



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y ACOMPAÑAMIENTO AL TRABAJADOR

UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
VIGENCIA 2026



1. PRESENTACIÓN

El Plan de Bienestar Social Laboral y Acompañamiento al Trabajador 2026 de la Universidad de Pamplona se concibe como una estrategia institucional transversal orientada al fortalecimiento del bienestar integral, la salud mental, el clima organizacional, la calidad de vida y el salario emocional de los servidores públicos.

Este Plan se articula con el Plan de Acompañamiento Institucional, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, el Sistema Integrado de Gestión – SIG y los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública, reconociendo al talento humano como eje fundamental para el cumplimiento de la misión institucional.

La Universidad de Pamplona entiende el bienestar laboral no solo como la ejecución de actividades recreativas o asistenciales, sino como un conjunto de acciones integrales, preventivas y formativas que promueven entornos laborales sanos, incluyentes, participativos y humanizados, impactando positivamente la prestación del servicio público educativo.



2. INTRODUCCIÓN

En el marco de la modernización del Estado y del fortalecimiento de la gestión pública, la administración del talento humano se consolida como un eje estratégico para el logro de los objetivos institucionales.

El presente Plan es diseñado y ejecutado por la Oficina de Gestión del Talento Humano, con el acompañamiento del Centro de Bienestar Universitario, y tiene como propósito generar condiciones que favorezcan la satisfacción laboral, el desempeño, la salud física, mental y emocional, así como el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de los servidores públicos y sus familias.

El Plan se estructura bajo un enfoque preventivo, diferencial y de corresponsabilidad, garantizando coherencia con la política pública nacional y fortaleciendo la cultura organizacional de la Universidad de Pamplona.



3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Implementar estrategias integrales de bienestar social laboral y acompañamiento institucional que promuevan el desarrollo humano, el equilibrio vida–trabajo y el fortalecimiento del clima organizacional en la Universidad de Pamplona.

3.2 Objetivos Específicos

- Fortalecer condiciones laborales que incrementen la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia.
- Promover el cuidado de la salud física, mental y emocional bajo un enfoque preventivo
- Fomentar espacios de integración, recreación, cultura y deporte.
- Fortalecer el salario emocional mediante estrategias de reconocimiento e incentivos.
- Articular las acciones de bienestar con el Sistema de Seguridad Social Integral y el SIG.



4. ALCANCE

- El Plan aplica a los servidores que prestan sus servicios en las sedes de Pamplona, Cúcuta, Villa del Rosario y Dirección de Cread:
 - Docentes de planta, ocasionales y hora cátedra.
 - Personal administrativo: carrera administrativa, trabajadores oficiales, provisionalidad, período y libre nombramiento.
 - Contratistas, en lo pertinente y conforme a la normatividad vigente.

5. ACTORES RESPONSABLES

- Oficina de Gestión del Talento Humano
- Centro de Bienestar Universitario
- ARL POSITIVA
- EPS
- Caja de Compensación Familiar – COMFANORTE
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidades aliadas



6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El diagnóstico del Plan se fundamenta en:

- Evaluación de actividades de bienestar ejecutadas en vigencias anteriores.
- Resultados de encuestas de satisfacción y participación.
- Análisis de clima laboral y factores de riesgo psicosocial.
- Observaciones y recomendaciones de auditorías internas del SIG y SG-SST.
- Necesidades identificadas por líderes de proceso y servidores públicos.

Como resultado, se priorizan acciones orientadas a:

- Salud integral y prevención.
- Integración y convivencia laboral.
- Reconocimiento y salario emocional.
- Acompañamiento psicosocial y gestión del cambio.



7. MARCO NORMATIVO

Marco Normativo del Plan de Bienestar Social Laboral y Plan de Incentivos 2026, sustentado principalmente en:

- Decreto-Ley 1567 de 1998
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1083 de 2015
- Ley 1221 de 2008
- Ley 1811 de 2016
- Ley 1823 de 2017
- Ley 1857 de 2017
- Ley 2088 de 2021
- Ley 2191 de 2022

Estas normas garantizan la legalidad, coherencia y sostenibilidad del Plan.



8. RESPONSABLES DEL PLAN

La Oficina de Gestión del Talento Humano, con el apoyo del Centro de Bienestar Universitario, será responsable de la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan.

9. COMPONENTES DEL PLAN (alineados al Programa Nacional de Bienestar 2023–2026)

- Salud Integral
- Calidad de Vida
- Contribución y Crecimiento

Estos componentes se desarrollan de manera transversal mediante programas, estrategias, indicadores y acciones de acompañamiento institucional, garantizando su incorporación en los procedimientos PIC y en el SIG.

10.1 Programa de Seguridad Social Integral

Componente: Salud Integral

Objetivo:

Garantizar el acceso efectivo de los servidores públicos al Sistema de Seguridad Social Integral, fortaleciendo la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la orientación oportuna en trámites y servicios.

Alcance:

Aplica a todos los servidores públicos de la Universidad de Pamplona.

Responsables:

Oficina de Gestión del Talento Humano – Centro de Bienestar Universitario

(Articulación con EPS, ARL, Fondos y Caja de Compensación)



10.2 Programa de Salud Integral y Bienestar Psicosocial

Componente: Salud Integral

Objetivo:

Promover la salud física, mental y emocional de los servidores, mediante acciones preventivas, acompañamiento psicosocial y gestión de los factores de riesgo psicosocial.

Alcance:

Servidores públicos de la Universidad de Pamplona, conforme a lineamientos del SG-SST.

Responsables:

Oficina de Gestión del Talento Humano – SG-SST – ARL POSITIVA

10.3 Programa de Recreación, Deporte y Actividad Física

Componente: Calidad de Vida

Objetivo:

Fomentar estilos de vida saludables y fortalecer la integración institucional a través de actividades recreativas, deportivas, culturales y ecológicas.

Alcance:

Servidores públicos y sus familias, según disponibilidad institucional.

Responsables:

Centro de Bienestar Universitario – Talento Humano – Caja de Compensación



10.4 Programa de Integración y Bienestar Social

Componente: Calidad de Vida

Objetivo:

Fortalecer la convivencia laboral, el trabajo en equipo, la comunicación y el sentido de pertenencia institucional.

Alcance:

Todos los estamentos de la Universidad.

Responsables:

Oficina de Gestión del Talento Humano – Centro de Bienestar Universitario

10.5 Programa de Celebraciones Institucionales y Reconocimiento

Componente: Calidad de Vida

Objetivo:

Reconocer y valorar el compromiso, la trayectoria y los logros de los servidores públicos, fortaleciendo el salario emocional y la identidad institucional.

Alcance:

Servidores públicos de la Universidad de Pamplona.

Responsables:

Talento Humano – Centro de Bienestar Universitario



10.6 Programa de incentivos y estímulos institucionales

Componente: Contribución y Crecimiento

Objetivo:

Reconocer el desempeño, el compromiso institucional, los resultados, la trayectoria y las buenas prácticas de los servidores públicos de la Universidad de Pamplona, mediante la aplicación de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, en concordancia con el Sistema de Estímulos establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y la normatividad interna vigente.

Alcance

Aplica a los docentes y al personal administrativo de la Universidad de Pamplona, conforme a su régimen de vinculación y a los actos administrativos que regulan cada incentivo.

Responsables

Oficina de Gestión del Talento Humano

Dependencias competentes según el tipo de incentivo

Vicerrectorías Académica y de Investigaciones (para incentivos docentes)

10.6.1 Incentivos para Docentes

Los incentivos dirigidos al estamento docente se rigen por la normatividad nacional y los acuerdos expedidos por el Consejo Superior Universitario, los cuales reconocen el desempeño académico, la producción intelectual, la participación institucional y el bienestar integral.

Tabla 1. Plan de Incentivos Docentes – Vigencia 2026

Ítem	Normatividad	Concepto / Beneficio	Enlace
1	Ley 403 del 27 de agosto de 1997 Ley 815 del 7 de julio de 2003	Establece estímulos para los sufragantes. 10%	Ley 403 de 1997 - Gestor Normativo - Función Pública/ Ley 815 de 2003 - Gestor Normativo - Función Pública



2	Acuerdo 038 del 16 de marzo de 2004.	Descuento a egresados en matrícula de programas de posgrado ofrecidos por la Universidad de Pamplona. 10%	https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portall/G/home_22/recursos/egresados2013/25042017/acuerdo038_16_03_04.pdf
3	Acuerdo 006 del 7 de febrero de 2014 (Consejo Superior – Excelencia Académica) Acuerdo 059 del 24 de julio de 2014 expedido por el Consejo Superior (Excelencia Académica)	Define criterios de aplicación del numeral 1 del artículo 18 del Decreto 1279 y establece proceso de asignación de puntaje por actividades destacadas de docencia. La Universidad de Pamplona mediante el procedimiento ASIGNACION DE PUNTAJE IGA-04 v.07 cuyo objetivo es: Determinar los lineamientos necesarios para la asignación de puntos salariales a los docentes vinculados y los docentes a vincular a la Universidad de Pamplona donde se describe la participación del Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntajes (CIARP) , quien evalúa la producción académica de los Docentes vinculados y la evaluación de las hojas de vida de los Docentes a vincular teniendo en cuenta lo establecido en los capítulos: I, II, III, IV, V, VI y VIII del Decreto 1279 del 19 de Junio de 2002.	https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portall/G/home_1/recursos/universidad/consejo_superior/acuerdos/2014/febrero/17022014/acuerdo_006_del_7_de_febrero.pdf https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portall/G/home_1/recursos/universidad/consejo_superior/acuerdos/2014/julio/25072014/acuerdo_059_julio.pdf
4	Acuerdo 037 del 29 de octubre de 2021 por el cual se modifica el Acuerdo 060 del 19 de septiembre de 2013, expedido por el Consejo Superior	Descuentos en derechos pecuniarios a los docentes de la Universidad de Pamplona. 95%.	https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portall/G/home_1/recursos/universidad/consejo_superior/acuerdos/2021/octubre/05112021/acuerdo_037_29_octubre_2021.pdf
5	Acuerdo 06 del 25 de octubre de 2019	Facultades al Rector para otorgar descuento del 30% en matrícula de programas de especialización y maestría a docentes ocasionales con dedicación tiempo completo y hora cátedra, y docentes hora cátedra distancia de la Universidad de Pamplona.	https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portall/G/home_154/recursos/general/25112020/acuerdo065.pdf
6	Acuerdo 046 del 6 de agosto de 1991, expedido por el Consejo Superior.	Auxilio para el pago de anteojos	https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portall/G/home_269/recursos/2023/17022024/acuerdo_lentes.pdf





7	Acuerdo 050 del 23 de septiembre de 2015, expedido por el Concejo Superior	Exoneración del pago por constancias expedidas por la Oficina de Talento Humano al personal docente.	https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_111/recursos/01general/14062016/acuerdo_050_2015.pdf https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_111/recursos/01general/14062016/acuerdo_049_2014.pdf
8	Póliza Seguro de Vida	Aseguramiento a los trabajadores de la institución con amparos básicos que protejan su calidad de vida y la de sus beneficiarios 1 año de vigencia. Nota. Cobertura para los Docentes de planta, personal de carrera administrativa, trabajadores oficiales, provisionales, por período, docentes ocasionales tiempo completo, libre nombramiento y remoción.	Socialización por parte de talento humano a los beneficiarios mediante presentación de póliza vigente.
9	Incentivos no pecuniarios	Alineados con las políticas de bienestar y gestión humana.	

📌 Nota SIG:

La aplicación de estos incentivos se realiza conforme a los procedimientos institucionales vigentes y a los criterios de evaluación establecidos por los comités competentes.

10.6.2 Incentivos para el Personal Administrativo

Los incentivos dirigidos al personal administrativo reconocen el compromiso, la permanencia, el desempeño y la contribución institucional, promoviendo el bienestar, la motivación y el fortalecimiento del salario emocional.

Tabla 2. Plan de Incentivos para el Personal Administrativo – Vigencia 2026



Ítem	Normatividad	Concepto / Beneficio	Enlace
1	Ley 403 del 27 de agosto de 1997 Ley 815 del 7 de julio de 2003	Establece estímulos para los sufragantes. 10%.	Ley 403 de 1997 - Gestor Normativo - Función Pública/ Ley 815 de 2003 - Gestor Normativo - Función Pública
2	Acuerdo 038 del 16 de marzo de 2004.	Descuento a egresados en matrícula de programas de posgrado ofrecidos por la Universidad de Pamplona. 10%.	https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_22/recursos/egresados2013/25042017/acuerdo038_16_03_04.pdf
3	Acuerdo 079 del 06 de noviembre de 2015 "Por el cual se modifica el Acuerdo N°. 059 del 19 de septiembre de 2013" expedidos por el Consejo Superior.	Por el cual se otorgan descuentos en derechos pecuniarios a los empleados de la Universidad de Pamplona. 95%.	file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/MicrosoftEdgeDownloads/e9b3a84a-a7fc-4f69-aa4a-d104fbffb781/Acuerdo079_Administrativos.pdf file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/MicrosoftEdgeDownloads/332379d3-8077-4384-ab3f-89dbdb945d0e/acuerdo059.pdf
6	Acuerdo 046 del 6 de agosto de 1991	Auxilio para el pago de anteojos	https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_269/recursos/2023/17022024/acuerdo_lentes.pdf
7	Acuerdo 049 del 18 de junio de 2014, expedido por el Consejo Superior	Exoneración del pago por constancias expedidas por la Oficina de Talento Humano al personal Administrativo.	https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_111/recursos/01general/14062016/acuerdo_049_2014.pdf
8	Póliza Seguro de Vida	Aseguramiento a los trabajadores de la institución con amparos básicos que protejan su calidad de vida y la de sus beneficiarios 1 año de vigencia. Nota. Cobertura para los Docentes de planta, personal de carrera administrativa, trabajadores oficiales, provisionales, por período, docentes ocasionales tiempo completo, libre nombramiento y remoción.	Socialización por parte de talento humano a los beneficiarios mediante presentación de póliza vigente.
9	Incentivos no pecuniarios	Alineados con las políticas de bienestar y gestión humana.	



10.6.3 Incentivos Institucionales y No Pecuniarios (Transversales)

De manera complementaria, la Universidad de Pamplona implementa incentivos institucionales de carácter no pecuniario, orientados a fortalecer el salario emocional y el sentido de pertenencia, tales como:

- ***Reconocimiento institucional al desempeño y compromiso.***

Exaltación a docentes por asignación de puntaje, producción académica y aportes a la investigación, en articulación con la Vicerrectoría Académica y la Vicerrectoría de Investigaciones.

- ***Reconocimiento a servidores administrativos por buenas prácticas, resultados destacados y aporte a los procesos del SIG.***

Incentivos por participación activa en programas de bienestar, formación y desarrollo institucional.

Estrategias de conciliación vida laboral–personal, flexibilidad y reconocimiento simbólico.

10.7 Programa de Formación, Desarrollo y Crecimiento

Componente: Contribución y Crecimiento

Objetivo:

Fortalecer las competencias laborales, personales y profesionales de los servidores públicos, en articulación con el Plan Institucional de Capacitación – PIC.

Alcance:

Servidores públicos de la Universidad de Pamplona.

Responsables:

Talento Humano – PIC – Dependencias responsables



10.8 Programa de Pre-pensionados

Componente: Contribución y Crecimiento

Objetivo:

Acompañar a los servidores próximos a pensionarse en su transición hacia la etapa de retiro laboral.

Alcance:

Servidores con menos de dos (2) años para cumplir requisitos de pensión.

Responsables:

Talento Humano – Entidades del Sistema de Seguridad Social

10.9 Programa de Salario Emocional

Componente: Transversal

Objetivo:

Fortalecer el bienestar, la motivación y el compromiso institucional mediante estrategias no monetarias de reconocimiento, flexibilidad y conciliación vida–trabajo.

Alcance:

Todos los servidores públicos.

Responsables:

Oficina de Gestión del Talento Humano – Alta Dirección



11. DEBERES DE LOS SERVIDORES

- Participar en las actividades de bienestar.
- Aportar a la evaluación y mejora continua del Plan.
- Contar con el apoyo del equipo directivo para la ejecución institucional.

12. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN E INDICADORES

Tipo	Indicador	Fórmula	Periodicidad
Cumplimiento	Ejecución del Plan	$\frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Programadas}} \times 100$	Anual
Calidad	Satisfacción	$\frac{\text{Satisfacción obtenida}}{\text{Esperada}} \times 100$	Anual

13. ARTICULACIÓN CON EL PIC Y EL SIG

El presente Plan constituye el insumo técnico y operativo para la formulación, actualización y ejecución de los procedimientos del Plan Institucional de Capacitación – PIC, garantizando coherencia entre bienestar, formación, desarrollo humano y fortalecimiento de competencias, conforme a los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión – SIG.

SANDRA MARCELA OMAÑA SUAREZ

Jefe Oficina de Talento Humano

Enero, 2026