



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL  
E INCENTIVOS  
2025**



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL  
E INCENTIVOS 2025**



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL  
E INCENTIVOS 2025**

**RUTH SANCHEZ DE PEREA**  
Rectora

**DIANA PATRICIA OSORIO OSPINA**  
Secretaria General

**TRINIDAD MENA CORDOBA**  
Directora Administrativa y Financiera

**MARIA LIVIS RIASCOS TORRES**  
Jefe de la División de Desarrollo de Personal



De acuerdo a la dimensión primera del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el talento humano es concebido como “el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados”<sup>1</sup>, y que por tanto, integra a todas las personas que laboran en la administración pública incorporando a su propio quehacer el conjunto de valores y principios que caracterizan el servicio público, a fin de garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos. En cuyo sentido, el talento humano es concebido como un activo no en cuanto a una “cosa” o un “elemento” inmutable e intrascendente, sino todo lo contrario, al punto de requerir la formulación e implementación de planes de bienestar social e incentivos con los que se contribuye en el entorno laboral a la promoción de la calidad de vida de todos los servidores, funcionarios y contratistas vinculados a la Universidad, generando la unidad del Ser trascendente en todas sus dimensiones, exaltando su labor y propendiendo el sentido de pertenencia y motivación.

Razón por la cual, la Universidad del Pacífico para la vigencia 2025 definió su plan de bienestar social e incentivos (PBSI), como instrumento de la dimensión del talento humano del MIPG se concibe como un componente esencial del mismo en procura del desarrollo armónico e integrado para la atención del servidor, funcionario y contratista institucional, que procura una planificación de la participación de todos los actores antes señalados en el marco de las acciones sobre este particular. Compuesto por la articulación interadministrativa entre la División para el Desarrollo del Personal y la Dirección de Bienestar Universitario, a través de los cuales, se busca un desarrollo integral del servidor público, en sus aspectos personal, profesional y afectivo-familiar, rigiéndose por las normas que reglamentan el Sistema de Estímulos para los servidores públicos del Estado, el fortalecimiento de estrategias para brindar salarios emocionales, con acciones que incidan directamente en el nivel de compromiso y motivación de los servidores.

---

<sup>1</sup> Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/detalle-del-modelo/tags/talento-humano#:~:text=MIPG%20concibe%20al%20talento%20humano,de%20sus%20objetivos%20y%20resultado>



### **Marco normativo**

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público son:

**Tabla 1.**

*Marco normativo.*

<b>Tipo</b>	<b>Norma</b>	<b>Descripción</b>
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”.
Ley	909 de 2004	Parágrafo 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”
	1064 de 2006	“Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.
	1811 de 2016	“Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.”
	1857 de 2017	“Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL  
E INCENTIVOS 2025**

---

	1960 de 2019	“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”
	1952 de 2019	“Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”
Decreto	4904 de 2009	"Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”
	1083 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”
	648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
	894 de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
	051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Concepto Consejo de Estado	2455 de 2020	Programas de bienestar social e incentivos para empleados del Estado. Educación formal y no formal. Empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional.
Concepto DAFP	142521 de 2021	EMPLEOS. Bienestar social e incentivos. RAD.: 20219000201222 del 22-04-2021.

---



---

228621 de 2021	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. Evaluación del desempeño a provisionales. Recursos. RADICACIÓN. 20219000485062 de fecha 22 de junio de 2021.	
Concepto Unificado Ley 1857 de 2017	Mediante el cual el Ministerio de Trabajo explica las obligaciones y derechos de empleadores y trabajadores frente a la ley en mención.	
014 de 2005	“Por el cual se refrendan los Estatutos y Reglamentos en la Universidad del Pacífico”	
001 de 2009	“Por el cual se adopta el reglamento de personal administrativo”	
003 de 2009	“Por el cual se adopta el Reglamento de Personal Docente de la Universidad del Pacífico”	
01 de 2009	Artículo 99 establece los Bonos como incentivos al servicio y la experiencia.	
Acuerdos del Consejo Superior de la Universidad	039 de 2018	“Por medio del cual se aprueba la política de Bienestar Universitario y se modifica el Acuerdo 022 de 2005 de la Universidad del Pacífico”
	115 de 2021	“Por medio del cual se aprueba la política de universidad saludable”.
	116 de 2021	“Por medio del cual se aprueba la política de inclusión”
	120 de 2021	“Por medio del cual se aprueba el plan programático del plan de desarrollo institucional de la Universidad del Pacífico 2021-2025 - unidos para transformar vidas”
Acuerdos del Consejo Académico de la Universidad	023 de 2017	“por el cual se establecen políticas, criterios y procedimientos para que docentes de carrera de la Universidad del Pacífico accedan a las comisiones de estudio y estancias de investigación”

---



**Fuente:** *Elaboración propia.*

## **Objetivos**

### **General:**

Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Universidad del Pacífico, mediante una atención integral a los funcionarios, servidores y contratistas de la entidad y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional, personal, familiar y comunitario.

### **Específicos**

1. Priorizar y ejecutar actividades en materia de bienestar social e incentivos que atiendan de manera efectiva a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores, funcionarios y contratistas de la Universidad.
2. Promover la profesionalización de los servidores, funcionarios y contratistas de la Universidad e impulsar el desarrollo educativo de sus familias.
3. Continuar implementando estrategias que contribuyan al fortalecimiento del clima organizacional de la Universidad.
4. Incentivar la unión y el trabajo en equipo de los servidores, funcionarios y contratistas de la Universidad para dinamizar la gestión institucional.



## **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

### **Alcance**

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 de la Universidad del Pacífico, tratado en el presente documento, está orientado a la consolidación del equilibrio entre la vida personal, familiar, comunitaria y laboral, y el trabajo eficiente y eficaz de los servidores, funcionarios y contratistas de la Universidad, además de favorecer también su desarrollo integral.

Es por ello, que el alcance del mismo se extiende a todos los servidores, funcionarios y contratistas de los estamentos docente, administrativo y estudiantil (pasantes y practicantes con vinculación a labores institucionales, mediante contratación laboral o contrato de aprendizaje, y a quienes se encuentren vinculados con entidades aliadas a través del Programa “Estado Joven” y cuyo campo de práctica sea aplicado en nuestra Alma Mater), personal pensionado, y sus núcleos familiares<sup>2</sup>, sin distinción en su tipo de vinculación con la institución.

---

<sup>2</sup> Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.



## **Definiciones**

1. **Bienestar Social:** Conjunto de factores que tienen como fin favorecer el desarrollo integral de los servidores, funcionarios y contratistas, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.
2. **Calidad de Vida Laboral:** Se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales, percibidos por el servidor, funcionario y contratista, como satisfactorios y propicios para su bienestar y desarrollo, impactando positivamente en la productividad y en las relaciones interpersonales entre servidores, funcionarios y contratistas.
3. **Condiciones Laborales:** Las Condiciones de trabajo son un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo. También puede estudiar el impacto del empleo o su localización en comunidades cercanas, familiares, empleadores, clientes, proveedores y otras personas.
4. **Equilibrio Psicosocial:** Hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.
5. **Plan de Incentivos:** Es un conjunto de acciones que tienen como fin reconocer los resultados del desempeño en los niveles de excelencia a los mejores servidores, funcionarios y contratistas por Evaluación de Desempeño Laboral según corresponda, y mejores equipos de trabajo de la entidad.
6. **Protección y Servicios Sociales:** Se refiere a las actividades mediante las cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor, funcionario y contratista, y su familia, con el fin de mejorar su nivel de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
7. **Salario Emocional:** Se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida.
8. **Sistema de Estímulos:** Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y planes de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores, funcionarios y contratistas en el desempeño de su labor y así contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.



**Diagnóstico de necesidades**

El Plan de bienestar e incentivos de la Universidad del Pacífico, proyectado para la vigencia 2025, se construye teniendo en cuenta los resultados de las intervenciones y procesos del año inmediatamente anterior y lo contemplado en los acuerdos laborales vigentes suscritos entre las organizaciones sindicales y la Universidad. Los cuales, permitieron identificar criterios fundamentales para la construcción del presente plan. Hecho que permite la identificación de los aspectos más relevantes que a continuación se presentan:

1. Es indispensable sostener los resultados de la evaluación de la ejecución del PDI 2021 - 2025 según los datos del 2022, en razón a los siguientes indicadores:

**Tabla 2.**  
*Informe ejecución PDI.*

Programa	Indicador	Ponderación	Meta	Ejecución acumulada	% cumplimiento
Vida universitaria con inclusión, diversidad, etnicidad, género, arte y cultura.	Número de personas de la comunidad universitaria que participan en actividades culturales y artísticas de la Universidad.	50%	180	180	100%
	Avance en la implementación de acciones que promuevan la equidad de género.	50%	20%	80%	100%
Universidad saludable, lúdica, recreación, deporte y discapacidad.	Avance en la implementación de acciones para una universidad saludable	40%	20%	20%	100%
	Número de participantes de la comunidad universitaria en actividades deportivas, recreativas y de salud	30%	5500	6.500	100%
	Número de personas de la comunidad universitaria en condición de discapacidad que	30%	12	12	118%



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL  
E INCENTIVOS 2025**

	participan en actividades de Bienestar Universitario				
--	--	--	--	--	--

**Fuente:** *Tabla 21 del Informe plan de desarrollo institucional “unidos para transformar vidas” Universidad del Pacífico vigencia 2022.*

1. Fortalecimiento de habilidades blandas para la mejora continua del clima laboral.
2. Fomentar buenos hábitos y estilos de vida saludables a través de actividades deportivas y hobbies donde se promueva la integración familiar.
3. Acciones que aporten al cumplimiento de los nuevos retos y expectativas de los servidores públicos para esta vigencia.
4. El crecimiento profesional y personal como uno de los pilares que genera motivación en los servidores públicos.
5. Igualdad en oportunidades de acceso a incentivos y amplia cobertura a nivel nacional.



## **Áreas de intervención**

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 de la Universidad del Pacífico, se enmarca en los siguientes componentes/programas:

### **1. Programa de Salud**

El programa de salud está enfocado en la realización de actividades asistenciales y educativas, por medio de:

- La Prestación de los servicios de medicina general, odontología general, psicología y primeros auxilios a través de consultas externa programada, consulta prioritaria y acompañamiento en situación de calamidad.
- La Promoción de hábitos y estilos de vida saludable, para la prevención de la enfermedad y el mantenimiento de la salud de la comunidad universitaria de manera individual y colectiva realizando Circuitos, Jornadas y Brigadas de Salud

El programa se desarrolla a través del área de salud de la Dirección de Bienestar Universitario y de las diferentes entidades de salud con las que la Universidad tenga alianzas.

### **2. Programa de arte y cultura**

Este programa permite a los servidores, funcionarios y contratistas de la Universidad, integrarse y desarrollar las actividades artísticas y culturales ofrecidas a través del área de arte y cultura de la Dirección de Bienestar Universitario, por medio de las siguientes modalidades:

- Participación en talleres de formación ofertados en Artes plásticas, música, danza, artes escénicas, audiovisuales y creación literaria.
- Hacer parte de los grupos de talento establecidos dentro del área artística y cultural de la Dirección de Bienestar Universitario.
- Asistir a los eventos dedicados a las muestras de talento de los grupos formados en el área artística y cultural de la Dirección de Bienestar Universitario.



### **3. Programa de Recreación, Deporte y aprovechamiento del tiempo libre.**

Este programa a través del área de Deportes y Recreación de la Dirección de Bienestar Universitario, propende potencializar la actividad física, el deporte y el uso racional del tiempo libre de los servidores, funcionarios y contratistas de la Universidad, mediante proyectos que incorporen hábitos de vida saludable, la competición de representación y la actividad libre y espontánea de recrearse con la intencionalidad de extensión a la comunidad externa.

Las actividades deportivas y recreativas a desarrollar son: Torneos de baloncesto, fútbol sala, fútbol; rutinas de acondicionamiento físico; salidas ecológicas; cardiorumba y ciclo paseo. Así como la participación activa en los juegos de la Asociación Colombina de Universidades (ASCUN – Deportes) y actividades recreativas con la caja de compensación COMFENALCO.

### **4. Programa de Vivienda**

Con el objetivo de mejorar la calidad de vida en los servidores, funcionarios y contratistas de la Universidad, se realiza de manera anual una feria de la vivienda, la cual tiene participación de la Caja de Compensación Familiar con los proyectos de vivienda para sus afiliados como también se brinda asesoría para el beneficio de subsidio de vivienda, así mismo se invita a participar otras constructoras y fondos de cesantías y el Fondo Nacional del Ahorro.

### **5. Programa Cambio Organizacional**

De conformidad con lo establecido en el decreto ley 1567 de 1998 y el decreto 1083 de 2015 la Universidad del Pacífico, evaluará la adaptación al cambio organizacional y adelantará acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

### **6. Articulación con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo**

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se entenderá plenamente articulado con las acciones y/o procesos establecidos en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) de la Universidad del Pacífico, por ende se entenderán vinculadas al presente Plan las acciones propias del PAT-SST y sus componentes, en cuanto las mismas propician mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, además de la salud



en el trabajo, que conlleva la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los servidores, funcionarios y contratistas de la entidad.

Destacándose en este particular lo correspondiente a la adaptación Laboral, entendida desde SG-SST como aquel proceso orientado a través de evaluaciones médicas ocupacionales en los casos en el que el trabajador no requiera reubicación, pero presenta recomendaciones que afectan sus funciones y entorno laboral; el empleador está obligado adaptar su puesto de trabajo o funciones a sus condiciones de salud, responsabilizando al trabajador en sus conductas y comportamientos seguros. Así mismo, desarrollar o fortalecer las capacidades necesarias para el desempeño eficiente y seguro de la actividad de rehabilitación laboral y/u ocupacional específica, de acuerdo con la meta de rehabilitación del trabajador.

#### **7. Programa Integral para el Retiro Laboral**

El programa de Pre-pensionados, llamado Programa Integral para el Retiro laboral - PIRELA, está orientado al personal docente y administrativo de la Institución, 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 Decreto Ley 1227 de 2005 artículo 75 Numeral 3.

El programa tiene como objetivo principal preparar a docentes y administrativos Pre-pensionados en aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, para asumir el retiro de la vida laboral como otra opción y estilo de vida; con una preparación al cambio para así facilitar su 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.

#### **8. Cultura Organizacional; así mismo acciones para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual).**

La Universidad del Pacífico, a través de la División para el Desarrollo del Personal en articulación con el área de desarrollo humano de la Dirección de Bienestar Universitario, plantea una serie de actividades que logren establecer relaciones satisfactorias de intereses mutuos, evitando y/o mitigando sentimientos de descontento, apatía, inconformidad, etc.



Estas actividades están dirigidas al personal docente y administrativo de la Universidad, y son apoyadas por la ARL con el fin de optimizar la cultura, el fomento de una sana convivencia laboral y mejoramiento del clima organizacional de la entidad, a través de la medición del Clima laboral con el respectivo plan de intervención, cuyo objetivo es el fortalecimiento de los equipos de trabajo, a través de talleres y actividades lúdicas en temas como: *Estilo de dirección, la comunicación e integración, el trabajo en equipo, Liderazgo y sentido de pertenencia.*

#### **9. Vinculación de personas con discapacidad en el sector público entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017.**

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad, la Universidad del Pacífico, realizará un estudio de identificación y caracterización de los servidores en condición de discapacidad con el propósito de dar cumplimiento a lo antes señalado.

#### **10. Programa de Incentivos**

La Universidad conforme a los pactos convencionales y acuerdos colectivos firmados con los servidores y funcionarios de carrera administrativa, provisionales, docentes y trabajadores oficiales afiliados en los diferentes sindicatos, convino una serie de incentivos económicos como parte del bienestar de los servidores y funcionarios vinculados a la entidad, y que reconoce su labor, entre ellos tenemos:

- Apoyo a los procesos de formación y cualificación formal (primaria, secundaria y universitario (pregrado y posgrado).
- Incentivos establecidos por los acuerdos sindicales y demás disposiciones institucionales de la Universidad.
- Articulación con el PIC y demás procesos de educación no formal (seminarios, diplomados entre otros).
- Apoyo a los gastos de sepelio, integración, reconocimiento económico por calamidad y catástrofe, lentes y monturas, desplazamientos médicos.
- Reconocimiento económico por pensión.
- Apoyo económico a eventos deportivos.
- Seguros de vida.



- Incentivos no pecuniarios, entre los que se destacan: permiso remunerado de un día de trabajo por cumpleaños, reconocimiento por años de servicio, celebración de días especiales, servidores del mes, equipo de la Excelencia, etc.
- Día del Servidor Público.

### **11. Promoción del uso de bicicleta por parte de los funcionarios**

La Universidad, en concordancia con la ley 1811 de 2016, *“por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito”*, en su artículo quinto incentiva el uso de bicicletas para funcionarios públicos; dicha reglamentación al interior de la institución está en trámite para aprobación y permitirá establecer las condiciones para que los funcionarios públicos se transporten en bicicleta y reconocer un día libre remunerado.

### **12. Desarrollar el programa de Estado Joven**

Teniendo en cuenta que el programa de Estado Joven, es una iniciativa del gobierno Nacional dirigida a estudiantes de educación superior de pregrado en sus niveles técnico profesional, tecnológico y profesional, para que adelanten sus prácticas laborales en las entidades públicas como escenario de práctica.

La Universidad del Pacífico, se vincula a este programa dando cumplimiento a la ley 1780 de 2016, Ley ProJoven, para el empleo y el emprendimiento juvenil, ley liderada por el Ministerio del Trabajo, gestionando los procesos internos correspondientes para la ejecución del programa en articulación con la caja de compensación.

### **13. Horarios Flexibles y Teletrabajo**

La Universidad del Pacífico, efectuará un análisis de las condiciones normativas, técnicas y de infraestructura tecnológica, que permita dar cumplimiento a lo señalado en disposiciones como los artículos 2.2.5.5.53 y 2.2.5.5.54, la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, buscando el beneficio de los servidores, funcionarios y contratistas de la entidad, que puedan hacer uso de estos programas.

### **14. Salas de Lactancia Materna**



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL  
E INCENTIVOS 2025**

Realizar acciones orientadas al mejoramiento en las condiciones de las servidoras, funcionarias y contratistas de la Universidad embarazadas y las que se encuentran en periodo de lactancia, a través de la adecuación de espacios laborales entre otros. Se desarrollarán actividades relacionadas con cuidados prenatales, dirigidas a mujeres embarazadas – temas de madres gestantes y lactantes.

**15. Manejo del tiempo libre, equilibrio de tiempos laborales y prevención del Burnout.**

Se promocionarán y difundirán estrategias sobre el manejo del tiempo de trabajo y prevención del Burnout, de manera que se brinden orientaciones para la gestión efectiva del tiempo y la desconexión laboral, en pro de lograr equilibrio entre la vida personal, laboral, familiar y comunitaria. Se realizarán como mínimo dos (2) campañas al año en donde se informen las actividades para la utilización provechosa del tiempo libre y prevención del Burnout a través de comunicación electrónica como el email institucional, la Intranet, la Web y/o boletines virtuales.



## **Responsables**

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Universidad del Pacífico para la vigencia 2025, se implementará teniendo en cuenta el siguiente nivel de responsabilidad, establecido para tal fin:

### **División para el Desarrollo del Personal**

- Dirigir la elaboración, implementación y evaluación de los programas de bienestar, desarrollo personal, capacitación, incentivos, seguridad y salud en el trabajo, y evaluación del desempeño de los servidores públicos de la Universidad.

### **Dirección de Bienestar Universitario**

- Articular las intervenciones a los servidores, funcionarios y contratistas definidos en el alcance del presente Plan con la División para el Desarrollo del Personal, asegurando los recursos necesarios para la ejecución de las actividades programadas, así como velar por su debido cumplimiento.

### **Comité Institucional de Gestión y Desempeño**

- Instancia que aprueba el Plan de Bienestar, estímulos e incentivos.

### **Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos**

- Participar en el diseño y evaluación del plan de bienestar social, estímulos e incentivos; es la instancia que recomienda ante el Comité de Gestión y Desempeño la adopción del Plan en cada vigencia.

### **Comisión de Personal**

- Participar en la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC) y en el de Bienestar Social e Incentivos, y en su seguimiento.

### **Servidores Públicos**

- Realizar la inscripción a las actividades de Bienestar Social, en los tiempos establecidos por la División para el Desarrollo del Personal; una vez inscrito el servidor o grupo



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL  
E INCENTIVOS 2025**

familiar en cualquiera de las actividades programadas, el servidor se compromete a asistir y cumplir con el desarrollo de la misma.

- Evaluar las actividades en las cuales participe, o recomendar acciones de mejora a través de la encuesta dispuesta para tal fin; los resultados obtenidos servirán de insumo para identificar las oportunidades de mejora en las siguientes actividades a desarrollar.
- Participar activamente con el fin de contribuir al crecimiento personal y calidad de vida.



**Cronograma de actividades**

A continuación, se relacionan cada una de las actividades que contribuirán con el fortalecimiento del Bienestar y calidad de vida de los funcionarios de la institución:

**Tabla 3.**  
*Cronograma actividades 2025.*

<b>Programa</b>	<b>Actividad</b>	<b>Responsable</b>	<b>Fecha</b>
<b>Salud</b>	Jornada de desparasitación	Bienestar Universitario - Área de Salud Comunitaria	febrero
	Pausas activas en salud mental		Marzo
	Tertulia Unpa, temas en salud mental		Marzo
	Conmemoración Día de la mujer		los Jueves cada 15 días
	"Cuidando la mente: Alternativas saludables para manejar el estrés"		Marzo
	Campaña de concientización visual sobre inclusión y salud mental		Marzo
	Stand de Planificación familiar		Marzo
	Conversatorio sobre inteligencia emocional		Marzo
	Jornada de tamizaje cardiovascular		Marzo
	Taller "Rompiendo cadenas: Cómo superar la dependencia"		Abril
	Día mundial de la actividad física y la salud		Marzo
	Curso de primeros auxilios en salud física		Marzo
	Círculo de gratitud: Actividad grupal para reflexionar sobre lo positivo y fortalecer relaciones.		Marzo
	Entornos saludables "espacios sin Bullying"		Abril



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL  
E INCENTIVOS 2025**

	Conversatorio sobre imagen y marca personal y su impacto profesional		Abril
	Taller sobre síndrome de burnout		Abril
	Conversatorio sobre la prevención de la adicción a la tecnología y las redes sociales.		Abril
	Semana de la salud física y mental.		Abril
	Conmemoración del día mundial contra la Hipertensión		Abril
	Conmemoración del día mundial sin tabaco		Mayo
	Círculo de dialogo sobre la empatía		Mayo
	Día internacional de lucha contra uso indebido y tráfico ilícito de drogas		Mayo
	Conversatorio sobre primeros auxilios psicológicos.		Mayo
	Día mundial para la prevención del suicidio		Mayo
	Foro educativo sobre cómo identificar y combatir el estigma.		Mayo
	Conversatorio de salud sexual y reproductiva		Mayo
	Taller "Toma el control: Decisiones conscientes"		Mayo
	Día mundial de la salud mental		Mayo
	Conmemoración de la lucha contra el cáncer de mama		Junio
	Taller gestión del tiempo libre		Julio
	Día mundial de la diabetes		Noviembre
	Conmemoración de la lucha contra el VIH/SIDA		Septiembre
<b>Arte y cultura</b>	Cine Club	Bienestar Universitario -	Marzo - Junio



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL  
E INCENTIVOS 2025**

	Puntos de cultura (Transmisión ancestral)	Área de Arte y Cultura	Abril
	Mes de la herencia africana		Mayo
	Realizar exposiciones pictóricas y fotográficas		Mayo
	Diálogos interculturales (Comadreas-Conversatorios)		Mayo
	Festival de la canción		Junio
	Conversatorio Viche Patrimonio y Desarrollo		Julio
	Postales Navideñas		Diciembre
<b>Recreación, Deporte y aprovechamiento del tiempo libre</b>	Campañas educativas para el fomento de la actividad física	Bienestar Universitario - Área de Deporte	Marzo- Noviembre
	Celebración día mundial de la actividad física		Marzo y agosto
			Abril
<b>Desarrollo Humano</b>	Taller "El cuidado en momentos de estrés" para docentes	Bienestar Universitario-Desarrollo Humano	Mayo
	Conversatorio: Acoso sexual y violencias de género.		Febrero – julio
	Conversatorio: Equidad Laboral con Enfoque de Género		Mayo
	Taller “Preparación del Manejo del Ocio y Tiempo Libre”. Para las personas mayores de la comunidad universitaria.		Mayo
<b>Vivienda</b>	Feria anual de vivienda	División para el Desarrollo del Personal	Octubre
<b>Cambio Organizacional</b>	Evaluación de la adaptación al cambio organizacional y	División para el Desarrollo del Personal	Marzo - diciembre



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL  
E INCENTIVOS 2025**

	desvinculación del personal (encuesta virtual).		
<b>Articulación con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	Desarrollo de actividades establecidas en el PAT-SGSST 2023.	División para el Desarrollo del Personal	Marzo - diciembre
<b>Programa Integral para el Retiro Laboral</b>	Actividades programa de desvinculación laboral asistida 2023.	División para el Desarrollo del Personal	Marzo - diciembre
<b>Cultura Organizacional</b>	Encuesta de medición de la cultura organizacional de la Universidad del Pacífico.	División para el Desarrollo del Personal	2023
	Sensibilización de las violencias basadas en género para el comité y staff.	Bienestar Universitario - Área de Desarrollo Humano.	Febrero
	Jornada de activismo en el marco del DIM: Conversatorio Movilización de las Mujeres por la Paz en Colombia		Marzo
	Conversatorio Libertad Física y formación sexual		Marzo
	Campaña conoce el volumen de la violencia (Violentometro)		Marzo
	Taller teórico práctico: Retos y Herramientas para la convivencia pacífica		Abril
	Primeros auxilios Psicosociales		Abril y julio
	Día del jean comunidad universitaria.		Abril
	Conversatorio de inclusión LGTBIQ+		Abril
	¡Campaña Respeta mis derechos!! Respétame la vida.		Abril
	¡¡Campaña no te calles, cuéntalo!!		Abril
	Conversatorio sobre resolución de conflictos		Mayo
	Coaching para una buena salud mental dirigida a funcionarios y docentes.		Mayo, Julio y diciembre.



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL  
E INCENTIVOS 2025**

	Autoestima y empoderamiento personal		Mayo
	Campaña con enfoque de género #si una puede; todas podemos!!		Junio
	Capacitación con enfoque de género Ley1257/2008		Junio
	Jornada de activismo en el marco de la diversidad sexual se realizará un conversatorio: Ven te enseñamos a reconocer tus derechos		Junio
	Presentación de saberes ancestrales en los diferentes grupos indígenas (significado de algunas prácticas)		Junio
	Conversatorio sobre inclusión laboral		Junio
	Capacitación en Igualdad de Género y Derechos		Septiembre
	Semana Cultural		Noviembre
	Noche de los mejores en el marco de la Semana cultural		Noviembre
	Su majestad la marimba		Noviembre
	Jornada de activismo en el marco de la No Violencia Contra la Mujer		Noviembre
	Pasarela Drag Queens y danza Vogue en el marco de la diversidad sexual		Noviembre
<b>Vinculación de personas con discapacidad</b>	Identificación de personas vinculadas con algún tipo de discapacidad/personas con capacidades diferentes a la Universidad.	División para el Desarrollo del Personal	Marzo – diciembre
	Establecimiento del número de vinculaciones que deben realizarse a personas con capacidades diferentes en		2023



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL  
E INCENTIVOS 2025**

	cada anualidad por parte de la Universidad.		
<b>Incentivos</b>	Día del docente	División para el Desarrollo del Personal	Mayo
	Día del trabajo		Mayo
	Día de la madre		Mayo
	Día de la secretaria		Abril
	Día de la familia		Abril
	Día del servidor público		
	Inicio de la navidad		Diciembre
	Noche de reconocimiento al personal por sus labores y aportes a la Universidad.		Diciembre
	Incentivos para docentes y colaboradores por productividad.		Febrero - diciembre
<b>Promoción del uso de bicicleta</b>	Campaña para el uso de la bicicleta por parte de los vinculados a la universidad.	División para el Desarrollo del Personal	Febrero - diciembre
	Enrútate con la Unipacífico (ciclo rutas)		Febrero - diciembre
<b>Programa de Estado Joven</b>	Establecer el porcentaje de vinculaciones que deben realizarse por anualidad en virtud del programa Estado Joven.	División para el Desarrollo del Personal	Febrero - diciembre
	Establecimiento de la directriz de aplicación del programa Estado Joven.		Febrero - diciembre
<b>Horarios Flexibles y Teletrabajo</b>	Establecimiento de la directriz para la aplicación de horarios flexibles y teletrabajo en la Universidad.	División para el Desarrollo del Personal	Febrero - diciembre
	Seguimiento a la aplicación de la directriz de horarios flexibles y teletrabajo.		Febrero - diciembre



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL  
E INCENTIVOS 2025**

<b>Salas de lactancia materna</b>	Identificación de casos de mujeres vinculadas en etapa de gestación y de lactancia.	División para el Desarrollo del Personal	Febrero - diciembre
	Establecimiento de un espacio (sala) para la lactancia materna.		Febrero - diciembre
	Establecimiento de medidas pertinentes que garanticen a las mujeres en estado de lactancia el desarrollo de la misma en los espacios propios de la universidad o sus propios entornos, según se disponga.		Febrero - diciembre
<b>Manejo del tiempo libre, equilibrio de tiempos laborales y prevención del Burnout</b>	Capacitación del Burnout en el marco del PIC	División para el Desarrollo del Personal	Febrero - diciembre
	Campañas de aprovechamiento del tiempo libre y prevención del Burnout		Febrero - diciembre
	Establecer la directriz de desconexión laboral para los vinculados a la Universidad.		Febrero - diciembre

**Fuente:** *Elaboración propia.*



### **Medición del impacto individual e institucional**

Con el fin de realizar un seguimiento, control y evaluación a las actividades y acciones llevadas a cabo por cada una de las áreas que integran este Plan, se utilizarán los indicadores de Eficacia y Eficiencia:

- **Indicador de participación**, definido como # personas participan/ total de beneficiarios.
- **Indicador de Implementación**, definido como las actividades ejecutadas / actividades planeadas.
- **Indicador de productividad**, definido como las actividades programadas / actividades pendientes a realizar