institucional), que utiliza la Universidad para difundir los servicios que se	5%	13%	21%	39%	21%	1%

DE LAS ACTIVIDADES

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**

122

ofrecen desde Bienestar son eficientes.							
La publicidad que se realiza permite que todos los docentes conozcan los servicios ofrecidos.	7%	16%	23%	36%	18%	1%	
Es difícil participar en las actividades de Bienestar debido a que los docentes tienen otros compromisos fuera de la universidad.	6%	10%	25%	31%	26%	2%	
Las actividades que se desarrollan en Bienestar generan un clima agradable y de participación.	2%	7%	30%	39%	21%	1%	
Las actividades de Bienestar Universitario motivan a seguir utilizando los servicios.	3%	8%	31%	37%	20%	1%	
Se debe tener en cuenta la opinión de los profesores o de la comunidad universitaria al planificar las actividades a desarrollar en el programa de Bienestar	2%	7%	15%	34%	39%	2%	
Las diferentes obligaciones dentro de la Universidad impiden asistir a las actividades planeadas por Bienestar Universitario.	4%	11%	26%	35%	24%	1%	
El tipo de contratación limita a participar en las actividades de Bienestar Universitario.	7%	14%	28%	27%	22%	1%	
Si tuviera que pagar un costo mínimo por un servicio en Bienestar estaría dispuesto a hacerlo.	15%	17%	25%	26%	15%	2%	

- 18 de los 31 ítems que hacen parte de la encuesta docente, tuvieron como mayor porcentaje de selección las respuestas “de acuerdo”; por otro lado, 12 de los 31 ítems tuvieron un mayor porcentaje de selección de las respuesta “indiferente”, por último, solo 1 de los ítems tuvo como prevalencia la respuesta “completamente de acuerdo”.
- A nivel general las respuestas que obtienen mayores porcentajes positivos giran en torno al conocimiento acerca de las diversas actividades, programas o servicios, sin embargo, los ítems que obtienen como resultado un mayor porcentaje de respuestas apática “indiferente”, están relacionadas a la participación activa por parte de los docentes en programas, servicios y actividades a nivel general.

Dimensión salud

- La dimensión de la salud fue la que obtuvo el mayor número de ítems con respuestas “indiferentes”, siendo un total de 5 ítems con mayores porcentajes de selección de esta respuesta.
- Los ítems con el mayor número de porcentaje de respuesta “indiferente” en la dimensión de salud están relacionadas con (1) el asesoramiento en planificación familiar y cambios de métodos anticonceptivos (50%), (2) servicios odontológicos y tratamientos dentales relacionados a la satisfacción de la persona (49%); y (3) servicios prestados por bienestar universitario en caso de situaciones de emergencia y alto riesgo (41%).
- El ítem de la dimensión salud que presentó la mayor proporción de respuestas “de acuerdo” también obtuvo la mayor proporción de respuestas “completamente de

acuerdo”; este ítem pregunta acerca los programas y actividades realizados por el Bienestar Universitario y el interés que estos generan en TODA la comunidad en general.

Dimensión de desarrollo humano

- 3 de 6 ítems de la dimensión de desarrollo humano tienen una mayor proporción de respuestas “indiferentes”, los 3 ítems restantes poseen una mayor proporción de respuestas “de acuerdo”, sin embargo, a nivel general los porcentajes son mayores en aquellos ítems en las que las respuestas “indiferentes” son las más seleccionadas.
- Los ítems en los que se pregunta acerca de la satisfacción relacionada a los talleres que desarrolla Bienestar Universitario, y la utilización de los servicios de psicología, obtuvieron los mayores porcentajes de respuestas “indiferente”, demostrando la apatía referente a estos servicios que son suministrados por Bienestar Universitario.
- Los ítems referentes a las actividades de desarrollo humano y el interés que genera en los docentes, además de la satisfacción de los profesores, obtuvieron los mayores porcentajes de respuestas “de acuerdo” (40% y 39% respectivamente).

Dimensión de cultura, recreación y deporte

- 4 de los 6 ítems de esta dimensión obtuvieron una mayor proporción en relación a la respuesta “de acuerdo”, los 2 ítems restantes obtuvieron una mayor proporción de respuesta “indiferente”.
- Los ítems con los mayores porcentajes de respuesta “de acuerdo” están relacionadas al conocimiento de jornadas de recreación e integración que la Universidad organiza

para los docentes y sus familias (41%) y la percepción de la organización de actividades recreacionales, culturales y deportivas (37%).

- El ítem relacionado al interés por parte de los docentes por algún curso en relación a la cultura y el deporte, fue el que obtuvo el mayor porcentaje de respuesta “indiferente” (35%).

Dimensión de la promoción de actividades

- En promedio fue la dimensión con el mayor porcentaje de respuesta “de acuerdo” y el menor porcentaje de respuesta “indiferente”.
- Los ítems que presentaron un mayor porcentaje de respuesta “de acuerdo” están relacionados a la divulgación por parte de la universidad de las actividades que realiza Bienestar Universitario (42%), la eficiencia de los elementos electrónicos para informar a los docentes de las actividades de la universidad (39%), y la eficiencia de la publicidad para dar a conocer entre los docentes los servicios ofrecidos por la universidad (36%).
- El ítem con el mayor porcentaje de respuesta “indiferente” está relacionado al conocimiento de la ruta para acceder a los servicios de Bienestar Universitario (28%).

7. CONCLUSIONES

Dentro de los hallazgos encontrados en la presente investigación se encontró relación en los resultados de estudios realizados por la Universidad La Gran Colombia (2011), la Universidad Cooperativa (2013) y la misma Universidad del Magdalena (2013), cuyos resultados en general reflejaron una baja participación de los profesores en las actividades de Bienestar Universitario.

La Gran Colombia encontró que sólo el 21% de la población de los profesores participaba en las actividades de Bienestar, en tanto que el estudio de la Universidad Cooperativa arrojó que el 44% de las sedes reportaron baja participación de los docentes en actividades de Bienestar y en la Universidad del Magdalena cuyo objetivo fue atender las expectativas de los profesores en relación a las actividades de Bienestar Universitario, se encontró que los servicios son poco usados por los profesores; además, que los menos utilizados están relacionados con los servicios médicos y odontológicos. Una vez más se observa que la dimensión salud es la de menor preferencia por los profesores de la universidad, sin embargo, en la presente investigación se arroja que dentro de esta dimensión los servicios menos utilizados son los de desarrollo humano o psicológicos.

Luego de una revisión de documentos sobre las actividades de Bienestar en la Universidad del Magdalena y el análisis de los resultados de la encuesta aplicada a los profesores de la misma universidad, se puede decir que la participación de éstos obedece a varios factores. En la encuesta los profesores manifestaron (52%) que conocen las actividades que se realizan en Bienestar Universitario, no obstante, un gran porcentaje

(48%) de los docentes muestra indiferencia, desacuerdo, o se muestra totalmente en desacuerdo en el conocimiento de las actividades de Bienestar Universitario, lo cual repercute en la baja participación de los docentes en las actividades de Bienestar, pudiendo generar como cita Castillo (2012), un desconocimiento de los servicios y generando un incremento en la insatisfacción de los trabajadores (...).

De otra parte, en la revisión de documentos se observa que la Universidad del Magdalena utiliza como medio de comunicación para difundir los servicios la página web y el correo institucional, existe un 60% de los profesores que dicen estar de acuerdo con estos medios de difusión, así como afirman que la publicidad utilizada facilita el conocimiento de los servicios, lo cual es contradictorio, cuando el 48% dice que no conocen los servicios que se brindan desde el área.

A pesar de los esfuerzos que realiza la universidad del Magdalena, en la promoción de las actividades se observa indiferencia (36%) de los profesores ante las actividades relacionadas con la Salud, aún cuando el 38% están de acuerdo en que satisfacen sus necesidades, y un 47% dice que son de su interés. En general, frente a las actividades de medicina, odontología y planificación familiar se observa una apatía generalizada que se evidencia en los porcentajes de indiferencia manifestada por los profesores. Para Castillo (2012), el ser humano permanece en una búsqueda constante de la satisfacción de sus necesidades, en la medida que la organización le facilita la oportunidad de satisfacerlas, aparecen nuevas de un orden mayor y más significativas para él. Por el contrario, si estas necesidades no son satisfechas, se aumenta el desinterés e insatisfacción por contribuir al logro por alcanzar los objetivos organizacionales.

En cuanto a la dimensión de Desarrollo Humano, a pesar que los docentes tienen cierto conocimientos sobre las actividades que se implementan desde ésta área, manifiestan que son de interés y propenden por el desarrollo de su bienestar integral y el de sus familias, los resultados demuestran que los docentes experimentan un alto grado de indiferencia hacia los servicios psicológicos, lo que se constata en la revisión de documentos en la cual se observa que sólo han participado 4 docentes durante el año 2009, en el lapso de tiempo de los años 2008-2014. Es importante tener en cuenta que aún en nuestra sociedad existe cierta resistencia en las personas a buscar ayuda psicológica por la creencia que estos servicios son para personas que tienen algún tipo de trastorno psicológico y además, sienten que podrían ser señalados o juzgados por los demás.

En cuanto a las actividades de recreación, cultura y deporte, los docentes (63%) manifestaron poseer conocimiento sobre los mismos, sin embargo, muestran poco interés en participar en los cursos que se prestan desde el área.

En la promoción de las actividades los docentes (62%) manifiestan estar de acuerdo en que la universidad informa de manera oportuna las actividades que se planean desde esta dependencia, así como los medios que se utilizan para promocionarlos; sin embargo, cabe anotar que existe una pequeña proporción (17%) que se encuentra en desacuerdo y un 21% a los cuales le es indiferente. Asimismo, a un 28% de los docentes le es indiferente conocer la ruta para acceder a los servicios de Bienestar, lo cual deja ver una vez más la poca motivación frente a dichas actividades.

Según los datos obtenidos durante la Revisión de documentos en el Informe de Acreditación se muestra en el árbol de debilidades D37: “el bajo nivel de cobertura y

focalización de los programas y servicios de Bienestar hacia los profesores y el personal administrativo de la Universidad” (p. 213). En concordancia afirma Castillo (2012) que la organización debe proporcionar a los empleados un abanico de posibilidades en torno a los servicios de Bienestar.

De otra parte, los docentes (60%) consideran que las actividades generan un clima agradable y un 57% dicen que las actividades motivan a seguir utilizando los servicios. El 73% de los docentes manifiestan que se debe tener en cuenta su opinión al momento de planificar las actividades de Bienestar. En cuanto a esto Castillo (2012), manifiesta que para diseñar un servicio de Bienestar laboral es conveniente contar con la participación de todos los empleados de tal manera que se pueda identificar las necesidades y luego jerarquizarlas, para orientar eficazmente sus condiciones.

El 59% de los docentes arguyen que las diferentes obligaciones dentro de la universidad le impiden asistir a las actividades, un 26% manifiesta indiferencia, un 15% dice que está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. En esa misma línea, un 49% está de acuerdo y totalmente de acuerdo en que el tipo de contratación limita la participación en las actividades de Bienestar, un 21% manifiesta estar de acuerdo o en desacuerdo, en tanto que a un 29% le es indiferente. Teniendo en cuenta que el mayor porcentaje de los docentes corresponde a catedráticos, quienes por lo general tienen compromisos fuera de los contractuales con la universidad, el área de Bienestar deberá planear en conjunto con los docentes las actividades de Bienestar, de tal manera que se le tenga en cuenta su estancia en la misma.

Por último, un 26% de los docentes consideran que si tuvieran que pagar un costo mínimo para utilizar algunos servicios de Bienestar estarían dispuestos a hacerlo. Castillo afirma (2012) que una forma de reducir los costos del beneficio laboral y al mismo tiempo incentivar la participación de los trabajadores en el diseño y manejo de los servicios laborales es establecer un costo mínimo para ser cubierto por los trabajadores que deciden utilizarlos. Es conocido que los trabajadores reciben con poco entusiasmo los beneficios laborales ofrecidos como un regalo del patrón, tienden a preferir los servicios que consideran haber obtenido justamente y además les cuesta algo.

Basado en lo expuesto anteriormente, es evidente la baja motivación de los docentes en participar en las actividades de Bienestar, por lo cual se requiere que la Universidad conozca a profundidad los intereses de cada uno de los docentes para así planear las actividades, pues según Castillo (2012) los líderes del personal de una organización deben identificar claramente el proceso motivacional y las necesidades que mueve a la gente, dado que cada una de las personas tiene diferentes necesidades, bien sean de orden familiar, educacional o recreativos. Además no todas las necesidades son las mismas en todos los colaboradores de una empresa, no es fácil lograr el Bienestar de un grupo de personas, pero es mucho más difícil si se trata de desarrollar un plan de Bienestar desconociendo las verdaderas carencias. Por último, es interesante hacer un análisis e interpretar la puntuación indiferente, alrededor de un 25%, en todas las dimensiones muestra apatía.

Para concluir se puede decir que en general la baja participación de los profesores en las actividades impartidas desde Bienestar Universitario responde a distintos factores internos y externos. Solo para hablar de los internos, se puede destacar la baja motivación y el poco

interés hacia las actividades. Históricamente se observa que la baja participación de los profesores en las actividades de Bienestar ha sido una constante, observándose un pequeño aumento desde el año 2010.

Otra de los factores que se observó, es el poco conocimiento acerca de los servicios, existe un número considerable de profesores (26%) que no conocen todos los servicios que presta Bienestar; aún cuando afirman estar de acuerdo (39%) con los medios de comunicación que utiliza la universidad para promocionar dichos servicios. En ese orden de ideas, se encontró un porcentaje considerable de profesores (21%) que muestran indiferencia hacia la utilización de estos mismos medios, aspecto que es relevante para definir la falta de interés por participar en las actividades.

El tener en cuenta la opinión de los docentes para la planificación de las actividades de Bienestar, se observa como un factor motivante, lo que es congruente con lo expuesto por Virguez Peña (2009, p.16) quien afirma que los programas de Bienestar Laboral, deben nacer a partir de las iniciativas de los empleados, de las necesidades sentidas por ellos, y adoptando como mecanismo el proceso de gestión que conlleve a la participación permanente de los empleados tanto en la identificación de sus necesidades, como en la planeación, ejecución y evaluación. Es así, que para Virgüez los empleados de una organización valoran los beneficios que se ofrecen desde Bienestar. En ese mismo sentido, el asistencialismo en algunos programas no permite que las personas valoren los servicios que se le ofrecen, y precisamente según ASCUN (2003) las actividades impartidas desde Bienestar Universitario en Colombia, se han caracterizado por el asistencialismo. De este hallazgo, es atractivo observar que a pesar de la baja motivación de los profesores y la dinámica de este grupo, un número considerable (28%) manifestaron que se encuentran de

acuerdo con la cancelación de un costo mínimo para algunos servicios que son de su interés.

En cuanto a los servicios que perciben como más o menos interesante, se encontró que los servicios de mayor aceptación son los de recreación, cultura y deporte. Sin embargo; en la revisión de documentos se observa una baja participación. Con base en el porcentaje que arrojó el presente estudio en relación al estado civil y el número de hijos (as), se encontró que el 56% de los encuestados están casados y un 72% tienen hijos, lo que denota la existencia de diversas necesidades entre los profesores. Cada una de las necesidades de las personas son diferentes y se dependen de diversos factores, ya sean de orden familiar, educativos, recreacional, que los conllevan a actuar para lograr su satisfacción (Castillo, 2012).

En relación a los servicios de menor aceptación en los profesores de la Universidad del Magdalena, se encontraron los servicios de salud, en especial el de orientación psicológica, seguida de los servicios de recambios de anticonceptivos, medicina y odontología. Según ASCUN (2003) las acciones relacionadas con la salud, dirigidas a los profesores y personal administrativo, deben orientarse a complementar los programas generales propios de la vinculación contractual. Existen programas de medicina prepagada para temas de urgencia, hospitalización y consultas con especialistas pues no todos tienen acceso a este tipo de servicios.

De otra parte, un pequeño grupo de los encuestados considera que su tipo de contratación afecta para acceder a las actividades que se imparten desde Bienestar, sin embargo, la realidad que se observa en la universidad es distinta, dado que no existen restricciones, todos los profesores de la universidad del Magdalena tienen la posibilidad de

participar en los programas de Bienestar Universitario, independientemente del tipo de contratación.

A pesar de los esfuerzos que ha venido realizando la Universidad con la implementación de diferentes servicios y estrategias desde la Dirección de Bienestar, ha sido una constante la baja participación de los docentes en los diferentes programas, no sólo en la universidad del Magdalena, al parecer ha sido una problemática generalizada en las universidades públicas y privadas de Colombia, comprobados en los estudios realizados.

Además se observó que los profesores (60%) consideran que las actividades generan un clima agradable y un 57% dicen que las actividades motivan a seguir utilizando los servicios. En términos generales, los docentes tienen una percepción positiva acerca de las actividades impartidas desde Bienestar Universitario, en un gran porcentaje los encuestados consideran que conocen los servicios y los consideran como buenos, sin embargo, un gran porcentaje considera que no participa en los programas de bienestar por las ocupaciones que tienen dentro y fuera de la universidad. Otro aspecto que se tuvo en cuenta es el porcentaje en promedio del 25% de las respuestas indiferentes lo que nos lleva a considerar una percepción apática en relación a las actividades de Bienestar Universitario.

8. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los resultados de la presente investigación se recomienda a la Universidad del Magdalena, y en especial a la dependencia del área de Bienestar lo siguiente:

- Realizar un diagnóstico de necesidades o estudios anuales que permita conocer las necesidades reales y sentidas por los profesores, así como la disponibilidad de horarios, facilitando así promover la participación de los docentes en la planificación de las actividades de Bienestar.
- Realizar campañas masivas en las que se dé a reconocer los servicios que se ofrecen desde Bienestar dirigido a los profesores, a través del canal televisivo de la universidad, periódicos, página web, los jueves de salud. La dirección de Bienestar Universitario debe realizar una alianza estratégica con la oficina de comunicaciones de la universidad, para la promoción de las actividades.
- Ampliar los canales de comunicación para promocionar las actividades de Bienestar universitario. Además de la página Web y el correo institucional utilizar otros medios de comunicación como la radio, el periódico, plegables, volantes, e-mail, que facilite la información a los profesores sobre las actividades en Bienestar.
- Teniendo en cuenta que un gran porcentaje de los profesores es casado y tienen hijos, se recomienda divulgar las actividades de Bienestar universitario al núcleo

familiar de los profesores tales como las actividades lúdicas, deportivas y recreacionales que se brindan desde Bienestar.

- Ampliar oferta de convenios con otras entidades programas de medicina prepagada para temas de urgencia, hospitalización y consultas con especialistas pues no todos tienen acceso a este tipo de servicios.
- Dar a conocer la ruta para acceder a los programas de Bienestar Universitario a través de la página web, así como facilitar cartillas de inducción sobre los programas de Bienestar.
- Propiciar que los profesores a través de la página Web se puedan inscriban para el uso de los servicios así, como también inscribir a su núcleo familiar.
- En el marco del día del docente hacer un reconocimiento público a los profesores que participan en las actividades de Bienestar específicamente en actividades deportivas y culturales. Asimismo, mostrar la participación en actividades de bienestar para empleados y familiar presentes y resultados del año anterior
- Por otra parte se recomienda continuar con estudios similares que aporten valor a la dirección de Bienestar Universitario, debido a que éste se convierte en un espacio propicio para el promover el bienestar de los profesores dentro y fuera de la universidad. Además, se puedan hacer otras investigaciones como Benchmarking de las diferentes áreas de Bienestar de Universitario a nivel nacional e internacional que sirva de referente para la mejora de los procesos al interior de ésta dirección.

Finalmente como todo trabajo de investigación el presente se caracteriza por unas fortalezas y debilidades. El presente estudio utilizó sólo una pequeña muestra de profesores, sería interesante ampliar y estratificar la muestra según el tipo de vinculación para conocer las percepciones de los profesores según su vinculación, en las diferentes universidades.

REFERENCIAS

- Aamodt M. (2010). *Psicología industrial/organizacional. Un enfoque aplicado. (6ta ed)*. Nd: Wadsworth CENGAGE Learning.
- Castillo J. (2012). *Administración de personal: Un enfoque hacia la calidad*. Santa fe de Bogotá. Editorial ECOE tercera edición. Recuperado de:
<http://sena.metaproxy.org/a/lib/senavirtualsp/reader.action?docID=10552985&ppg=243>
- Casas S y Klijn, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-am Enfermagem*. 14 (nd), p.137. Recuperado de:
<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n1/v14n1a19>
- Casademunt A, Ariza-Montes, J., & Morales-Gutiérrez, A. C. (2013). *Determinants of occupational well-being among executive women/Determinates del bienestar laboral entre mujeres directivas*. *Academia*, 26(2), 229-257. Retrieved from
<http://search.proquest.com/docview/1531041331?accountid=43960>
- Ceballos, Vives, Almanza, Arrieta, De la Hoz, Rosado...Murgas. (2010). *Plan de Desarrollo Institucional. Gestión del Bienestar Universitario*. Recuperado de:
[file:///C:/Users/Dubis/Downloads/Bienestar%20Universitario%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Dubis/Downloads/Bienestar%20Universitario%20(3).pdf)
- Cornejo, R. (2009). *Condiciones del trabajo y Bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago Chile*. Chile: Autoedición.
- Cuesta, M, De la Cruz, C & Rodríguez J. (2010). *Responsabilidad social Universitaria*. Edit. S.L. Recuperado de: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=T-ZjJSnvFaYC&oi=fnd&pg=PA99&dq=calidad+de+vida+laboral+en+profesores+universitarios+2010&ots=Nu6O6UtbnL&sig=GC33u76yfUuO-wiss9P4lKqYlgo#v=onepage&q&f=false>.
- Chirinos, N. M. (2011). *Consideraciones teórico-epistémicas acerca del concepto de modelo*. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, Vol. 13. Recuperado de:
https://scholar.google.es/scholar?start=30&q=concepto+de+modelo&hl=es&as_sd t=0,5
- Decreto 1567 de 1998. Recuperado de <http://www.spc.gov.co/normatividad/decretos/item/>
- Forero C, Aguilar E, Pezzano G, Flórez, Mantilla, Vega y Benavides. (2003). *Políticas nacionales de Bienestar Universitario*. Recuperado de:
http://ascun.org.co/media/attachments/15_Políticas_Nacionales.pdf

- Quijano R, Fajardo M, Sahuí J y Magaña D. (2015). Estudio experimental de la calidad de vida laboral en mi pymes turísticas/experimental study of the quality of working life in mi pymes tourist. *Revista Global De Negocios*, 3(1), 1-16. Retrieved from <http://sena.metaproxy.org/proxy/nph-0.pl/en/00/http/search.proquest.com/index/docview/1561639416?accountid=31491>
- Gómez V. (2010). Calidad de Vida Laboral en empleos temporales del Valle Aburrá-Colombia. *Revistas ciencias estratégicas Medellín*. 18 (nd), nd.
- Gómez B y Vera R. (2013). *Construcción de un modelo de Bienestar Universitario institucional*. Fundación universitaria los Libertadores. Bogotá, D. E. Recuperado de: http://www.ulibertadores.edu.co/images/01-institucion/institucionales/modelo_bienestar.pdf
- González L, Aguilar E y Pezzano G. (2002). *Reflexiones sobre el Bienestar Universitario: Una mirada desde la educación a distancia y la jornada nocturna*. Bogotá: Icfes.
- Griffin R y Moorhead G. (2010). *Comportamiento Organizacional. Gestión de Personas y organizaciones. (9ª Ed)*. Bogotá: Editorial CENGAGE-Learning.
- Gutiérrez, A. (1995). *El Bienestar integral de la comunidad universitaria*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Hernández R, Fernández C y Baptista P. (2015). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed). México: Edit. Mc Graw Hill.
- Huerta P, Pedraja R, Contreras S y Almodóvar P. (2001). Calidad de vida Laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Revista de Ciencias Sociales*. XVII. (4), dic. 2011. ISSN 1315-9518. P 7. Recuperado de: <http://sena.metaproxy.org/a/lib/senavirtualsp/detail.action?docID=10664711&p00=Bienestar+laboral>
- Isáziga D. (2011) *Tendencias del Bienestar Universitario en Colombia*. Recuperado de: <http://www.uao.edu.co/sites/default/files/3%20vol-8-%20tendencias.pdf>
- Larrán M y Hernández A. (2010). *Una propuesta de memoria de sostenibilidad universitaria como vía de diálogo con los diferentes grupos de interés. In Responsabilidad social universitaria*. Nd: Edit. Netbiblo.
- Martínez R. (2006). *Optimización de la participación de los estudiantes de UNIMINUTO centro regional Soacha en las actividades de Bienestar Universitario*. Nd: Nd.
- Martínez P. (2011). *Manual Básico de Investigación Científica*. Santa Fé de Bogotá: Edit. Manual Moderno

- Ministerio de Educación Nacional. ICFES. (2001). *Bases para una política de Estado en materia de Educación Superior*. Recuperado de:
http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85860_archivo_pdf.pdf
- Montoya-Vásquez, D. A., Urrego-Velásquez, D. y Páez-Zapata, E. (2014). Experiencia en la coordinación de programas de bienestar universitario: la tensión entre el asistencialismo y el desarrollo humano de los estudiantes. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*. 32(3). Nd.
- Panisello, M. L., & Pastor, I. (2015). *Health with equality: A proposal for the incorporation of the gender perspective in health care systems*. *Ciência & Saúde Coletiva*, 20(5), 1555-1563. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232015205.10942014>
- Ruiz, M. (2012). *Perfiles y roles del pedagogo infantil colombiano del siglo XXI desde distintas miradas institucionales y legales*. *Revista congreso universidad*. Vol. 2. Edit. Universitaria Félix Varela.
- Sánchez, C. (2008). *Motivación, satisfacción y vinculación. ¿es gestionable la voluntad de las personas en el trabajo?* [Motivation, satisfaction and attachment]. *Acción psicológica*, 5(1), 9-28. Recuperado de:
<https://scholar.google.es/scholar?hl=es&q=S%C3%A1nchez%2C+C.+%282008%29.+Motivaci%C3%B3n%2C+satisfacci%C3%B3n+y+vinculaci%C3%B3n.+%C2%BFes+gestionable+la+voluntad++de+las+personas+en+el+trabajo%3F&btnG=&lr=>
- Servilha, Emilse, Arbach Máryam. *Queixas de Saúde em professores universitários e sua relação com fatores de risco presentes na organização do trabalho*. Recuperado de: <http://revistas.pucsp.br/index.php/dic/article/view/8274> 2014-03-17. pág. 190.
- Universidad del Magdalena (2010-2019). *Plan de desarrollo Docente*. Recuperado de:
file:///C:/Users/Dubis/Downloads/PLAN_DE%20DESARROLLO_UNIMAGDALENA_2010_2019.pdf
- Universidad del Magdalena (2013). *Informe de autoevaluación con fines de Acreditación Institucional*. Recuperado de:
<http://postgrados.unimagdalena.edu.co/pdf/version7.pdf>
- Universidad de caldas.(2013). Recuperado de:
www.ucaldas.edu.co/.../consolidado_Bienestar_institucional.d.
- Universidad la Gran Colombia. (2011) *Encuesta de satisfacción y percepción del departamento de Bienestar Universitario*. Recuperado de
http://www.ugc.edu.co/webmaster/Bienestar/documentos/informe_encuesta_2011_1.pdf

- Universidad Cooperativa de Colombia. (2013). *Diagnóstico de Bienestar Universitario*. Recuperado de: <http://www.ucc.edu.co/Bienestar-universitario/siteassets/páginas/diagnóstico-2013>.
- Universitario, P. N. D. B. (2013). *Comité Nacional Ascun-Bienestar*. Recuperado de http://ascun.org.co/media/attachments/Comite_Gestor_Nacional.pdf
- Urzúa A y Caqueo A (2012). *Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto*. *Terapia psicológica*, 30(1), 61-71. Recuperado en 19 de mayo de 2015, de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082012000100006&lng=es&tlng=es. 10.4067/S0718-48082012000100006.
- Valls Roig, A. (2010). *Las 12 habilidades directivas claves*. (6° ed). Barcelona: Editorial Gestión 2000.
- Velásquez O y Bedoya E. (2010). *Una aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los profesores contratados bajo la modalidad de horas cátedra en la ciudad de Medellín*. 10 (2). Facultad de educación- Universidad de Antioquia-Medellín. Recuperado de: <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/unip/article/view/7908/7423>.
- Vélez M. (2010). *Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle Aburrá*. *Colombia/quality of working life in temporary employees Aburrá valley - Colombia*. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(24), 225-236. Recuperado de: <http://sena.metaproxy.org/proxy/nph-0.pl/en/00/http/search.proquest.com/index/docview/852560406?accountid=31491>.
- Virgüez, A. (2009). *Guía programa de Bienestar laboral*. República de Colombia MEN dirección de descentralización.

Anexo 1

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE BIENESTAR UNIVERSITARIO

Apreciado Profesor: A continuación encontrará una serie de preguntas que permitirán conocer sus apreciaciones sobre los servicios que prestan a los Profesores desde Bienestar Universitario en la Universidad del Magdalena. En general, no existen respuestas correctas o incorrectas, porque las personas tienen distintos intereses y puntos de vista distintos. Conteste con la mayor sinceridad posible; de esta forma se podrá conocer su opinión referente a la importancia del uso de este tipo de estrategias en su quehacer laboral.

Las preguntas corresponden a una escala tipo Likert donde: 1 significa completamente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 indiferente, 4 de acuerdo, 5 completamente de acuerdo y 6 no aplica.

Marque con una X la respuesta correcta:

Tipo de vinculación

- a. Docente tiempo completo _____
- b. Docente Medio tiempo _____
- c. Docente Ocasional _____
- d. Docente catedrático _____

Tiempo de Vinculación

- a. Menos de 1 año _____
- b. De 1 a 5 años _____
- c. De 6 a 11 años _____
- d. Más de 15 años _____

Estado Civil

- a. Casado _____
- b. Unión Libre _____
- c. Soltero _____

Tiene Hijos

- a. Si _____
- b. No _____

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**

142

Califique los siguientes ítems teniendo en cuenta esta estructura:

1	<i>Completamente en Desacuerdo</i>	
2	<i>En desacuerdo</i>	
3	<i>Indiferente</i>	
4	<i>De acuerdo</i>	
5	<i>Completamente de acuerdo</i>	
6	<i>No aplica</i>	

Nº		1	2	3	4	5	6
	DIMENSIÓN SALUD						
1	Los profesores de la Universidad del Magdalena conocen los servicios que se brindan desde la Dirección de Bienestar Universitario.	<input type="checkbox"/>					
2	Los servicios que se brindan desde el área de la salud en la Dirección de Bienestar Universitario son utilizados por los profesores.	<input type="checkbox"/>					
3	Desde Bienestar Universitario se programan actividades que son de interés a toda la comunidad universitaria	<input type="checkbox"/>					
4	Se considera que los servicios que se prestan desde el área de la salud satisfacen las necesidades de los profesores.	<input type="checkbox"/>					
5	Los servicios que se ofrecen desde Bienestar Universitario en consulta y valoración en medicina general, satisfacen las necesidades de los profesores.	<input type="checkbox"/>					
6	Los servicios odontológicos y tratamientos (Operatoria, periodoncias y urgencias) que se prestan satisfacen las necesidades de los profesores.	<input type="checkbox"/>					
7	En situaciones de emergencia y alto riesgo dentro del campus, el Bienestar Universitario presta algunos servicios.	<input type="checkbox"/>					
8	Asiste a las asesorías sobre planificación familiar y recambios de anticonceptivos, que se prestan en Bienestar Universitario.	<input type="checkbox"/>					
	DIMENSIÓN DESARROLLO HUMANO						

**Dimensiones de Bienestar Universitario Asociados al Conocimiento,
Utilización, Interés y Satisfacción en Docentes de la Universidad del Magdalena.**

144

	participación.						
27	Las actividades de Bienestar Universitario motivan a seguir utilizando los servicios.	<input type="checkbox"/>					
28	Se debe tener en cuenta la opinión de los profesores o de la comunidad universitaria al planificar las actividades a desarrollar en el programa de Bienestar	<input type="checkbox"/>					
29	Las diferentes obligaciones dentro de la Universidad impiden asistir a las actividades planeadas por Bienestar Universitario.	<input type="checkbox"/>					
30	El tipo de contratación limita a participar en las actividades de Bienestar Universitario.	<input type="checkbox"/>					
31	Si tuviera que pagar un costo mínimo por un servicio en Bienestar estaría dispuesto a hacerlo.	<input type="checkbox"/>					

¡GRACIAS POR SU VALIOSA PARTICIPACIÓN!