

Título del proyecto:

+SOSTENIBILIDAD

Unidad responsable

Gerencia de Bienestar Politécnico

Responsable del reporte

Mgtr. María De Los Ángeles Rodríguez Aroca

Periodo de ejecución

De septiembre a diciembre de 2025

La iniciativa "+Bienestar" constituye una intervención estratégica diseñada para institucionalizar la sostenibilidad humana dentro del capital intelectual de la ESPOL. El programa trasciende la mera recreación al implementar un **modelo formal de autocuidado** orientado a optimizar la salud física, emocional y social de los colaboradores bajo un enfoque de hábitos sostenibles. Este proyecto se encuentra estrictamente alineado con el ODS 3: Salud y Bienestar, estableciendo como métrica de éxito una tasa de **participación** institucional mínima del **90%** para el cierre del ejercicio 2025, asegurando que el bienestar sea un pilar operativo y no solo un concepto teórico.

3 SALUD
Y BIENESTAR



Metodología de implementación y fases del proyecto

- 1** Diagnóstico inicial sobre hábitos de autocuidado y bienestar del personal
- 2** Análisis de la información para establecer una línea base e identificar niveles de riesgo
- 3** Diseño del programa con actividades físicas, recreativas y de contacto con la naturaleza
- 4** Ejecución progresiva de actividades de autocuidado (yoga, crossfit, kayak, picnic saludable y sociales)
- 5** Registro sistemático de la participación en cada actividad
- 6** Evaluación final

Análisis de indicadores de sostenibilidad

PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL

Antes

Participación no sistematizada

Después

100% de participación

NIVEL DE RIESGO EN AUTOCUIDADO

44% en riesgo medio/alto

REDUCCIÓN significativa del riesgo

INTERÉS EN ACTIVIDADES

86% manifestó interés

100% en asistencia

Desafíos y retos encontrados



Carga laboral
sistémica



Diversidad de
intereses



Logística en
el campus

Resultados y beneficios alcanzados

RESULTADOS DESTACADOS



Hito de adherencia absoluta.
Logro del **100%** de participación
de los trabajadores en
al menos una intervención



Generación de un modelo de
gestión de bienestar robusto,
validado y listo para su
replicabilidad escalonada en
otras unidades de la ESPOL

BENEFICIOS TANGIBLES

- ✓ Mejora cualitativa y cuantitativa del clima laboral
- ✓ Estructuración de una base de datos analítica para orientar futuras políticas de bienestar basadas en datos reales del personal

BENEFICIOS INTANGIBLES

- ✓ Fortalecimiento de la cohesión interna y el capital social entre los diversos equipos de la Gerencia
- ✓ Consolidación de una identidad organizacional basada en el autocuidado y la sostenibilidad

Lecciones aprendidas y mejoras prácticas

Éxitos

El éxito de la intervención radica en el valor estratégico del diagnóstico inicial. Al evitar la imposición de actividades y optar por un diseño centrado en el usuario, se aseguró la legitimidad del programa. La toma de decisiones basada en datos (data-driven decision making) permitió que el programa fuera percibido como un beneficio y no como una carga adicional.

Oportunidades de mejora

Se ha identificado un desafío sistémico: el conflicto entre las metas de productividad institucional y los espacios de bienestar. La carga laboral actual actúa como una barrera estructural para la asistencia sostenida. Como recomendación estratégica, la formalización de estos espacios dentro de la jornada laboral oficial es un requisito imperativo para garantizar la sostenibilidad del proyecto a largo plazo y evitar el desgaste del talento humano.



Hoja de ruta para replicabilidad y compromisos futuros



Evidencia del cambio

SEPTIEMBRE

Kayak al aire libre - Lago de ESPOL

Yoga - Balcón de la Gerencia de Bienestar



OCTUBRE

Clase de Pintura - Edificio de Asociación de Trabajadores

Yoga - Balcón de la Gerencia de Bienestar



NOVIEMBRE

Integración de Halloween - Edificio de Bienestar Politécnico

Karaoke - Instalaciones de Bienestar

Picnic Saludable - Lago de ESPOL



DICIEMBRE

Integración navideña - Lugar externo



+Bienestar: Sostenibilidad Humana en la Práctica – Hacia una Cultura de Autocuidado en ESPOL

Fase 1: El Objetivo Estratégico



Institucionalización de la Sostenibilidad Humana
El proyecto busca elevar el bienestar de un concepto teórico a un pilar operativo, integrando el autocuidado como parte esencial del capital intelectual de la ESPOL.

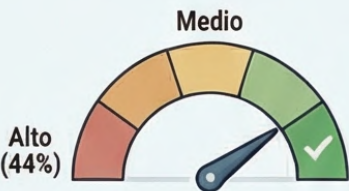


Alineación con el ODS 3
Todas las acciones están estrictamente vinculadas al Objetivo de Desarrollo Sostenible de "Salud y Bienestar", garantizando un impacto institucional responsable.

Fase 2: Indicadores de Transformación (Impacto Real)



Del Caos al 100% de Participación.
Se logró pasar de una participación previa no sistematizada a una asistencia total del personal gracias a horarios flexibles y una oferta diversa.



Reducción de Riesgos en Autocuidado.
Se mitigaron significativamente los niveles de riesgo medio y alto (inicialmente en 44%) mediante una transición hacia la prevención activa.

ADHERENCIA Y RECURRENCIA ABSOLUTA
100% DE LOS TRABAJADORES
El 100% de los trabajadores participó en al menos una intervención, superando la meta inicial del 90% para el cierre de 2025.

Fase 3: Desafíos y Vectores de Resistencia



Carga Laboral Sistémica
La presión por cumplir objetivos institucionales generó fricciones con la disponibilidad de tiempo para el bienestar.



Complejidad Logística
El reto de coordinar espacios físicos y recursos técnicos dentro del campus para actividades de diversa índole.



Heterogeneidad de Intereses
El desafío de diseñar una propuesta de valor atractiva para perfiles con motivaciones y preferencias muy variadas.

Fase 4: Lecciones Aprendidas para el Éxito



Diseño Centrado en el Usuario.
Evitar la imposición y basar las actividades en las preferencias reales del personal aseguró la legitimidad y el interés en el programa.



Toma de Decisiones "Data-Driven"
El uso de datos reales para orientar políticas permitió que el programa fuera percibido como un beneficio genuino y no como una carga.



Necesidad de Formalización Horaria
Para evitar el desgaste del talento, es imperativo que los espacios de bienestar se integren formalmente dentro de la jornada laboral oficial.

Fase 5: Hoja de Ruta para la Replicabilidad



Institucionalización Permanente.
Consolidar el programa como una política fija de la unidad para garantizar su continuidad a largo plazo.



Compromiso de Frecuencia Mínima.
Ejecución garantizada de al menos una actividad de alto impacto por semestre.



Asesoría Técnica y Escalabilidad.
Disposición de consultoría interna para replicar este modelo exitoso en otras gerencias y unidades administrativas de la ESPOL.

