

Factor 9. Bienestar institucional

Factor 9. Bienestar Institucional

El bienestar institucional es concebido como un ecosistema unificado y humanista que cada aspecto de la vida universitaria. Se fundamenta en el *Proyecto Educativo Institucional Libertador* (PEIL), que lo integra con la misión de formar profesionales y ciudadanos críticos, con una amplio sentido social, ético, estético y político, capacitados para contribuir al desarrollo sostenible en todos los niveles. El bienestar se configura como un conjunto estratégico de programas y actividades diseñado para generar un ambiente que fomente el desarrollo humano integral en todas las dimensiones humanas; por tanto, está alineado por la *Política de Bienestar* (Acuerdo No. 14 del Consejo Superior, 2017), la normatividad nacional y los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional.

Este modelo promueve en cada miembro de la comunidad libertadora -estudiantes, egresados, profesores, colaboradores y directivos- la participación en experiencias e iniciativas que propenden por alcanzar mayores niveles de bienestar, encontrando equilibrio para el cuerpo, la mente y el espíritu, así, al empoderar a todos los miembros de la comunidad como agentes de cambio personal, social y profesional, se refleja la esencia de ofrecer un servicio educativo de alta calidad que dota a su comunidad de conocimientos especializados, pero que también forja seres humanos plenos y comprometidos con su salud, su entorno personal y su entorno social.

Las estrategias diseñadas e implementadas por el área de Bienestar se derivan de las características inherentes a la naturaleza de la institución y a su propósito superior de ser una entidad diversa, comprometida con la inclusión y cercana en cada acción que emprende. Las iniciativas buscan que las personas alcancen su bienestar y plenitud reconociendo la diversidad humana y la singularidad de cada individuo, promoviendo el pluralismo, mediante una oferta amplia de servicios, programas de formación y proyectos que responden a variadas necesidades e intereses.

Característica 27. Estructura y funcionamiento del bienestar institucional

El bienestar se manifiesta mediante un enfoque de servicio centrado en las realidades individuales de estudiantes, docentes y colaboradores, que pretende fortalecer la experiencia de la comunidad al satisfacer sus expectativas con empatía y calidad humana. Para garantizar la efectividad de este compromiso, la estructura y el funcionamiento del bienestar institucional se lleva a cabo a partir de tres preceptos. El primero, es “Lo nuevo”, contempla la exploración y puesta en marcha de iniciativas integradoras, conjugando saberes diversos y creando campos de conocimiento que incorporan la creación artística, la exploración sensitiva desde la corporalidad y la reflexión crítica. El segundo, “lo transformador”, agrupa iniciativas con sentido de pertenencia que buscan generar un cambio e impacto en la calidad de vida de las personas. Por último, “lo competitivo”, reúne y optimiza los elementos que demuestran la capacidad institucional para satisfacer la demanda educativa y de desarrollo integral. Esto se logra mediante la movilización de talento humano calificado, una infraestructura

adecuada y la inversión estratégica generada específicamente para el desarrollo de las iniciativas de bienestar. De esta manera, construimos una comunidad que se siente apoyada y valorada para alcanzar sus metas personales y profesionales, y que cree que el bienestar, lejos de ser un conjunto de programas y actividades, se convierte en una condición habilitante esencial para el éxito en la realización personal y colectiva. En esencia, el bienestar es la fuerza que impulsa la excelencia.

En el marco organizacional, la relación entre la *Vicerrectoría de Proyección Social* (VPSyRI), a través de la jefatura de *Bienestar* y la gerencia de *Talento Humano*, permite un abordaje integral del bienestar institucional. La jefatura de Bienestar institucional, adscrita a la VPSyRI, con un alcance más amplio, se ocupa del bienestar de toda la comunidad educativa. Sus programas abarcan actividades culturales deportivas, de salud mental, apoyo psicosocial y fomento de la convivencia. La gerencia de Talento Humano se enfoca en el bienestar del personal docente y administrativo, y sus responsabilidades incluyen la salud ocupacional, la seguridad en el trabajo, el desarrollo de programas de incentivos, planes de carrera, la gestión del desempeño y la promoción de un clima laboral óptimo, asegurando que los colaboradores dispongan de las condiciones y el soporte necesario para desempeñar sus funciones de manera eficiente y sostenible.

Los puntos de conexión y colaboración entre las áreas son múltiples y se manifiestan en la implementación conjunta de programas de bienestar que benefician a todo el personal, tales como campañas de salud, actividades de integración, pausas activas, y programas de desarrollo personal. En estas iniciativas, Talento Humano aporta la perspectiva de las necesidades específicas de los empleados en lo relacionado con protocolos de salud y seguridad y programas de asistencia al empleado; así mismo organiza actividades para promover la cercanía entre los colaboradores a partir de celebraciones masivas, por ejemplo, el día del profesor, el encuentro de fin de año, la celebración de quinquenios, la entrega de distinciones, los cumpleaños, y otras actividades de integración que tienen lugar fuera de la institución, como caminatas, competencias de fútbol y de paintball. La jefatura de Bienestar ofrece la experiencia en una agenda de actividades para pequeños grupos organizados por intereses en actividades recreativas y culturales que incluyen la infraestructura física y la colaboración del personal administrativo y de servicios, asegurando que los programas y servicios de bienestar sean pertinentes, y aprovechados por toda la comunidad.

Cuando hay situaciones que afectan el bienestar de las personas, como situaciones de salud, Talento Humano despliega un esquema de seguridad y salud laboral y, pasado el episodio, se encarga de monitorear la mejoría de las personas; mientras que la jefatura de Bienestar proporciona apoyo en atención básica de primeros auxilios y deriva a las personas a los servicios de mayor complejidad activando las rutas de atención que correspondan según sea el caso.

Esto demuestra que las dos áreas comparten información sobre necesidades y expectativas de bienestar de la comunidad: Talento Humano aporta datos sobre los profesores y los administrativos, y Bienestar sobre los estudiantes y egresados.

Esta sólida articulación se traduce en ocho estrategias diseñadas para mitigar riesgos, fortalecer la calidad de vida y asumir la responsabilidad de la formación integral. El impacto de estas acciones ha sido evidente entre 2021 y 2024, en sintonía con las fases propuestas en el *Plan de Crecimiento y Desarrollo 2019-2027*.

La *Cultura de la Promoción de la Salud Integral* ofrece servicios de prevención, promoción y asistencia, integrando de manera holística la Salud y Seguridad en el Trabajo (SST). Aborda la atención en salud desde una perspectiva de salud social, que incluye la salud mental, física y socioemocional, considerándolas la base fundamental para el óptimo desempeño académico y laboral; garantizando así acceso equitativo a servicios de salud de calidad y, en consecuencia, la eliminación de barreras que aseguren un entorno digno donde el compromiso y la empatía forman parte integral del cuidado. Desde el 2021, con el retorno a la presencialidad, las políticas de SST se reforzaron para disminuir ausentismo y fortalecer las capacidades institucionales en pro de la continuidad y la adaptación al nuevo contexto laboral y académico tras la pandemia.

La búsqueda por el bienestar físico, mental y la gestión emocional a través de la recreación, deporte y actividad física, fuera de la competitividad, buscan el bienestar físico, mental y la gestión emocional, así como la construcción de relaciones positivas con espacios de esparcimiento para reducir el estrés y potenciar el rendimiento. Estos son elementos esenciales para el logro personal y profesional. Las expresiones culturales y artísticas fomentan el uso creativo del tiempo libre, cultivando el sentido de pertenencia y el arraigo cultural, poniendo el arte y la cultura como pilares esenciales para el desarrollo humano integral. Estas estrategias nutren la sensibilidad, la creatividad y el pensamiento crítico, enriqueciendo la experiencia educativa, permitiendo que las personas exploren libremente su creatividad y la pasión innata.

Las estrategias creadas por el área de bienestar se presentan en la Tabla 30, las cuales reúnen iniciativas relacionadas con la música, danza tradicional y contemporáneo, artes escénicas, artes plásticas y visuales. También presenta las opciones deportivas en líneas como deportes de raqueta, deportes de balón, natación, artes marciales. Finalmente, presenta una alternativa relacionada con el acondicionamiento físico con planes de valoración acompañamiento semipersonalizado, pues en salud existe una oferta de atención en enfermería y fisioterapia para complementar los planes de entrenamiento y prevención en actividad física y deportiva.

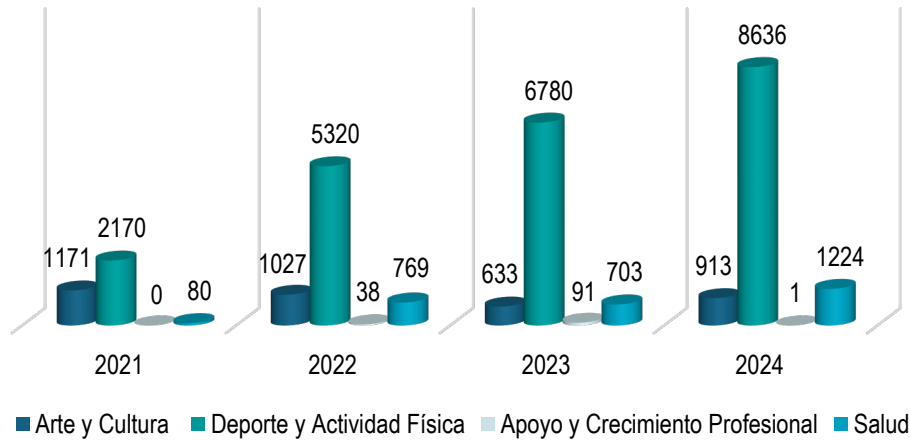
Tabla 30. Actividades de Bienestar Institucional.

AÑO	ARTE Y CULTURA	DEPORTE Y ACTIVIDAD FÍSICA	SALUD	TOTAL
2021	19	21	2	42
2022	33	41	6	80
2023	52	47	13	112
2024	30	81	14	125

Fuente: Full en Cifras, 2025.

El aumento sostenido en el total de actividades, pasando de 42 actividades en el año 2021 a 125 actividades en el año 2024, demuestra una priorización institucional que responde a las necesidades de la comunidad. Esta dinámica impulsa el desarrollo de las áreas de deporte y actividad física, el incremento constante de la salud física y mental, complementado con el arte y cultura. El nivel de participación a estas iniciativas se presenta en la Gráfico 38

Gráfico 37. Participantes en Actividades de Bienestar.



Fuente: Full Cifras, 2025.

Las actividades de deporte y actividad física muestran un incremento que va desde 2.170 participantes en 2021 hasta alcanzar la cifra de 8.636 en 2024. Este aumento no solo evidencia la acogida de estas actividades, sino que también sugiere una conciencia y valoración por parte de la comunidad respecto a los beneficios del deporte y la actividad física.

Las actividades de arte y cultura, por su parte, han mantenido una base sólida de participación, con cifras que oscilan alrededor de los mil participantes. La cultura institucional y ciudadana promueve la convivencia armónica y el respeto mutuo. Entre las acciones encaminadas a ello se destaca la consolidación del *Protocolo de Prevención Contra la Discriminación y las Violencias Basadas en Género* (DyVBG) para abordar problemáticas sociales críticas y construir un ambiente de seguridad psicológica y respeto para cada persona. Su enfoque garantiza un ambiente seguro, equitativo y digno para todos sin espacio para la discriminación.

El acompañamiento y crecimiento personal y profesional impulsado por el programa de *Permeancia y Graduación Oportuna* (PyGO), impacta directamente la trayectoria académica y profesional de los estudiantes, garantizando el éxito. Su enfoque cercano se manifiesta en la asesoría integral y personalizada que se ofrece, abarcando desde lo académico hasta lo psicosocial, respondiendo a las necesidades individuales para fomentar el bienestar y las emociones positivas. Atiende las diversas necesidades, implementando ajustes razonables

para la eliminación de barreras y, por ende, propiciando la participación con el uso de mediadores pedagógicos y tecnológicos.

Las estrategias de PyGO se integran a una estructura de acompañamiento al estudiante con orientación al servicio. Esto es evidente en el reintegro 729 estudiantes en el 2021; a partir de allí los indicadores de permanencia y graduación se tiene controlados con pequeñas mejoras significativas, aunque no así visibles por el movimiento de los programas. En el periodo evaluado se pusieron en marcha 28 programas nuevos; se establecieron convenios con diferentes entidades; se incursionó la modalidad virtual en pregrado, que exige formas especiales de atención; hubo expansión territorial institucional, que llevó a otros niveles la atención en diferentes municipios fuera del casco urbano y a otras regiones culturalmente diferentes; se establecieron convenios con colegios para mejorar la articulación con la media; y hubo aprobación de programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano. En consecuencia, es posible decir que PyGO es una estrategia completamente consolidada, efectiva y de especial impacto para el logro de la misión institucional. El detalle de los impactos generados por el PyGO se expone con detalle en el apartado dedicado a la Comunidad de Estudiantes.

El *Centro de Atención al Estudiante* (CAE), por su parte, complementa el acompañamiento al ofrecer un punto de contacto esencial y multicanal para la atención presencial y virtual de dudas frecuentes de orden académico, administrativo y financiero: el uso de plataformas tecnológicas el acceso a la biblioteca, la obtención del carné estudiantil; y resolver inquietudes sobre financiación, entre otras gestiones vitales para el desarrollo integral en la vida universitaria. El detalle de los impactos generados por el Centro de Atención al Estudiante se expone con detalle en el apartado dedicado a la Comunidad de Estudiantes.

La promoción socioeconómica, a través de un robusto sistema de becas e incentivos, elimina las barreras económicas y equipara oportunidades para el acceso y el éxito educativo, reduciendo brechas de desigualdad. Entre estos alivios se presentan en las tablas siguientes:

Tabla 31. Alivios COVID.

TOTALES	2021	2022
ALIVIOS COVID	Totales	-
VALOR DE INSCRIPCIÓN	3075	-
VALOR DE MATRÍCULA	13936	-
GRADOS	2648	-
MATRÍCULA POR CRÉDITOS	876	-
3 CRÉDITOS VIRTUALES SIN COSTO	2320	47

Fuente: Full Cifras, 2025.

Tabla 32. Descuentos por pronto pago.

TOTALES	2021	2022	2023	2024
DESCUENTOS POR PRONTO PAGO	Total	Total	Total	Total
DESCUENTO POR PRONTO PAGO	12651	7937	8311	9324

Fuente: Full Cifras, 2025.

Tabla 33. Credyty - Descuentos Directos FULL.

TOTALES	2022	2023	2024
CREDITY	Total	Total	Total
CRÉDITO DIRECTO CREDITY	2432	4285	5269

Fuente: Full Cifras, 2025.

Tabla 34. Medidas Flexibles.

TOTALES	2021	2022	2023	2024
MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD	Total	Total	Total	Total
MATRÍCULA POR CRÉDITOS	876	845	621	607
SEMINARIOS DE GRADO	366	300	356	262

Fuente: Full Cifras, 2025.

El análisis de los alivios económicos otorgados a la comunidad estudiantil entre el 2021 al 2024 muestra un compromiso institucional firme y una estrategia multifacética para asegurar la permanencia y el acceso a la educación superior. Iniciando con una respuesta a la pandemia, los alivios Covid en 2021 demostraron una capacidad institucional para mitigar el impacto económico, beneficiando a 13.936 estudiantes con 3.075 apoyos a inscripción, 2.648 grados, 876 matrícula por crédito y la provisión de 2.320 créditos virtuales sin costo. A partir de 2022 se generaron otro tipo de estrategias.

En cuanto a los descuentos por pronto pago, se evidencia un incremento hacia 2024, alcanzando 9.324 beneficiarios. Esto demuestra la capacidad de la institución para incentivar la puntualidad en los pagos y generar un apoyo tangible a un alto número de estudiantes. El crédito directo Credyty aparece como apoyo financiero en crecimiento, pasando de 2.342 beneficiarios en 2022 a 5.269 en 2024.

Por otra parte, se ha propuesto generar incentivos a los estudiantes con los programas de becas por monitorias administrativas que generan el 100% del valor de la matrícula, reflejando el compromiso por la excelencia académica y el desarrollo integral para oportunidades en diferentes campos de acción al interior de la FULL. Los Libertadores ha apoyado a 178 estudiantes durante estos cuatros años. Y, en esa línea, hemos llevado a cabo descuentos en el valor de la matrícula por obtener los mejores promedios en los programas académicos, reconociendo el mérito académico de 323 estudiantes en el mismo periodo de tiempo.

Ampliando este compromiso con el desarrollo pleno y la accesibilidad a la educación superior, La Fundación Universitaria Los Libertadores complementa sus estrategias de bienestar con otras opciones de apoyos económicos, entre ellas descuentos institucionales, alianzas con entidades públicas y privada y otras becas con recursos externos.

Tabla 35. Becas y Descuentos.

TOTALES	2021	2022	2023	2024
Becas y descuentos	Total	Total	Total	Total
Libertador Apoya Libertador	34	29	16	24
Avanzamos contigo	-	-	36	44
Empresa privada y pública	695	723	660	563
Jóvenes a la U	66	383	1162	1508
Comunidad libertadora	857	1528	1791	2149
Otras becas	82	22	49	19

Fuente: Full Cifras – 2025

La Tabla 35 revela la evolución de estas iniciativas. La beca *Jóvenes a la U* destaca por un crecimiento de 66 beneficiarios en 2021 a 1508 en 2024, evidenciando una expansión significativa en el acceso a la educación superior. De manera similar, la categoría comunidad libertadora ha demostrado un incremento sostenido, pasando de 867 beneficiarios en 2021 a 2149 en 2024, esto indica el compromiso interno con su propia comunidad. Los resultados en los otros beneficios se mantienen estables a través del periodo analizado. Estos datos consolidan el marco estratégico de la institución al diversificar y fortalecer los mecanismos de apoyo económico, el cual incluye a colaboradores y profesores mediante el proyecto “Avanzamos Contigo”.

Además de estas acciones directas de promoción socioeconómica, también se han generado alianzas estratégicas para mejorar las condiciones de vida de sus colaboradores. La alianza con cajas de compensación amplía el abanico de opciones complementarias, servicios y beneficios que extienden a los trabajadores y sus familias, abarcando desde apoyo educativo hasta recreación. Estas alianzas se aúnan a la provisión de servicios de salud domiciliaria y exequiales, así como descuentos para acceder a eventos culturales. En la tabla siguiente se presentan las alianzas creadas y su comportamiento:

Tabla 36. Convenios de Servicios Colaboradores.

TOTALES	2021	2022	2023	2024
CONVENIOS DE SERVICIOS PARA COLABORADORES	Total	Total	Total	Total
BENEFICIARIOS ÓPTICA ANCAR	-	16	6	618
LIBRANZAS CAJA DE COMPENSACIÓN COLSUBSIDIO	4	5	10	17
ESTRATEGIA, PROGRAMA O SERVICIO 26* BENEFICIARIOS GRUPO EMI	35	47	54	66

TOTALES	2021	2022	2023	2024
BENEFICIARIOS LOS OLIVOS	-	15	19	22
BENEFICIARIOS GRUPO RECORDAR	35	32	34	34
TEATRO LA CASTELLANA	-	-	-	641
LIBRANZAS BANCO DAVIVIENDA	104	105	113	110
LIBRANZAS BANCO BANCOLOMBIA	-	-	4	5

Fuente: Full Cifras, 2025.

Estos convenios han ampliado los beneficios disponibles, consolidando un ecosistema de apoyo integral. El crecimiento de los beneficios pasa de 16 personas en 2022 a 618 en 2024; incluso, vale la pena señalar que en el periodo evaluado 641 se beneficiaron de la asistencia a eventos culturales, como los representados en el teatro *La Castellana*. Por otra parte, las libranzas con entidades bancarias han beneficiado en promedio a 100 personas por año. En conjunto, estos hallazgos reflejan una estrategia de bienestar para colaboradores que revela un impacto tangible en la calidad de vida de colaboradores y profesores.

Entre los estímulos institucionales, se destaca aquellos que promueven desarrollo personal y profesional para docentes y colaboradores, con inversiones en la cualificación del talento humano, con apoyos educativos, reconocimientos por antigüedad:

Tabla 37. Reconocimientos e Incentivos.

TIPO DE RECONOCIMIENTO / INCENTIVO	2021	2022	2023	2024
APOYOS POSGRADUALES	6	5	4	3
ACTIVIDADES DE CUALIFICACIÓN PROFESORAL	345	213	365	482
SALIDAS, TORNEOS DEPORTIVOS	-	30	182	247
RECONOCIMIENTOS AL PROFESORADO	-	6	6	7
CELEBRACIÓN DEL PROFESOR	-	213	235	354
CELEBRACIÓN FIN DE AÑO	-	300	363	407
CELEBRACIÓN DE QUINQUENIOS	-	46	32	43

Fuente: Full Cifras, 2025.

El análisis de las actividades de bienestar dirigidas a los colaboradores evidencia el compromiso institucional con su desarrollo integral y sentido de pertenencia. Entre 2021 y 2024, se destacan el incremento en las actividades de cualificación profesional, de 345 a 482; los apoyos posgraduales continuos y el crecimiento en salidas y torneos deportivos, de 30 a 247; el aumento de participantes en celebraciones como el día del profesor, de 213 a 345, o el cierre de fin de año, de 300 a 407. Junto con el reconocimiento de quinquenios, estas cifras reafirman la valoración y motivación del personal, consolidando un ambiente laboral positivo y proactivo.

La evolución de la participación en las actividades de Bienestar institucional, cuya percepción se recoge a partir de encuestas realizadas a estudiantes, egresados, profesores, administrativos y directivos, ha sido consistentemente positiva entre el 2021 y el 2024. Los datos revelan un crecimiento pronunciado en los grupos

de estudiantes y colaboradores, lo que indica la pertinencia y la demanda sostenida de la oferta de bienestar por parte de la comunidad Libertadora. Esta tendencia se corresponde directamente con la ampliación de horarios, la diversificación de la oferta y la integración de componente virtual, elementos que, han incrementado la accesibilidad y el atractivo de las iniciativas de bienestar para un público más amplio.

Esta participación se complementa con los resultados de apreciación, los cuales revelan altos niveles de acuerdo y total acuerdo con la pertinencia y calidad del bienestar, demostrando que las propuestas están en sintonía con los objetivos y la misionalidad institucional. 97% de los directivos expresan estar de acuerdo con la alineación estratégica y la amplia variedad de la oferta. 91,5% de los profesores también subrayan su relevancia y diversidad. 84,6% de los egresados manifiestan su satisfacción, valorando la continuidad de los servicios y el sentido de pertenencia coherente con el lema “Libertador por Siempre”. Por su parte, el 81.2% de los estudiantes reconocen la coherencia del bienestar con el PEI y su contribución a su formación integral. En el marco del desarrollo de los grupos focales, se destacan los comentarios positivos de varios de ellos: “considero que la universidad cuenta con bastantes actividades de bienestar y también con espacios útiles que muchos estudiantes, no conocen, digamos, lo del sauna, lo del turco son espacios que muchas veces no son completamente aprovechados (sic), pero que marcan como un criterio para la Alta Calidad de la Institución.” (Ver anexo, Grupo focal estudiantes, 2025).

Finalmente, 78% de los administrativos manifiestan estar de acuerdo y destacan el apoyo para la conciliación entre vida personal y laboral, así como la utilidad de las pausas activas. La mínima dispersión de menos de 20 puntos porcentuales entre los diferentes grupos encuestados valida una experiencia de bienestar homogénea y positiva, a pesar de la diversidad de necesidades, lo que se traduce en el éxito de un modelo transversal e inclusivo.

En línea del compromiso integral, la institución demostró en 2024 un desempeño favorable en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), con un índice de accidentalidad del 0.75%, cifra cuatro veces menor que el promedio nacional del sector educativo. Además, la batería de riesgo psicosocial cubrió a más del 75% del personal, reportó niveles de favorabilidad superiores al 78% en liderazgo, relaciones interpersonales y percepción del desempeño, lo que ratifica un entorno laboral seguro y saludable que refuerza la imagen institucional.

Para sustentar este modelo, la Fundación Universitaria Los Libertadores opera bajo un ecosistema integrado de planes y protocolos que garantizan la articulación del bienestar, la seguridad y la gestión del riesgo. Destacan el *Plan de Atención de Emergencias en Salud* (PAS) y el *Plan de Emergencia e Incidentes*, actualizado en 2023, y cuya eficiencia se demuestra en simulacros y tiempos de desalojo por debajo de estándar nacional. Asimismo, el protocolo de DyVBG ha sido fundamental, logrando una reducción a cero de la reincidencia en los últimos dos años. Finalmente, el programa de reincorporación laboral y la política de flexibilidad 4x1, que permiten el

teletrabajo un día a la semana, evidencian el compromiso con la conciliación vida-trabajo, mejorando el engagement laboral en 9 puntos porcentuales.

Valoración sobre la calidad del Factor 9

La estrategia de Bienestar Institucional se compone de programas que interactúan desde diferentes áreas académicas y administrativas como Permanencia y Graduación Oportuna, Gerencia de Talento Humano, Centro de Atención al Estudiante, acompañamiento de los profesores desde las facultades y programas académicos y por supuesto el área de Bienestar Institucional. A continuación, a modo de síntesis se relacionan los principales logros e impactos de este factor, resultado del proceso de autoevaluación:

- Concepción humanista e integral del bienestar alineada con la misión institucional.
- Modelo de bienestar como eje articulador de la formación integral, empoderando a la comunidad como agente de cambio.
- Enfoque diverso, inclusivo y cercano en todas las iniciativas, promoviendo el pluralismo y la valoración de múltiples formas de conocimiento y de ser.
- Eliminación de barreras y acceso equitativo a oportunidades, centradas en las realidades individuales con empatía y calidad humana.
- Funcionamiento bajo preceptos novedosos, transformadores y competitivos, creando campos de conocimiento que impactan la calidad de vida y el crecimiento personal.
- Movilización del talento humano cualificado e inversión estratégica en bienestar.
- Sistema integrado de planes y protocolos para la atención en situaciones de riesgo, protocolo de DyVBG.
- Articulación estratégica con la Gerencia de Talento Humano y Bienestar Institucional con un enfoque integral para la implementación conjunta que beneficia a toda la comunidad educativa.
- Comunicación fluida y coordinación vital en situaciones que afectan el bienestar colectivo.
- Diversificación y expansión de opciones de becas y descuentos, mostrando una adaptación constante a las necesidades de la comunidad estudiantil.
- Compromiso sostenido con el desarrollo profesional y personal desde el Programa de PyGO.
- Fomento de la salud física, mental y emocional desde un enfoque de salud social.
- Alta participación de la comunidad en las estrategias de bienestar, demostrando su diversificación y aceptación.
- Rendimiento en SST con bajos índices de accidentalidad, altos niveles de favorabilidad en la evaluación de riesgo psicosocial, confirmando un ambiente laboral seguro y positivo.

Estos importantes avances también nos permiten comprender los retos venideros y las mejoras transformadoras sobre las cuales pondremos el acento para garantizar el crecimiento y desarrollo institucional:

- Explorar nuevas formas de personalizar la oferta de servicios para atender necesidades específicas de segmentos diversos de la población.
- Optimizar la medición del impacto de las iniciativas transformadoras para cuantificar su influencia en la calidad de vida.
- Seguir diversificando las actividades de esparcimiento para abarcar un rango más amplio de intereses.
- Continuar innovando en formatos y canales para mantener la demanda y el atractivo de la oferta.
- Adaptar las políticas de SST a los cambios en el entorno laboral y normativo.

En suma, este factor recibe una calificación de 4.8 y su característica se cumple plenamente con el detalle que se encuentra a continuación:

Tabla 38. Valoración sobre la calidad del Factor 9.

Características	C 27	Factor 9
Calificación asignada	4,8	4,8
Porcentaje de cumplimiento (%)	96%	96%
Nivel de cumplimiento (cualitativo)	Se cumple plenamente	Se cumple plenamente

Fuente: Elaboración propia, 2025.