



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Presentado Por:
EDILSON GABRIEL PABÓN RIVERA
Técnico Administrativo

Revisado por:
DIANA CAROLINA VILLAMIZAR ACEVEDO
Directora Oficina de Gestión del Talento Humano

UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
OFICINA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
2020

DQS is member of



*Formando líderes para la construcción de un
nuevo país en paz*



Universidad de Pamplona
Pamplona - Norte de Santander - Colombia
Tels: (7) 5685303 - 5685304 - 5685305 - Fax: 5682750 - www.unipamplona.edu.co

PRESENTACIÓN

El programa de Bienestar laboral e incentivos propuesto para los funcionarios de la Universidad de Pamplona con vinculación de carrera, provisionales y libre nombramiento y remoción, deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, exaltando la dignidad Humana, y el aporte al bienestar social del ciudadano. Fomentando una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad.

La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos con efectos positivos que se reflejan tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio.

La Universidad de Pamplona se ha direccionado sobre políticas enmarcadas en el bienestar social de la comunidad que definen estrategias y metas que orientan el desarrollo de proyectos y programas de bienestar, estímulos e incentivos en la institución, que a su vez propician el desarrollo integral de las personas y de los grupos que conforman la comunidad institucional mediante el mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los funcionarios.

Por lo anterior, se establecen reconocimientos al trabajo de todo un equipo conformado por el personal docente y el administrativo de la Institución, y a partir de los logros de este equipo, se individualiza y reconoce el aporte sobresaliente de cada uno de los miembros de los estamentos administrativo y docentes, mediante la identificación de sus contribuciones individuales. Dicho plan, orientará sus políticas y directrices hacia el desarrollo del talento humano de la Universidad de Pamplona.

Es importante también tener en cuenta el salario emocional como factor clave en la satisfacción de los funcionarios, asimismo la Institución acepta su responsabilidad con el trabajador, en principio porque esto se verá reflejado en una Institución, con más calidad y un mejor ambiente laboral; en resumen, una mejor organización.



*Formando líderes para la construcción de un
nuevo país en paz*



INTRODUCCIÓN

A raíz de los cambios generados en el Estado que buscan fortalecer institucionalmente la Administración Pública, los programas de Talento Humano se convierten en parte esencial del desarrollo armónico e integral del servidor.

En consecuencia, el Programa de Bienestar Social para la Universidad de Pamplona, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida del servidor. Para ello, la Dirección General ha encargado al Grupo de Gestión del Talento Humano la labor de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Así mismo, se puede asegurar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Por lo anterior, el Grupo de la Oficina de Gestión del Talento Humano diseña el programa de bienestar social 2020, en el cual y una vez realizado el balance del año anterior se decide realizar las actividades institucionales correspondientes tales como: (1) torneo de bolas criollas y minitejo, (2) celebración día de la familia Unipamplona, (3) semana de la seguridad y salud en el trabajo social, (4) celebración día de los niños, (5) novena y (6) cena navideña.

DCS is member of:



*Formando líderes para la construcción de un
nuevo país en paz*



Universidad de Pamplona
Pamplona - Norte de Santander - Colombia
Tels: (7) 5685303 - 5685304 - 5685305 - Fax: 5682750 - www.unipamplona.edu.co

OBJETIVOS

General

Propiciar condiciones que generen un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios en la entidad, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional.

Específicos

Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores de la Institución.

Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.



1. Alcance

Los programas de bienestar e incentivos de la Universidad de Pamplona., están orientados a la consolidación del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y el trabajo eficiente y eficaz de los servidores públicos. El alcance del presente Plan se extiende a los servidores de la Universidad de Pamplona en las sedes de: campus principal, Cúcuta y Villa del Rosario.

2. Definición del Plan de Bienestar Social

El Plan de Bienestar Social, es un documento donde se programan una serie de actividades a realizar durante la vigencia 2020, orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia. Buscando el aumento de la satisfacción laboral, lo cual puede reducir el ausentismo y la falta de motivación de los funcionarios.

3. Diagnóstico de necesidades

El plan de bienestar Social 2020, de la Universidad de Pamplona se obtiene a través del siguiente balance de actividades de la vigencia anterior:

Una vez verificadas cada una de las actividades de la vigencia anterior, y acorde a que se dio cumplimiento al plan de bienestar social 2019 de manera eficiente, se decide programar las siguientes para la anualidad 2020:

1. XI torneo de bolas criollas y minitejo
2. Celebración día de la familia Unipamplona
3. Cuarta Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo
4. Celebración día de los niños
5. Novena navideña
6. Cena Navideña.

DQS is member of:



Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz



4. Marco Normativo

4.1 Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."

4.2 Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

4.3 Decreto 1083 de 2015

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto

Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y



remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al



mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:





1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.



5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

4.3 Ley 734 de 2002

En los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

5. Beneficiarios

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores de la Universidad de Pamplona, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.



*Formando líderes para la construcción de un
nuevo país en paz*



6. Responsable

Dentro de las funciones que tiene la Oficina de Gestión del Talento Humano y a través del soporte y colaboración del proceso de: Bienestar Universitario, se encuentra el ejecutar y coordinar todas las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

7. Áreas de Intervención

El Programa de Bienestar Social del año 2020 está dirigido a todos los servidores de la entidad, elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. Se enmarca dentro de las siguientes áreas:

7.1. Área de Protección y Servicios Sociales

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a éstos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo, el proceso de Talento Humano, velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

7.1.1. Programa de seguridad social integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El rol del área de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

7.1.1.1 Cobertura

El programa de Bienestar cubre a todos los servidores de la Universidad de Pamplona y su grupo familiar, en temas relacionados con la salud, educación y recreación, beneficios que reciben tanto los servidores como su familia a través de los programas de bienestar y estímulos que desarrolla la Universidad de Pamplona junto a la Caja de Compensación Familiar.

La Universidad de Pamplona a través de la Oficina de Gestión del Talento Humano lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión de la Oficina, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores de la entidad con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

7.1.1.2 Estrategias

- ✓ Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- ✓ Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad.
- ✓ Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.
- ✓ Coordinación y entrega de los carné y documentos de las diferentes prestadoras de servicios E.P.S., ARL, Fondo Nacional de Ahorro y Caja de Compensación Familiar.



7.1.2. Programa de recreación y deportes

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Por lo anterior el Grupo de Gestión Humana, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, alternativas a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

7.1.2.1 Estrategias

- ✓ Coordinar y ejecutar los programas deportivos y recreativos establecidos en coordinación con el proceso de: bienestar Universitario y la Caja de Compensación Familiar.
- ✓ Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores.
- ✓ Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores
- ✓ Motivar y orientar a los servidores a participar en los diferentes equipos deportivos que ofrece la Entidad.

7.2 Área de Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

7.2.1 Estrategias

✓ **Medición de Clima Laboral:** el Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

✓ **Programa de Pre pensionados:** concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

7.2.1. Programa de convivencia institucional



Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca afianzar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

Estrategias:

- ✓ Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores de la Universidad de Pamplona.
- ✓ Compartir la información sobre las actividades que se realicen con participación y apoyo de la Caja de Compensación Familiar.
- ✓ Organizar campeonatos y concursos que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás equipos de la Entidad.
- ✓ Coordinar con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo, la organización de los eventos para realizar actividades culturales.
- ✓ Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice la Función Pública.
- ✓ Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos y otras fechas especiales.

7.2.2. Plan de Incentivos

Se orientará al reconocimiento de los siguientes incentivos a los empleados de la Universidad de Pamplona:

Tabla 2. Descripción Plan de Incentivos ofrecidos por la Universidad de Pamplona a los Docentes



ítem	Normatividad	Concepto
1	Ley 403 del 27 de Agosto de 1997. Ley 815 del 7 de Julio de 2003.	Por la cual se establecen estímulos para los sufragantes. 10%
2	Acuerdo 038 del 16 de Marzo de 2004	Por el cual se aprueba a los egresados, un descuento en el valor de la matrícula de programas de posgrado, que ofrezca la Universidad de Pamplona. 10%
3	Acuerdo 006 del 07 de Febrero de 2014. Excelencia Académica Acuerdo 059 del 24 de Julio de 2014. Excelencia Académica	Por el cual se definen criterios para la aplicación del numeral 1 del artículo 18 del Decreto 1279 en la Universidad de Pamplona. Por el cual se establece el proceso para la asignación de puntaje por actividades destacadas de docencia.
4	Acuerdo 060 del 19 de Septiembre de 2013 Acuerdo 065 del 25 de Octubre de 2019	Por el cual se otorgan descuentos en derechos pecuniarios a los docentes de la Universidad de Pamplona. 80%. * Por el cual facultad al Rector de la Universidad, para otorgar un descuento del 30% en el valor de la matrícula de los programas de especialización y maestría a los docentes ocasionales con dedicación tiempo completo ocasional y hora cátedra.
5	Acuerdo 046 del 06 de Agosto de 1991.	Auxilio para el pago de anteojos
6	Acuerdo 050 del 23 de Septiembre de 2015	Exonerar del 100% del pago del servicio de constancias expedidas por parte de la Oficina de Talento Humano, al personal docente de la Universidad de Pamplona.

*Supeditado a punto de equilibrio

Tabla 3. Descripción Plan de Incentivos ofrecidos por la Universidad de Pamplona al personal administrativo

ítem	Acuerdo	Concepto
1	Ley 403 del 27 de Agosto de 1997 Ley 815 del 7 de Julio de 2003	Por la cual se establecen estímulos para los sufragantes. 10%



Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz



Universidad de Pamplona
Pamplona - Norte de Santander - Colombia
Tels: (7) 5685303 - 5685304 - 5685305 - Fax: 5682750 - www.unipamplona.edu.co

ítem	Acuerdo	Concepto
2	Acuerdo 038 del 16 de Marzo de 2004	Por el cual se aprueba a los egresados, un descuento en el valor de la matrícula de programas de posgrado, que ofrezca la Universidad de Pamplona. 10%
3	Decreto 2418 de 2015	Por el cual se regula la bonificación por servicios prestados para los empleados públicos de nivel territorial.
4	Acuerdo 059 del 19 de Septiembre de 2013	Por el cual se otorgan descuentos en derechos pecuniarios a los empleados de la Universidad de Pamplona. 95%*
5	Acuerdo 049 del 18 de Junio de 2014	Exonerar del 100% del pago del servicio de constancias expedidas por parte de la Oficina de Talento Humano, al personal administrativo de la Universidad de Pamplona
6	Acuerdo 046 del 06 de Agosto de 1991.	Auxilio para el pago de anteojos
7	Resolución 746 del 24 de Octubre de 2017	Por el cual se concede a las trabajadoras de la Universidad de Pamplona personal administrativo de planta, que tengan hijos menores a 4 años de edad e hijos en condición especial permiso de una hora diaria durante el horario laboral.

*Supeditado a punto de equilibrio

Pamplona, 28 de Enero de 2020


DIANA CAROLINA VILLAMIZAR ACEVEDO
Directora Oficina de Gestión del Talento Humano


RENE VARGAS ORTEGÓN
Vicerrector Administrativo y Financiero

Elaboró. E. Gabriel Pabón R.
Técnico Administrativo




8. Cronograma Actividades de Bienestar Social

Ítem	Descripción Actividad	ANUALIDAD 2020														
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	XI torneo de bolas criollas y minitejo.															
2	Celebración día de la Familia Unipamplona.															
3	Cuarta Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo.															
4	Celebración día de los niños															
5	Celebración novena navideña															
6	Cena navideña															

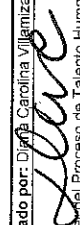


Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz

		Plan Anual de Bienestar Social		Código	FGH-61 v.01
				Página	1 de 1

Ítem	Área de Intervención	Programa	Actividad	Alcance	Objetivo	Meta	Cronograma	Observaciones
1	Bienestar	Recreativo	XI torneo de bolas criollas y minitejo	Docentes Administrativos	Realizar el XI torneo de bolas criollas y minitejo, como alternativa para la utilización del tiempo libre y reducción del estrés laboral.	Integrar a la familia universitaria en un entorno externo al laboral.	02/03/2020-30/04/2020	
2	Bienestar	Integración y Bienestar Social	Celebración día de la Familia Unipamploña	Docentes Administrativos	Integrar al personal docente y administrativo en una sola celebración que se caracterice por la generación de ambientes dinámicos.	Fomentar la participación e integración organizacional de la Comunidad Universitaria.	29/05/2020	
3	Salud	Promoción y prevención de la salud	Cuarta Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Docentes Administrativos Partes interesadas	Realizar la semana de la Seguridad y salud en el trabajo con el fin de promover estilos de vida saludable y prevenir los accidentes laborales.	Incentivar la participación del personal docente y administrativo en el desarrollo de cada una de las actividades programadas.	04/05/2020-08/05/2020	
4	Bienestar	Integración y Bienestar Social	Celebración día de los niños	Docentes Administrativos	Celebrar el día de los niños promoviendo un espacio de integración para los hijos del personal docente y administrativo.	Realizar actividades lúdico-recreativas dirigidas a los hijos del personal docente y administrativo, de tal modo que se logre la participación e integración de la gran mayoría.	30/10/2020	
5	Bienestar	Integración y Bienestar Social	Novena Navideña	Docentes Administrativos	Compartir un ambiente propicio para lograr la integración espontánea entre: estudiantes, docentes y personal administrativo; a fin de celebrar la novena y tradiciones navideñas.	Organizar la novena navideña por dependencias en beneficio de los hijos de los docentes y administrativos	07/12/2020-17/12/2020	
6	Bienestar	Integración y Bienestar Social	Cena navideña	Docentes Administrativos	Ofrecer al personal docente y administrativo una cena navideña con el fin de estrechar los lazos de amistad y fraternidad.	Compartir la tradición navideña con el personal docente y administrativo, con el objeto de seguir manteniendo nuestra identidad como familia Unipamploña.	18/12/2020	

Elaborado por: Edilson Gabriel Pabón Rivera


Revisado y validado por: Diana Carolina Villamizar Acevedo

 Líder del Proceso de Talento Humano

Aprobado por: René Vargas Ortega, V.C. Administrativo y F.

 Firma: