



PLAN ESTRATÉGICO

DE TALENTO HUMANO 2026



**PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026**

ELIECER CANDELO VIAFARA
Rector(E)

DANINSON MARTINEZ IBARGUEN
Secretario General

PAOLA ANDREA CAICEDDO HURTADO
Director Administrativo y Financiero

CAROLINA CALIMEÑO HURTADO
Jefe de la División de Desarrollo de Personal

Presentación

La Universidad del Pacífico es un ente universitario autónomo, creado mediante la Ley 65 de 1988, con personería jurídica y régimen especial. Fue concebida como el modelo más adecuado para dotar a la región Pacífica colombiana de un centro de educación superior orientado a la formación de profesionales en disciplinas contextualizadas, acordes con la excepcional oferta de recursos de la región. Como la primera universidad pública creada con el propósito de impulsar el desarrollo integral de una región a través del conocimiento, la Universidad cuenta con programas académicos diseñados a partir de las potencialidades y necesidades del Pacífico colombiano, tales como el potencial hídrico, los recursos pesqueros, marinos y de aguas interiores, los recursos forestales, la biodiversidad, su estratégica ubicación geográfica y su invaluable riqueza cultural, entre otros.

En este contexto, la Universidad tiene como propósito contribuir al desarrollo social, ambiental, cultural y económico de la región y del país, mediante la formación de líderes integrales y agentes de cambio, a través de la generación y transferencia de conocimiento científico, así como de la potenciación de los saberes tradicionales. Para ello, ofrece una educación pertinente, incluyente y de alta calidad, que responda a las dinámicas y retos del entorno.

En el marco de este compromiso misional, la Universidad reconoce la necesidad de contar con un Talento Humano altamente cualificado, con incentivos adecuados y con la posibilidad de innovar de manera eficiente y con altos estándares de calidad. En consecuencia, se hace indispensable la adopción de un Plan de Gestión del Talento Humano que optimice el ciclo de vida del servidor universitario —ingreso, desarrollo y retiro— y que fortalezca las competencias del personal docente y administrativo. Todo ello con el fin de mejorar los servicios educativos, la investigación y la proyección social, promoviendo el desarrollo integral de los funcionarios, el fortalecimiento de la cultura organizacional, un clima laboral favorable y la eficiencia en los resultados institucionales.

En atención a lo anterior, se formula la planeación estratégica del Talento Humano de la Universidad del Pacífico, condensada en el presente Plan, el cual orienta la gestión institucional en coherencia con el Plan de Desarrollo Institucional 2021-2025 y sus objetivos estratégicos, alineados con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Este Plan se constituye como una herramienta de organización, estructuración y seguimiento de las actividades a desarrollar durante su vigencia. Dichas actividades, al ser ejecutadas y evaluadas, estarán sujetas a procesos de mejora y ajustes permanentes, de acuerdo con las necesidades de los funcionarios, con el propósito de lograr una gestión exitosa que mitigue las debilidades diagnosticadas y promueva la mejora continua de los servidores y funcionarios de la Universidad.

Marco normativo

Tabla 1.

Marco normativo.

Tipo	Norma	Descripción
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”
	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 Pacifico”
Acuerdos del Consejo Superior de la Universidad	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 Pacifico”
	01 de 2009	Artículo 99 establece los Bonos como incentivos al servicio y la experiencia.

	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.*

Orientación estratégica

Misión

La Universidad del Pacífico tiene como propósito contribuir al desarrollo social, ambiental, cultural y económico de la región y del país, formando líderes integrales, agentes de cambio, mediante la generación y transferencia del conocimiento científico y la potencialización de saberes tradicionales, con una oferta y cobertura pertinente y de alta calidad.

Visión

A 2036, la Universidad del Pacífico habrá alcanzado los más altos estándares de calidad en sus programas y procesos; será una de las principales instituciones de educación superior de la región, consolidada y reconocida nacional e internacionalmente como un eje articulador y catalizador de las potencialidades de la misma, a través de la formación, la

investigación formativa, básica y aplicada y el relacionamiento efectivo con los actores clave para el desarrollo sustentable del Pacífico colombiano.

Valores

- **Dignidad y respeto:** El respeto es la base de la convivencia en la Universidad del Pacífico. Las leyes y reglamentos establecen las reglas básicas del respeto. Además, el servidor de la Universidad del Pacífico debe ser justo, cuidadoso, respetuoso, amable, culto y considerado en su relación con los usuarios, con sus jefes, con sus colaboradores y compañeros.
- **Liderazgo:** Es la forma de actuar de cada servidor público, brindando ideas a través del trabajo, logrando la participación integral ofreciendo al máximo la inteligencia del equipo de trabajo con el fin de conseguir las metas comunes.
- **Confiabilidad:** Es la credibilidad que se genera como resultado del trabajo realizado con responsabilidad, compromiso y ética expresados por cada servidor público de la Universidad del Pacífico.
- **Puntualidad:** El valor que se construye por el esfuerzo de estar a tiempo en el lugar adecuado; de ella se deduce con facilidad la organización del tiempo, la planeación de actividades y por supuesto la construcción de una agenda.
- **Coherencia:** Es el valor que los hace ser servidores públicos que los hace actuar siempre de acuerdo con sus principios. Coherencia es la correcta conducta que se debe mantener en todo momento, basada en los principios universitarios, familiares y sociales aprendidos a lo largo de la vida.
- **Idoneidad:** Es la capacidad de respuesta oportuna y pertinente que tiene el servidor público, cualquiera sea su cargo en la Universidad del Pacífico, con las tareas específicas que se desprenden de sus funciones.
- **Actitud de servicio:** Es una disposición permanente de entender y atender las necesidades de los ciudadanos y de la comunidad de manera oportuna, eficaz y positiva.
- **Responsabilidad:** Cada uno de los servidores públicos de la Universidad del Pacífico se compromete en el manejo eficiente de sus recursos, para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, de modo que se cumplan con excelencia y calidad las metas de los Planes de Desarrollo y de Acción, con la capacidad para reconocer y afrontar las

consecuencias de sus acciones y responderá ante la Universidad y el Estado por la calidad y la excelencia académica y administrativa.

- **Imparcialidad, equidad, igualdad e interés colectivo:** Es asumir como propio el principio por el cual todos los seres humanos deben ser tratados del mismo modo. La comunidad universitaria se compromete a procurar la imparcialidad en todos sus actos, entendiéndose ésta como la falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo que permite juzgar o proceder con rectitud.
- **Justicia:** Los servidores públicos de la Universidad del Pacífico contribuirán desde su accionar a promover la justicia, tanto la justicia distributiva, que asegura la repartición equitativa de derechos y deberes, obligaciones y ventajas, entre los miembros de la comunidad, como la justicia conmutativa que se refiere a la equivalencia entre la prestación y la contraprestación.
- **Esfuerzo:** Cada miembro de la comunidad universitaria asumirá su labor como la actividad donde se realiza más de lo mínimo exigido para buscar un objetivo.
- **Tolerancia:** Será parte del quehacer diario hacer de la tolerancia la virtud indiscutible de la democracia. El respeto a los demás, la igualdad de todas las creencias y opiniones, la convicción de que nadie tiene la verdad ni la razón absoluta son el fundamento que denomina o caracteriza el ser tolerante.
- **Amor a la verdad:** Será una práctica cotidiana el amor a la verdad, ya que la mentira, el soborno y la corrupción destruirán a los seres humanos, la honestidad contribuirá a la armonía y al bienestar permitiendo así el desarrollo de los seres humanos. Ser honesto es ser verdadero.
- **Integralidad:** Contribuir a la formación integral, entendida como equilibrio entre los aspectos científico, tecnológico, artístico y humanístico en los procesos de aprendizaje.
- **Convivencia:** Se promoverá la convivencia pacífica como la posibilidad de vivir juntos; vivir o habitar en compañía de otros, vivir o habitar en armonía. Para que exista una buena convivencia universitaria se promueven mecanismos de concertación y diálogo en los que todos los actores se vean representados. En una sociedad democrática, aceptar la existencia de conflictos es afrontar la realidad, mientras que negarla y ocultar las diferencias es un modo de generar violencia. Se trata de rescatar el valor de la tolerancia y la negociación para aprender, a partir de las diferencias.

- **Moralidad:** Los actos de los miembros de la comunidad universitaria están guiados por los principios morales, actuar con moralidad implica comportarse conforme a unas reglas socialmente establecidas y la civilización depende de su uso generalizado para su existencia.
- **Ética pública:** Lograr, a partir del diálogo y sin violencia, el compromiso de construir equilibrios entre las exigencias y los aportes de cada uno de los integrantes de la comunidad universitaria y trabajar por la construcción de una imagen de eficiencia y eficacia en la universidad pública, permitirá seguir en la construcción de una Ética Pública.
- **Rendición de cuentas – publicidad:** Los actos serán públicos y se realizará la correspondiente publicidad y rendición de cuentas de los mismos, ya que el buen gobierno de una organización pública o privada supone el rendir cuentas ante la misma organización y la sociedad en general. Ello implica la transparencia en las informaciones sobre la consecución de los objetivos marcados y sobre el cómo se ha conseguido ese cumplimiento.
- **Eficacia:** En la gestión pública, y en particular en la Universidad del Pacífico, priman los intereses generales y se desarrollan con eficacia, entendiéndose como tal la capacidad de lograr los objetivos y metas programadas con los recursos disponibles en un tiempo predeterminado.
- **Economía:** En la Institución se procuran conductas humanas con una relación entre fines y medios escasos que tienen usos alternativos.
- **Celeridad:** La actuación procura la prontitud y rapidez en la gestión de los procesos; la celeridad es uno de los principios constitucionales y corresponde a la presteza, viveza de ingenio o de imaginación al ejecutar algo.
- **Competencia:** Los procesos promoverán la formación de los funcionarios, ya que quien posee competencia profesional dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.
- **Prudencia:** La Prudencia es la virtud de actuar de forma justa, adecuada y con cautela. De comunicarse con los demás por medio de un lenguaje claro, literal, cauteloso y adecuado. De crear respetando los sentimientos, la vida y las libertades de aquellos a quienes se puedan ver afectados por la creación, sea tecnológica o artística. La prudencia dispone la razón a discernir en cada circunstancia, el verdadero bien y a elegir

los medios adecuados para realizarlo. Es guía de las demás virtudes, indicándoles su regla y medida.

Propósitos

- Poner las funciones sustantivas de docencia, investigación y proyección social al servicio del país y, de manera prioritaria, de las comunidades de la región Pacífica, mediante programas articulados con su entorno, caracterizados por altos estándares de calidad y un sólido sentido ético en el desarrollo de sus acciones.
- Establecer y fortalecer la articulación con los sectores sociales, productivos y gubernamentales de la región y del país, promoviendo la integración y cooperación de la comunidad universitaria en los ámbitos regional, nacional e internacional.
- Fomentar y consolidar en la comunidad universitaria una cultura de la evaluación orientada al mejoramiento continuo de la calidad en los procesos académicos, administrativos y de gestión universitaria.
- Garantizar criterios y mecanismos transparentes, equitativos y objetivos para la vinculación de estudiantes, docentes y personal administrativo, que aseguren la igualdad de oportunidades y la incorporación de personas idóneas, conforme a los requisitos establecidos en los estatutos y reglamentos institucionales.

Objetivos

Objetivo General

Fortalecer los procesos de gestión del Talento Humano de la Universidad del Pacífico, promoviendo el mejoramiento continuo de los servidores, funcionarios, contratistas, pasantes, practicantes, visitantes y demás personas asimiladas institucionalmente, mediante la implementación de estrategias, programas y actividades orientadas al desarrollo de sus capacidades, conocimientos y competencias, así como al mejoramiento de su calidad de vida, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en la dimensión de Talento Humano.

Objetivos Específicos

1. Contribuir al desarrollo integral de los servidores, fortaleciendo el clima laboral, la cultura organizacional y los procesos de cambio institucional, mediante la potenciación del Talento Humano orientado a una cultura de servicio.
2. Fortalecer y posicionar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en todos los niveles de la institución, promoviendo entornos laborales seguros, saludables y sostenibles.

3. Garantizar procesos adecuados de transferencia de conocimiento y reconocimiento de la labor institucional, mediante el fortalecimiento de los planes de retiro asistido para los funcionarios que culminan su vinculación con la Universidad.
4. Estructurar, actualizar y mantener la información de los cargos vacantes que conforman la planta de personal de la Universidad, con el fin de facilitar su provisión oportuna y asegurar la adecuada prestación del servicio institucional.

Alcance

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Universidad del Pacífico aplica a todos los servidores, funcionarios, contratistas, pasantes, practicantes, visitantes y demás personas asimiladas institucionalmente, de conformidad con la normatividad vigente y en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Caracterización del Talento Humano

La Universidad del Pacífico dispone de la información correspondiente a la Planta de Personal y del Manual de Funciones y Competencias Laborales como instrumentos fundamentales para el control, seguimiento y administración del Talento Humano. Estos documentos permiten identificar, caracterizar y mantener actualizados los empleos, de acuerdo con las necesidades del servicio y los objetivos institucionales.

En este marco, la caracterización de los empleos se refleja en la Planta de Personal de la Universidad, la cual constituye la base para la gestión, provisión y desarrollo del Talento Humano, tal como se describe a continuación:

Tabla 2.

Planta de cargos.

No.	Nivel	Denominación	Código	Grado
1	Directivo	Rector	0045	21
1	Directivo	Secretaria General	0037	18
1	Directivo	Director Académico	0060	18
1	Directivo	Director Administrativo y Financiero	0100	18
1	Directivo	Director de Bienestar	0085	17
8	Directivo	Directores de Programas	0085	17
3	Directivo	Directores de Departamento	0085	17
1	Directivo	Jefe de oficina de control interno Disciplinario	0085	17
1	Directivo	Director de Investigación	0060	17
1	Asesor	Jefe Oficina Asesora de Planeación	1045	10
1	Asesor	Jefe Oficina asesora de Cooperación	1020	10

1	Asesor	Jefe oficina Asesora de Control Interno	1020	10
1	Ejecutivo	Director de Proyección social	0060	23
4	Profesional	Profesionales Especializados	2028	19
1	Profesional	Director de Registro y Control	2028	18
1	Profesional	Jefe de Mantenimiento de Equipo de Informática	2028	18
5	Profesional	Profesionales Especializados	2028	17
1	Profesional	Jefe de Archivo Correspondencia	2028	12
1	Profesional	Profesional Universitario	2028	10
2	Técnico	Técnicos	3124	18
3	Asistencial	Secretaria Ejecutiva	4210	23
7	Asistencial	Secretarias	4178	14
5	Asistencial	Servicios Generales	4064	13

Fuente: *Elaboración propia.*

Medición del clima organizacional.

La Universidad del Pacífico aplicó la Encuesta Institucional de Clima Organizacional 2025 entre el 26 y el 30 de mayo, con el propósito de medir las percepciones de los colaboradores respecto al entorno de trabajo, la calidad de las relaciones dentro de la institución y los valores compartidos que conforman la cultura organizacional.

Diligenciaron el instrumento 347 colaboradores de los 474 habilitados, lo que representa una tasa de participación del 73%.

Con el propósito de profundizar en la comprensión del clima organizacional, se realizó un análisis desagregado por dependencia, lo cual permite identificar con mayor especificidad las diferencias en las percepciones y niveles de satisfacción entre las áreas académicas y/o administrativas de la institución. A continuación, se presentan los principales hallazgos por dependencia, teniendo en cuenta la tasa de participación, ya que brinda una lectura más precisa y contextualizada de los resultados.

Table 3.

Índice de Ambiente Laboral (IAL) por dependencia

Dependencia	IAL ↓
Rectoría	100 %
Archivo y Correspondencia	93 %
Presupuesto	93 %
Dirección Académica	92 %
Bienestar Universitario	92 %
Comunicaciones	91 %
Oficina División de Desarrollo de Personal	90 %
Dirección Administrativa y Financiera	90 %
Secretaría General	90 %
Programa de Construcciones Civiles	90 %
Oficina Asesora de Control Interno	88 %
Programa de Ingeniería De Sistemas	88 %
Compras y Almacén	87 %
Oficina de Registro y Control Académico	87 %
Oficina de Tesorería	87 %
Departamento de Informática	87 %
Dirección de Investigaciones	86 %
Oficina Asesora de Planeación	85 %
DECINE	84 %
Laboratorios	83 %
Programa de Administración de Negocios Internacionales	83 %
DELIN	82 %
Mantenimiento Locativo	80 %
Programa de Agronomía	79 %
Biblioteca	78 %
Oficina de Cooperación Internacional	78 %
Mantenimiento de Equipos de Computo	77 %
CEPA	73 %
Programa de Acuicultura	73 %
Programa de Sociología	72 %

La dependencia de Rectoría presentó un resultado excepcional en la medición del clima organizacional, con un Índice de Ambiente Laboral (IAL) de 100 % en la línea horizontal naranja en el gráfico (*Figura 10*). Asimismo, obtuvo un índice Gestalt de 100 % (línea morada), lo cual indica que la totalidad de las personas encuestadas percibe a la Universidad del Pacífico como un excelente lugar para trabajar. Este nivel de coincidencia entre ambos indicadores evidencia una experiencia laboral altamente satisfactoria y coherente, tanto a nivel objetivo (condiciones de trabajo) como subjetivo (percepción general).

Plan Estratégico del Talento Humano (PETH)

En atención a los lineamientos establecidos en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) del Departamento Administrativo de la Función Pública, la Universidad del Pacífico presenta la formulación del Plan Estratégico del Talento Humano (PETH), como un instrumento orientador de la gestión institucional en esta materia. Dicho Plan se encuentra alineado con las actividades y acciones planificadas por la División para el Desarrollo del Personal, en coherencia con los objetivos estratégicos institucionales y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Componentes PETH.



1. Plan Anual de vacantes y previsión de Talento Humano

La División para el Desarrollo del Personal a través del *Plan Anual de vacantes y previsión de Talento Humano* busca identificar la situación del personal de la institución para proveer de manera definitiva cargos vacantes de la Planta de Personal de la Universidad para la vigencia 2023, teniendo en cuenta el estimado de vacantes existentes.

2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

A través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adelantarán las acciones correspondientes con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades de la Universidad, partiendo de la identificación, evaluación y control de los riesgos y la promoción y prevención de la salud, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

3. Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de capacitación está enfocado a contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores, funcionarios y contratistas de la Universidad, por lo cual, el parte de las necesidades y requerimientos de estos y los líderes de procesos, así como de las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño y los conocimientos ausentes o que se deban fortalecer.

4. Plan de Bienestar Social e Incentivos

El Plan de Bienestar e Incentivos está orientado a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores de la Universidad.

Igualmente, se orienta al fortalecimiento de la cultura organizacional y la adaptación laboral, contemplando adicionalmente espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

Evaluación del PETH

Se establece como responsable de la evaluación del presente PETH, a la División para el Desarrollo del Personal de la Universidad, la cual establecerá los siguientes mecanismos para hacer el seguimiento de las acciones implementadas:

Tabla 4.

Evaluación PETH.

Mecanismos de evaluación	Periodicidad	Responsable
Matriz de seguimiento	Trimestral	División para el Desarrollo del Personal
Planes del Talento Humano	Trimestral	
Autodiagnóstico GETH	Anual	
Autodiagnóstico Integridad	Anual	
Seguimiento al indicador	Trimestral	División para el Desarrollo del Personal / SIG
Plan de Acción (cronogramas)	Trimestral	División para el Desarrollo del Personal / Oficina Asesora de Planeación
Matriz MECI	Trimestral	Control Interno
Furag	Anual	Función Publica

Fuente: *Elaboración propia.*

Desarrollándose así, el seguimiento del mismo mediante la medición ponderada del cumplimiento de los indicadores asociados a los planes institucionales que hacen parte integral del presente plan, tales como: 1) Plan Anual de vacantes y previsión de Talento Humano, 2) Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, 3) Plan Institucional de Capacitación, y 4) Plan de Bienestar Social e Incentivos, así:

Tabla 5.

Indicadores y metas PETH

Nombre del indicador	Formula del indicador	Meta
Plan Anual de vacantes y previsión de Talento Humano	# de cargos vacantes / # cargos a ofertar según lineamientos de la alta dirección * 100	>5%
	# de cargos provistos/ # de cargos a proveer según lineamientos de la alta dirección * 100	100%
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	% de cumplimiento de estándares mínimos según Res 0312 de 2019	80%
Plan Institucional de Capacitación	# de actividades ejecutadas en el período / # de actividades programadas en el PIC para el periodo * 100	80%

	# de funcionarios que participaron en las actividades del PIC en el período / Total de funcionarios activos con fecha a corte del indicador * 100	80%
	# de actividades realizadas en el período / # de actividades programadas * 100	80%
Plan de Bienestar Social e Incentivos	# de funcionarios que participaron en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos en el período / Total de funcionarios activos con fecha a corte del indicador * 100	80%

Fuente: *Elaboración propia.*



PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO
2026



**PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026**

ELIECER CANDELO VIAFARA
Rector(E)

DANINSON MARTINEZ IBARGUEN
Secretario General

PAOLA ANDREA CAICEDDO HURTADO
Director Administrativo y Financiero

CAROLINA CALIMEÑO HURTADO
Jefe de la División de Desarrollo de Personal

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026

Presentación

La Universidad del Pacífico, es un ente Universitario autónomo creado por la Ley 65 de 1988¹, con personería jurídica y régimen especial. Concebida como el modelo más apropiado para dotar a la región pacífica colombiana de un centro de educación superior, que formara profesionales en disciplinas contextualizadas con la excepcional oferta de recursos que posee la región, que al ser la primera universidad pública creada para desarrollar toda una región a través del conocimiento cuenta con la totalidad de programas académicos contextualizados a partir de los recursos que ofrece el pacífico y las necesidades que afrontan sus gentes (potencial hídrico, recursos pesqueros, marinos y de aguas interiores, recursos forestales, biodiversidad, situación estratégica privilegiada, potencial cultural, etc.).

En cuanto, la Universidad tiene como propósito contribuir al desarrollo social, ambiental, cultural y económico de la región y del país, formando líderes integrales, agentes de cambio, mediante la generación y transferencia del conocimiento científico y la potencialización de saberes tradicionales, con una oferta y cobertura pertinente y de alta calidad, cobran importancia las acciones institucionales en materia de gestión del talento humano en procura de contar con el personal suficiente y que disponga de las competencias necesarias para el óptimo desempeño institucional en cumplimiento de los estándares y disposiciones aplicables.

Perspectiva bajo la cual, la División para el Desarrollo del Personal realiza la provisión del talento humano a partir de información precisa en atención a lo establecido en el artículo 17 de la ley 909 de 2004 y con base en los Lineamientos de Planeación de los Recursos Humanos presenta el Plan Anual de Vacantes y Provisión del Talento Humano actualizado con las necesidades de previsión del talento humano con cierre a la vigencia 2026. El presente documento se desarrolla en tres Etapas: en primer lugar, un análisis cuantitativo de la planta de personal, segundo, la identificación de las necesidades de Recurso Humano y finalmente la definición de acciones en cobertura para atender dichas necesidades.

¹ La Ley es una iniciativa parlamentaria.



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026

INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes y Provisión del Talento Humano 2026 de la Universidad del Pacífico se formula en cumplimiento de lo establecido en la Constitución Política de Colombia, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas concordantes que regulan la gestión del empleo público y la administración del talento humano, así como en armonía con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Este plan constituye un instrumento de planeación estratégica orientado a garantizar la provisión oportuna y eficiente de los empleos docentes y administrativos de la Institución, bajo los principios de mérito, igualdad, transparencia, publicidad y eficiencia, asegurando la continuidad y calidad de los procesos académicos, investigativos, de extensión y administrativos que soportan el cumplimiento de la misión institucional de la Universidad del Pacífico.

La formulación del Plan Anual de Vacantes y Provisión del Talento Humano 2026 se fundamenta en el análisis de la planta de personal, las vacantes definitivas y temporales, las situaciones administrativas, los movimientos de personal y las necesidades institucionales proyectadas, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, cuando a ello haya lugar, y las políticas institucionales de gestión del talento humano.

En este sentido, el plan se articula con el Plan Estratégico Institucional, el Plan de Desarrollo Universitario y los planes operativos anuales, constituyéndose en una herramienta clave para la toma de decisiones, la optimización de los recursos humanos y el fortalecimiento de la capacidad institucional, contribuyendo al mejoramiento continuo del desempeño organizacional y al logro de los objetivos estratégicos de la Universidad del Pacífico durante la vigencia 2026



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Planificar y gestionar de manera eficiente la provisión de las vacantes de los empleos docentes y administrativos de la Universidad del Pacífico durante la vigencia 2026, garantizando la disponibilidad del talento humano idóneo, en el marco de los principios de mérito, transparencia, igualdad y eficiencia, con el fin de asegurar el cumplimiento de las funciones misionales y el fortalecimiento de la capacidad institucional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar y consolidar las vacantes definitivas y temporales de la planta de personal docente y administrativa de la Universidad del Pacífico, con base en el análisis de la estructura organizacional, las situaciones administrativas y las necesidades institucionales.
2. Programar y priorizar las acciones de provisión de vacantes, de conformidad con la normatividad vigente y los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y el Departamento Administrativo de la Función Pública.
3. Garantizar que los procesos de provisión del talento humano se realicen bajo los principios de mérito, igualdad de oportunidades, publicidad y transparencia, promoviendo la selección del personal con las competencias requeridas para cada empleo.
4. Articular el Plan Anual de Vacantes y Provisión del Talento Humano con el Plan Estratégico Institucional, el Plan de Desarrollo Universitario y los planes operativos anuales, asegurando coherencia en la planeación y ejecución de la gestión del talento humano.
5. Contribuir a la continuidad, calidad y eficiencia de los procesos académicos y administrativos mediante la provisión oportuna del talento humano requerido para el cumplimiento de las funciones misionales de la Universidad del Pacífico.
6. Fortalecer la toma de decisiones institucionales a través de información actualizada y confiable sobre la gestión de vacantes y provisión del talento humano.



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026

Alcance

El Plan Anual de Vacantes y Provisión del Talento Humano para la vigencia 2026 establece los lineamientos y acciones necesarias para la identificación, gestión y provisión de las vacantes de la planta de personal de la entidad, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y las disposiciones emitidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

El plan aplica a todos los empleos que conforman la planta de personal de la entidad, incluyendo cargos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, periodo fijo y empleos temporales, y contempla tanto las vacantes definitivas como las vacantes temporales que se generen durante la vigencia, derivadas de situaciones administrativas tales como licencias, comisiones, encargos, suspensiones, vacaciones, entre otras, de conformidad con la normativa vigente.

El alcance del plan comprende las etapas de diagnóstico y análisis de las vacantes, planeación de la provisión de los empleos, definición de los mecanismos de provisión permitidos por la ley (encargos, nombramientos provisionales, listas de elegibles, procesos de selección adelantados por la CNSC, entre otros), así como el seguimiento y evaluación de las acciones implementadas durante la vigencia 2026, garantizando el respeto por los principios de mérito, igualdad, transparencia y publicidad.

Así mismo, el Plan Anual de Vacantes y Provisión del Talento Humano se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Plan Estratégico de Talento Humano y los demás instrumentos de planeación institucional, contribuyendo al fortalecimiento de la gestión del talento humano, la continuidad del servicio público y el cumplimiento de los objetivos misionales y estratégicos de la entidad.



Glosario

Con el fin de comprender más fácilmente el presente documento se muestran a continuación las definiciones de las principales temáticas que se incluyen en el presente documento, las cuales se encuentran definidas en el Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad de Cundinamarca; Acuerdo 005 del 5 de agosto de 2009.

- **Carrera administrativa:** Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. (Artículo 27 Ley 909 de 2004).
- **Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC):** Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad. (Acuerdo 001 del 16 de diciembre de 2004).
- **Empleo:** Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas, deberes, derechos, atribuciones y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, e conformidad con la Ley y el Estatuto General de la Universidad, el Estatuto de Personal Administrativo y demás concordantes, con el propósito de satisfacer las necesidades permanentes de la Institución (artículo 12 del Acuerdo 005 del 5 de agosto de 2009).
- **Encargo:** Situación administrativa que recae en un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019).



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026

- **Evaluación del desempeño:** Proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al servidor público en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados. El propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, son indispensables para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).
- **Lista de elegibles:** Listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).
- **Modelo integrado de planeación y gestión (MIPG):** Es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.
- **Naturaleza General de las Funciones:** Clasificación Según La Naturaleza De Las Funciones Según la naturaleza general de las funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 770 de 2005, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel técnico y Nivel Asistencial.
 - ✓ *Nivel Directivo:* Comprende los empleados a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes programas y proyectos.
 - ✓ *Nivel Asesor:* Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
 - ✓ *Nivel Profesional:* Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026

- ✓ *Nivel Técnico:* Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
 - ✓ *Nivel Asistencial:* Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.
- **Niveles de los Empleos de la Planta de Personal Docente y Administrativo:** En el artículo 1 del Acuerdo 003 del 17 de mayo de 2013, establece la planta de cargos de la Universidad según su respectiva clasificación y denominación.
 - ✓ Nivel Directivo
 - ✓ Nivel Asesor
 - ✓ Nivel Profesional
 - ✓ Nivel Técnico
 - ✓ Nivel Asistencial
 - ✓ Docentes
 - **Nombramiento ordinario:** Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).
 - **Nombramiento provisional:** Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.
 - **Oferta pública de empleos de carrera (OPEC):** Es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad, el cual se consolida, basándose en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de personal.



**PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026**

- **Traslado:** Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 1083 de 2015).
- **Vacante definitiva:** Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.
- **Vacante temporal:** Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).



Normatividad

NORMATIVA	
Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.	Decreto 612 de 2018, “Por el cual se establecen las directrices generales para la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Artículo 15, numeral 2, literal b.	Decreto 815 de 2018, “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.
Ley 1960 de 2019, “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.	Lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC.
Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública”.	



NORMAS INTERNAS DE LA UNIVERSIDAD

Acuerdo 014 de 2005 “Por el cual se refrendan los Estatutos y Reglamentos en la Universidad del Pacífico”

Acuerdo 001 de 2009 “por el cual se adopta el reglamento de personal administrativo”.

Acuerdo 003 de 2009 “por el cual se adopta el Reglamento de Personal Docente de la Universidad del Pacífico”.

Acuerdo 006 de 2010 “por medio del cual se realizan modificaciones en la Planta Global Administrativa y Docente de la Universidad del Pacífico”.

Acuerdo 017 de 2015 “por medio del cual se autorizan acciones para el fortalecimiento de la planta docente de la Universidad del Pacífico”.

Acuerdo 064 de 2019 “por medio del cual se otorgan facultades al rector encargado para realizar cambios y modificaciones en la planta de personal de la Universidad del Pacífico”

Acuerdo 217 del 2025 “por medio del cual se modifica la planta de cargos de la Universidad del Pacífico.

Acuerdo Superior 226 del 2025, “por medio del cual se modifica la Planta de la Universidad del Pacífico y se incorporan los cargos para el funcionamiento de la Oficina de Control Disciplinario Interno de Instrucción”



**PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026**

Alineación institucional

Tabla 1.

Alineación institucional frente a MIPG.

DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PLANES/ PROGRAMAS O PROYECTOS	DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN
<i>Dimensión del Talento Humano</i>	El Plan Anual de Vacantes y Provisión del Talento Humano se ajusta a la dimensión del Talento Humano, por el desarrollo de mecanismos que llevan a vincular a través del mérito a servidores públicos con los perfiles y las competencias necesarias para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad y la atención eficaz que los mismos presten a los grupos de valor.
<i>Política de Integridad</i>	El Plan Anual de Vacantes y Provisión del Talento Humano contribuye a la Política de Integridad en la medida en que se trazan mecanismos transparentes que articulen elementos de integridad con un entorno de servicio público favorable al comportamiento ético de sus servidores públicos.
<i>Plan Estratégico de Talento Humano (PETH).</i>	El Plan Anual de Vacantes y Provisión del Talento Humano es parte integral de dicho plan y contribuye con el logro del objetivo porque permite establecer estrategias para la planeación y gestión del talento humano en la entidad.

Fuente: *Elaboración propia.*



**PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026**

Tabla 2.
Planta de cargos.

No.	Nivel	Denominación	Código	Grado
1	Directivo	Rector	0045	21
1	Directivo	Secretaria General	0037	18
1	Directivo	Director Académico	0060	18
1	Directivo	Director Administrativo y Financiero	0100	18
1	Directivo	Director de Bienestar	0085	17
8	Directivo	Directores de Programas	0085	17
3	Directivo	Directores de Departamento	0085	17
1	Directivo	Jefe de oficina de control interno Disciplinario	0085	17
1	Directivo	Director de Investigación	0060	17
1	Asesor	Jefe Oficina Asesora de Planeación	1045	10
1	Asesor	Jefe Oficina asesora de Cooperación	1020	10
1	Asesor	Jefe oficina Asesora de Control Interno	1020	10
1	Ejecutivo	Director de Proyección social	0060	23
4	Profesional	Profesionales Especializados	2028	19
1	Profesional	Director de Registro y Control	2028	18
1	Profesional	Jefe de Mantenimiento de Equipo de Informática	2028	18
5	Profesional	Profesionales Especializados	2028	17
1	Profesional	Jefe de Archivo Correspondencia	2028	12
1	Profesional	Profesional Universitario	2028	10
2	Técnico	Técnicos	3124	18
3	Asistencial	Secretaria Ejecutiva	4210	23
7	Asistencial	Secretarias	4178	14
5	Asistencial	Servicios Generales	4064	13

Fuente: *Elaboración propia.*

Vacantes actuales



**PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026**

A continuación, se relacionan las vacantes definitivas y temporales de la planta de empleos de la Universidad del Pacífico, con corte a 31 de diciembre del 2025.

Tabla 4.

Vacantes planta de cargos a 31 de diciembre de 2025.

ADMINISTRATIVOS

Nivel	Denominación	Código	Grado	No. De Cargos	No. De Vacantes	Tipo de Vacancia
Directivo	Rector	0045	21	1		
Directivo	Secretaria General	0037	18	1		Libre Nombramiento y Remoción
Directivo	Director Académico	0060	18	1		Libre Nombramiento y Remoción
Directivo	Director Administrativo y Financiero	0100	18	1		Libre Nombramiento y Remoción
Directivo	Director de Investigación	0060	17	1		Libre Nombramiento y Remoción
Directivo	Director de Bienestar	0085	17	1		Libre Nombramiento y Remoción
Directivo	Directores de Programas	0085	17	8		Libre Nombramiento y Remoción
Directivo	Directores de Departamento	0085	17	3		Libre Nombramiento y Remoción
Asesor	Jefe Oficina Asesora de Planeación	1045	10	1		Libre Nombramiento y Remoción
Directivo	Jefe de Control Disciplinario Interno de Instrucción	0085	18	1		Libre Nombramiento y Remoción
Asesor	Jefe Oficina asesora de Cooperación Internacional	1020	10	1		Libre Nombramiento y Remoción



**PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026**

Asesor	Jefe oficina Asesora de Control Interno	1020	10	1		Libre Nombramiento y Remoción
Directivo	Director de Proyección social	0060	17	1		Libre Nombramiento y Remoción
Profesional	Profesionales Especializados	2028	19	3		Libre Nombramiento y Remoción
Profesional	Director de Registro y Control	2028	18	1		Libre Nombramiento y Remoción
Profesional	Jefe de Mantenimiento de Equipo de Informática	2028	18	1		Libre Nombramiento y Remoción
Profesional	Profesionales Especializados	2028	17	5		Libre Nombramiento y Remoción
Profesional	Jefe de Archivo Correspondencia	2028	12	1		Libre Nombramiento y Remoción
Profesional	Profesional especializado	2028	19	1	1	Libre Nombramiento y Remoción
Profesional	Profesional universitario	2028	10	1	1	Libre Nombramiento y Remoción
Técnico	Técnicos	3124	12	2		Nombramiento Provisional
Asistencial	Secretaria Ejecutiva	4210	23	3		Nombramiento Provisional
Asistencial	Secretarias	4178	14	7		Nombramiento Provisional
Asistencial	Servicios Generales	4064	13	5		Nombramiento Provisional
TOTAL, VACANTES:						2
<i>Nota: no se incluye el cargo de Rector(a) en las plazas vacantes</i>						

Fuente: Elaboración propia.



**PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026**

DOCENTES

Número de empleos	Denominación	No. Docentes Nombrados	No. De Vacantes	Tipo de Vacancia
44	TIEMPO COMPLETO	16	28	Concurso de méritos
20	TIEMPO PARCIAL	0	20	Concurso de méritos
TOTAL, VACANTES			48	

De igual manera, es indispensable señalar los empleos vacantes por retiro como consecuencia de la pensión de jubilación o vejez en plena atención del artículo 41 de la Ley 909 de 2004, que en concordancia con el artículo 2.2.11.1.1. del Decreto 1083 de 2015, señala las causales de retiro del servicio de los funcionarios que desempeñen empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, dentro de los cuales se encuentra el “Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez”. Hecho por el cual, la Universidad del Pacífico establece como fundamental detallar la situación de los servidores de la entidad con miras a exponer quienes ya cuentan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o vejez y quienes se encuentran dentro de la categoría establecida en la Ley, referida a que están dentro de los tres (3) años antes para cumplir con los requisitos de edad, tiempo de servicio para tener dicho derecho, así:

Tabla 5.

Servidores pre-pensionados y con pensión causada a diciembre del 2025

Servidores en pre-pensión			Servidores con el derecho a pensión causado		
Nivel	Hombres	Mujeres	Nivel	Hombres	Mujeres
<i>Directivo</i>	0	0	<i>Directivo</i>	0	2
<i>Asesor</i>	0	0	<i>Asesor</i>	0	0
<i>Profesional</i>	0	4	<i>Profesional</i>	0	0
<i>Técnico</i>	0	1	<i>Técnico</i>	0	0
<i>Asistencial</i>	1	0	<i>Asistencial</i>	0	6
<i>Docente</i>	0	6	<i>Docente</i>	0	5
TOTAL	1	11	TOTAL	0	13
Total H + M	12		Total H + M	13	

H: Hombres // M: Mujeres

Fuente: *Elaboración propia.*



**PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026**

Metodología de provisión

La provisión de los empleos vacantes de la planta global de la Universidad del Pacífico se hará conforme lo establecido en el Acuerdo 055 de 2009 “Estatuto de Personal Administrativo” y las demás disposiciones que reglamentan los procesos de vinculación del personal docente y administrativos, así:

Tabla 6.

Provisión de vacantes.

Estamento	Disposición
<u>Acuerdo 055 de 2009</u>	
Administrativo	Artículo 35. Proceso de selección. El proceso de selección de personal administrativo de la Universidad del Pacífico, es el conjunto secuencial de procedimientos y los específicos para la provisión de empleos vacantes, cuya finalidad es la de seleccionar, de entre los candidatos cualificados, al aspirante más idóneo para el desempeño del cargo.
	Artículo 36. Provisión de empleos de libre nombramiento y remoción. La provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción se hará con un aspirante que demuestre la competencia profesional, la capacidad y la experiencia exigidas para el ejercicio del cargo. La vinculación de los empleados de libre nombramiento se efectuará con nombramiento ordinario y mediante resolución rectoral.
	Artículo 37. Provisión de empleos de carrera. La provisión de los empleos de carrera se hará mediante proceso de selección, cuyas pautas generales están previstas en el Reglamento de Carrera Administrativa Universitaria. El nombramiento se efectuará en período de prueba mediante resolución rectoral.
	Artículo 38. Provisión de empleos desempeñados por trabajadores oficiales. Los trabajadores oficiales serán vinculados contractualmente, a término indefinido o a término fijo, con período de prueba, y sus funciones, deberes, derechos y obligaciones, se estipularán en el contrato de trabajo. Los términos de selección de los trabajadores serán los previstos en el Reglamento Interno de Trabajo.



Artículo 39. Otras formas de provisión. Además de las anteriores, las formas de proveer un empleo de libre nombramiento y remoción o de carrera, vacantes temporal o definitivamente, serán:

1. **Por Traslado:** Consiste en la ubicación temporal o definitiva del empleado en un cargo equivalente a aquel del cual se es titular en su nivel y grado de remuneración, para desempeñarlo en la sede habitual de trabajo o en otra que establezca la Universidad dentro o fuera del municipio de Buenaventura. El traslado puede implicar cambio de funciones, no obstante, no se podrá exigir al empleado, si acepta el traslado, requisitos adicionales para su desempeño.
2. **Por Encargo:** Consiste en la ubicación temporal del empleado en un cargo de nivel similar o superior a aquel del cual es titular, mientras se provee en propiedad o en período de prueba según sea su categoría. El término del encargo no podrá exceder de seis (6) meses, y los requisitos de su ejercicio serán los mismos que se exigen para el desempeño del empleo vacante.
3. **Por Ascenso:** Consiste en la ubicación de un empleado de carrera, con base en el mérito, en un cargo de nivel o grado superior, conforme al procedimiento previsto por el Reglamento de Carrera Universitaria.

Parágrafo: Las formas de provisión indicadas en el presente artículo no podrán conculcar los derechos adquiridos, ni desmejorar las condiciones laborales que tenía el empleado en su cargo anterior.

Docente	Principalmente según dispone el Capítulo II del Título III, Título X y XI del Acuerdo 003 de 2009 “por el cual se adopta el Reglamento de Personal Docente de la Universidad del Pacífico”.
---------	---

Fuente: *Elaboración propia.*

De igual manera, la Universidad del Pacífico en plena observancia de la ley general de contratación y demás disposiciones legales vigentes podrá ante la carencia de servidores para el cumplimiento de labores propias de la institución concurrir a métodos de contratación como la de prestación de servicios y contratos de Apoyo de la Gestión para ocupar empleos transitorios según las necesidades.



**PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026**

Cronograma

La planificación para proveer vacantes en el corto, mediano y largo plazo se tiene en cuenta en primer lugar, las políticas institucionales, los programas, planes y proyectos, las cargas laborales, los perfiles, la formación y competencias del personal vinculado a la Universidad del Pacífico, mediante la aplicación de procesos y actividades secuenciales y continuas sujetas a adaptación y cambios, orientadora de la toma de decisiones que clarifican el propósito central de la institución, la seleccionan objetivos a cumplir, la identificación de puntos claves de éxito, analiza los riesgos y oportunidades, e igualmente apoya como ya se dijo, la decisión e implementa y evalúa estrategias a largo plazo.

Para lo cual, se realizarán las siguientes acciones:

Tabla 7.

Cronograma actividades.

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO					
Objetivos	Productos	Actividades	Responsable	Corto plazo (1 año)	
				Inicio	Fin
Identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión definitiva.	Listado de Vacantes remitido por la División para el Desarrollo del Personal.	Comunicar a la División para el Desarrollo del Personal para que identifique en la planta las vacantes temporales y/o definitivas existentes a la fecha.	División para el Desarrollo del Personal	01/01/2026	31/12/2026
		Revisión de disponibilidad presupuestal requerida.			
		Evaluar la necesidad real de cada dependencia para iniciar proceso.			
Desarrollar acciones de atención al personal en proceso de retiro/desvinculación de la entidad.	Programa de desvinculación asistida.	Desarrollar las acciones necesarias para lograr un retiro/desvinculación asistida del personal de la universidad según corresponda.	División para el Desarrollo del Personal	01/01/2026	31/12/2026



**PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026**

Lograr la provisión temporal de los cargos vacantes.	Realizar la contratación y/o vinculación provisional, ocasional / catedrática o por OPS de en los cargos vacantes de la universidad.	Vinculación de personal para ocupar temporalmente las vacantes de la Universidad.	División para el Desarrollo del Personal	01/01/6	31/12/2026
Lograr la provisión definitiva de los cargos vacantes incluidos en el proceso de selección, en las modalidades abierto y en ascenso mediante la CNSC.	Realizar apertura de un proceso de selección de personal de carrera administrativa.	Desarrollar actividades requeridas para la apertura de un proceso de méritos mediante la CNSC para la provisión de vacancias definitivas de la Universidad.	División para el Desarrollo del Personal	01/01/2026	31/12/2026
Seguimiento a la provisión	Informes de seguimientos	Verificar estado de vacantes y cumplimiento del plan	División para el Desarrollo del Personal	Semestral	31/12/2026

Fuente: *Elaboración propia.*

Nota: *Este plan es susceptible de ajustes, toda vez que, la Universidad del Pacífico se encuentra en proceso de actualización y rediseño institucional de la planta administrativa y docente.*

Consideraciones sobre la inclusión en el proceso de vinculación

En el desarrollo del Plan Anual de Vacantes y Provisión del Talento Humano, la entidad garantizará la aplicación de criterios de inclusión, igualdad y no discriminación en los procesos de vinculación, en concordancia con lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y las disposiciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

Los procesos de provisión de empleos se fundamentarán en el principio de mérito, asegurando igualdad de oportunidades a todas las personas que cumplan con los requisitos del cargo, sin distinción por razones de género, orientación sexual, identidad de género,



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026

etnia, discapacidad, edad, condición socioeconómica, religión, opinión política o cualquier otra condición protegida por la ley.

La entidad promoverá la inclusión laboral de personas con discapacidad, adoptando ajustes razonables en los procesos de selección y vinculación, de conformidad con la Ley 361 de 1997, la Ley 1618 de 2013 y las directrices del DAFP, garantizando accesibilidad física, comunicacional y procedimental cuando sea requerido.

Así mismo, se fomentará la participación de grupos étnicos, en el marco del respeto por la diversidad cultural y los derechos fundamentales, y se promoverá la equidad de género en los procesos de vinculación, atendiendo los enfoques diferenciales y de derechos contemplados en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

En los casos en que la provisión de empleos se realice mediante concursos de mérito adelantados por la CNSC, la entidad dará cumplimiento a las reglas establecidas en las convocatorias respectivas, garantizando la publicidad, transparencia y acceso a la información. Para las modalidades de encargo y nombramiento provisional, se observarán estrictamente los requisitos legales y se aplicarán criterios objetivos que eviten cualquier forma de discriminación o favoritismo.

Finalmente, la entidad realizará seguimiento a la implementación de estas consideraciones, con el fin de identificar oportunidades de mejora que contribuyan al fortalecimiento de una gestión del talento humano incluyente, transparente y alineada con los valores del servicio público.



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026

Programa de desvinculación laboral asistida 2026

INTRODUCCIÓN

El empleo constituye un eje fundamental en la vida del individuo, tanto en su dimensión personal como social, ya que proporciona estabilidad económica, integración social, seguridad e independencia, elementos esenciales para el desarrollo y la realización personal. En contraste, las situaciones de desempleo pueden generar consecuencias negativas a nivel biológico, psicológico y social, tales como ansiedad, deterioro de la autoestima, afectaciones al autoconcepto, síntomas psicósomáticos, depresión y, en casos más severos, el desarrollo de conductas adictivas.

Asimismo, la pérdida del empleo implica una disminución de los ingresos económicos, lo que puede provocar cambios significativos en el estilo de vida e incluso dificultar la cobertura de las necesidades básicas. A nivel organizacional, los procesos de desvinculación laboral no solo impactan a los trabajadores retirados, sino también al personal que permanece en la institución, afectando el clima laboral, incrementando la incertidumbre y generando posibles disminuciones en la productividad y en la imagen institucional.

En este contexto, el Programa de Bienestar Universitario de la Universidad del Pacífico tiene como objetivo promover la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, así como fortalecer una cultura organizacional basada en el sentido de pertenencia, la motivación y la calidez humana. Dentro de sus áreas de intervención se contempla la Calidad de Vida Laboral, la cual incluye la Desvinculación Laboral como una herramienta de gestión del talento humano orientada a acompañar los procesos de cambio institucional.

En cumplimiento de los requisitos legales vigentes, la Universidad del Pacífico, a través de la División de Desarrollo de Personal y Bienestar Universitario, establece el Programa de Desvinculación Laboral Asistida, el cual define las acciones necesarias para fortalecer y humanizar el proceso de retiro de los servidores públicos durante su período de aplicación.



Justificación

El desarrollo de los programas liderados por la División de Desarrollo de Personal de la Universidad del Pacífico se enmarca en la promoción de la Calidad de Vida Laboral, entendida como la existencia de un entorno laboral percibido por el servidor público como satisfactorio, seguro y propicio para su bienestar integral y desarrollo personal y profesional. Este entorno se fundamenta en condiciones laborales que favorecen la satisfacción de las necesidades básicas, la motivación, el desempeño eficiente y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, generando un impacto positivo tanto en la productividad institucional como en el clima organizacional.

Dentro de los campos de intervención de la Calidad de Vida Laboral, la Desvinculación Laboral Asistida constituye un componente fundamental, al configurarse como un proceso de orientación, sensibilización y capacitación dirigido a los servidores públicos próximos a egresar, con el fin de promover actitudes de adaptación, resiliencia y aprovechamiento de nuevas oportunidades frente al período de desempleo. De igual manera, este proceso brinda acompañamiento a los servidores en condición de prepensionados, facilitando su transición y adaptación a una nueva etapa de vida.

En este contexto, y en concordancia con el Plan Anual de Vacantes y Provisión del Talento Humano 2026 de la Universidad del Pacífico, se hace necesaria la implementación del Programa de Desvinculación Laboral Asistida, como una estrategia de apoyo integral a los procesos que el servidor público puede enfrentar a lo largo de su trayectoria profesional, tales como la jubilación, el retiro voluntario, la desvinculación laboral, los procesos de modernización administrativa y las reformas a la planta de personal. Estos procesos generan impactos directos en las dimensiones laboral, social y familiar del individuo, por lo cual resulta indispensable contar con un programa que contribuya a mitigar sus efectos y promueva una transición ordenada, digna y responsable.



OBJETIVOS

General: Preparar a los servidores públicos y demás personal vinculado a la Universidad del Pacífico que se encuentren próximos al retiro, mediante la implementación de estrategias integrales de acompañamiento y apoyo, que faciliten un proceso de desvinculación planificado, digno y sin traumatismos, promoviendo su bienestar personal, familiar y social.

Específicos:

1. Sensibilizar y capacitar a los funcionarios de la Universidad presionándoles herramientas y estrategias para afrontar de manera positiva la transición hacia la vida postlaboral, incluyendo la planificación de nuevas oportunidades profesionales o roles significativos.
2. Preparar integralmente a los pre pensionados, promoviendo la adopción de un enfoque positivo hacia su retiro mediante el desarrollo de aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, que faciliten su adaptación al nuevo ciclo de vida.
3. Brindar apoyo psicológico y social al personal próximo a la desvinculación y sus familiares, favoreciendo su bienestar emocional y fortaleciendo la resiliencia ante los cambios asociados al retiro laboral.

Marco normativo

- Constitución Política de Colombia: Principios de mérito (Art. 53, 54) Igualdad de oportunidades para los trabajadores
- : Modifica la Ley 909, enfocándose en la provisión de empleos de carrera mediante concursos de mérito y el encargo.
- Decreto Ley 760 de 2005 y normas específicas para sistemas de carrera y la provisión transitoria de empleos (encargo, provisionalidad).
- Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Art.2.2.11.1.2, 2.2.11.1.3
- Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”. Art. 75.
- Decreto 1950 de 1973 “Por el cual se reglamentan los Decretos-leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil”.
- Decreto 36 de 1998 “Por el cual se reglamenta el literal c) del artículo 262 de la Ley 100 de 1993”. Art. 1, art. 2, art.3, art.4, art. 5.



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026

- Decreto 36 de 1998 “Por el cual se reglamenta el literal c) del artículo 262 de la Ley 100 del 1993”.
- Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública” Art. 2.2.5.2.1., art. 2.2.11.1.1, art. 2.2.11.1.3, art. 2.2.11.1.4, art. 2.2.11.1.7.
- 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”.
- Ley 100 de 1993 “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.” Art. 262
- Ley 1821 de 2016 “Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas”. Art. 2, art. 3, art. 4, art. 10.
- Ley 190 de 1995 Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa. Art 5
- Ley 797 de 2003 “Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales”. Art. 1, art. 3.
- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”

Términos y definiciones

- **Pre – pensionado:** Son aquellos servidores que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres años siguientes o, en otras palabras, aquellos a los que les falta tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez.
- **Desvinculación asistida:** “Es un proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación, dirigido a la persona por egresar o ser transferida para la búsqueda de un nuevo empleo o actividad de calidad, nivel y condiciones similares a las de su anterior ocupación, en el menor tiempo Posible”.
- **Retiro laboral voluntario:** Voluntad de decisión del servidor público de admitir o apartarse de su labor en el cargo que ocupa.



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026

Beneficiarios

El Programa de Desvinculación Laboral Asistida de la Universidad del Pacífico comprende un conjunto de acciones orientadas a facilitar el retiro asistido y la desvinculación definitiva de los servidores de la institución que cumplen con la edad de retiro forzoso y los requisitos para acceder al derecho pensional. Este programa busca generar beneficios tanto para la persona que se retira como para el entorno organizacional, promoviendo una transición ordenada y positiva, y fortaleciendo la continuidad de relaciones respetuosas y constructivas entre la Universidad y el empleado desvinculado.

Por lo anterior, los beneficiarios del Programa de Desvinculación Laboral Asistida serán: Los empleados públicos y trabajadores oficiales de la Universidad del Pacífico que, por el cumplimiento de la edad de retiro forzoso y/o de los requisitos para acceder al derecho pensional, se encuentren próximos a su desvinculación laboral. En particular, serán beneficiarios aquellos servidores que se encuentren en etapa de prepensión, es decir, mujeres y hombres de setenta (70) años o más, conforme a lo establecido en el artículo 1 del Decreto 321 de 2017.

Etapas del programa

Tabla 8.

Etapas y actividades programa.

Ítems	Etapas	Actividad	Fecha
1	Enlistamiento	Socializar e informar al personal funcionario próximo al retiro sobre el Programa de Desvinculación Laboral Asistida, en coherencia con el Plan Estratégico de Recursos Humanos, como una herramienta de gestión ordenada de la salida del servicio activo, asegurando la continuidad institucional, la transferencia de conocimiento y una transición planificada y digna. Aplicar encuesta a los servidores y demás personal vinculado en proceso de retiro. Articulación con cajas de compensación y agencia pública de empleo para el desarrollo de actividades de formación para el personal en	



**PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026**

		proceso de retiro y/o con proyección de desvinculación. Establecimiento de la oferta institucional para el personal en proceso de retiro y/o de desvinculación en 2026.	
2	Formación	Realizar Curso-taller en temas como autoestima, manejo del estrés y en manejo de emociones, finanzas personales y resiliencia. Agenda de formación ofertada por una entidad de fondo de pensiones.	
3	Acompañamiento	Aplicar una encuesta al personal en proceso de retiro o desvinculación para identificar expectativas, necesidades de acompañamiento, intereses de formación y percepción sobre el proceso, con el fin de orientar adecuadamente las acciones del Programa de Desvinculación Laboral Asistida	

Fuente: *Elaboración propia.*

Evaluación del programa

Con el apoyo de profesionales de la Facultad de Psicología de la Universidad del Pacífico, se llevará a cabo la evaluación del programa mediante la aplicación de instrumentos de medición antes y después de la intervención (test pre y post). Esto permitirá determinar de manera objetiva el impacto de la intervención en los ámbitos social, personal, familiar y ocupacional del personal próximo al retiro, proporcionando información clave para la mejora continua del Programa de Desvinculación Laboral Asistida.

**Resolución 0312 de 2019: Estándares Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo**

UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO

OBJETIVO DEL SG-SST	METAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	ene-26		feb-26		mar-26		abr-26		may-26		jun-26		jul-26		ago-26		sep-26		oct-26		nov-26		dic-26		TOTAL		
				P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	T
• Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, realizando inspecciones en compañía del comité Paritario de Seguridad y Salud – COPASST, los cuales quedarán registrados en la matriz de riesgos. • Proteger la seguridad y salud de toda la comunidad universitaria, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST a través del cumplimiento de las medidas preventivas y correctivas. • Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, mediante la identificación e implementación de la matriz legal. • Crear cultura de autocuidado mediante socialización y capacitación de riesgos y normas de seguridad con la participación activa del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST en todas las sedes y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo contratistas y subcontratistas. • Prevenir y/o disminuir el ausentismo laboral, mediante la implementación de programas y	Hacer seguimiento y evaluación al cumplimiento de los requisitos legales.	Elaboración del Plan de Actividades 2026.	SST - Colmena ARL	1																							1	0		
		Elaboración Plan de Capacitación 2026.	SST - Colmena ARL	1																									1	0
		Rendición sobre el Desempeño	SST	1																									0	0
		Registro de Autoevaluación del SGSST 2025 ante el Ministerio de Trabajo.	SST - Colmena ARL				1																					0	0	
		Auditoría Interna con Participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.	SST - COPASST																					1				0	0	
		Actualización de Matriz Legal.	Abogado Colmena ARL - SST															1										1	0	
		Actualización de Matriz de Riesgos.	SST - Colmena ARL			1																						1	0	
		Revisión de la Política SST.	SST - COPASST												1													0	0	
		Reuniones COPASST.	COPASST - SST	1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		12	0	
		Reuniones CCL.	CCL-SST						1				1				1					1						0	0	
	Pausas Activas.	Comfenalco			1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		11	0		
	Campaña para la Prevención del Riesgo Vial.	SST Y Secretaria de Transito y Transporte			1				1				1				1				1						5	0		
	Revisión Y/O Ajuste de los Indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	SST					1						1						1						1		0	0		
	Socialización del Procedimiento Seguro para la Manipulación y Almacenamiento de Sustancias Químicas.	SST - Colmena ARL									1																1	0		
	Visita de Inspección al Centro de Investigación van para (Zabaletas y sedes de programas académicos).	SST - COPASST				1																					1	0		
	Inspección a Cafeterías para Buenas Prácticas de Manipulación de Alimentos, Orden - Aseo y Condiciones de Seguridad en General.	SST			1																						1	0		
	Inspección de Seguridad en los Laboratorios.	SST - COPASST - Colmena ARL			1																						1	0		
	Inspección de Seguridad Bienestar Universitario.	SST - COPASST - Colmena ARL			1																						1	0		
	Inspección de Seguridad Sede Académica Ciudadela Colpuertos.	SST - COPASST - Colmena ARL				1																					1	0		
	Inspección de Áreas Comunes.	SST - COPASST - Colmena ARL				1																					1	0		
	Establecer la matriz de requisitos legales.	Inspección Ergonómica de Puestos de Trabajo.	SST - Colmena ARL				1																				3	0		
	Realizar planes de acción y actualización de los requisitos legales	Caracterización del Ausentismo Laboral (Resolución 0312 de 2019 ítem 3.1.6).	DDP - SST		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1	12	0	
		Solicitar Constancia del Mantenimiento Preventivo de las Máquinas Y Herramientas Manuales.	SST - Mantenimiento											1											1		2	0		
		Solicitar Constancia de la Disposición Final de los Residuos Biológicos y/o Peligrosos.	Bienestar- SST		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		12	0		
	Diagnosticar las condiciones de salud de la población trabajadora.	Seguimiento y Acompañamiento al Lavado de Tanques de Recolección de Aguas lluvia.	SST - Mantenimiento						1								1								1		3	0		
		Seguimiento y Acompañamiento a la Poda de Arbustos y Lavado de Áreas Comunes.	SST - Mantenimiento		1				1					1					1						1		5	0		
	Identificar peligros y valorar de riesgos.	TRABAJO DE ALTO RIESGO																												
Acompañamiento en Actividades de Espacios Confinados.		DDP - SST		1				1					1						1							1	0	0		
Establecer procedimientos para el trabajo seguro.	Acompañamiento para Trabajos en Caliente y Eléctricos.	SST		1																							0	0		
	Autorización para Trabajos Seguros en Alturas.	SST		1																							1	0		
Diseñar e implementar los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica.	RIESGO PSICOSOCIAL																													
	Jornada Lúdica Recreativa, Enfocado en el Riesgo Psicosocial, Resolución 0312 de 2019 ítem 1.2.2).	DDP - Colmena ARL - Caja de Compensación, SST																									0	0		
	Atenciones Psicosociales Grupales.	SST-DDP- Colmena ARL												1											1		0	0		
	Atención Personalizada, Riesgo psicosocial.	SST - Psicóloga Colmena ARL					1																				1	0		

procedimientos seguros, capacitaciones, inspecciones, campañas de seguridad y salud.

• Monitorear periódicamente las patologías asociadas a la exposición de los riesgos de los trabajadores en sus puestos de trabajo. La cual se realizará en compañía de el medico laboral, al igual que inspecciones de seguridad para identificar y disminuir riesgos.

• Evaluación, seguimiento y monitoreo, al cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la rendición de cuentas y revisión por la alta dirección.

• Crear cultura de autocuidado que permitan la protección y disminución de eventos de emergencia por intermedio de capacitaciones, y la implementación del plan de gestión del riesgo.

Desarrollar el proceso de auditoria para evaluar el SG-SST.

Identificar amenazas y realizar los controles para la prevención de emergencias

Diseñar e implementar los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica.

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD																													
Jornada conmemoración del día mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Salud en el ámbito laboral, salud mental, salud en poblaciones étnicas, salud bucodental, Primera infancia y adolescencia, Plan ampliado de inmunización (vacunación), Sexualidad, derechos sexuales y reproductivos, Enfermedades crónicas, Envejecimiento y vejez, Herramientas manuales y eléctricas, Brigada de emergencias, Elementos de protección personal, Enfermedades laborales, Pausas activas (Resolución 0312 de 2019 ítem 1.2.2. - promoción y prevención en salud).	SST - Secretaría de Salud Distrital - Unicancer - EPS - Colmena ARL								1																			1	0
Acompañamiento y Seguimiento para la Fumigación, Control y Erradicación de Roedores en las áreas Comunes de todas las Sedes.	SST - Mantenimiento Locativo.			1																								1	0
Asesoría para toma de Exámenes Médicos Ocupacionales.	SST - Colmena ARL			1																								0	0
Acompañamiento a la toma de Exámenes Médicos Ocupacionales (Resolución 2346 de 2007 y Resolución 0312 de 2019 ítem 3.1.4).	DDP - SST - IPS			1																								1	0
Sociabilización de profesigramas	SST																											0	0
Seguimiento y Acompañamiento por Enfermedad Común.	SST - Colmena ARL			1						1					1						1							4	0
Sensibilización de SOBREPESO Y TOMA ADECUADA DE PRESIÓN a la población a riesgo según resultado de exámenes. DIA MUNDIAL DE SOBRE PESO	Colmena ARL - SST -					1																						1	0
Pausas activas y Aero rumba (Resolución 0312 de 2019 ítem 1.2.2. - promoción y prevención en salud).	Colmena ARL - SST -Comfenalco			1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1				10	0
Actividad Navideña (Resolución 0312 de 2019 ítem 1.2.2, Trabajo en equipo).	SST																									1		0	0
ELEMENTO DE PROTECCION PERSONAL																												0	0
Entrega de Elemento de Protección Personal de acuerdo a la Actividad a realizar(Ley 9 de 1979).	SST	1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		0	0
BRIGADA DE EMERGENCIAS - GESTIÓN DEL RIESGO																													
Revisión y Actualización del Plan de Prevención y Atención de Emergencias.	SST - Colmena ARL.					1																						1	0
Verificación al Cumplimiento de la Recarga de Extintores.	SST - Brigada - Colmena ARL											1																1	0
Inspección de Extintores.	SST - Brigada - Colmena ARL									1																		1	0
Inspección Rutas de Evacuación y Puntos de Encuentro.	SST - Brigada - Colmena ARL					1																						1	0
Inspección y reposición de Elementos de Emergencias y (Botiquín, camilla entre otros).	SST - Colmena ARL	1																										1	0
Reposición de elementos de emergencias (Botiquín, Camillas entre otros).	SST - Colmena ARL	1																											
Conservación de la voz (Riesgo Biomecánico)	SST - Colmena ARL																												
Recomendaciones generales de la voz y seguimiento de caso específico	SST - Colmena ARL									1																		0	0
Línea basal (Chequeo de documentación: planeación, implementación y verificación)	SST - Colmena ARL											1																	
Valoraciones de voz con clasificación del riesgo	SST - Colmena ARL													1															
Seguimiento a los casos de riesgo medio y alto	SST - Colmena ARL																				1								
Capacitación: Técnica vocal, respiración, praxias y relajación muscular	SST - Colmena ARL																				1								
Conformación del grupo de danzas	SST - Colmena ARL				1																								
		TOTAL		TOTAL		TOTAL		TOTAL		TOTAL		TOTAL		TOTAL		TOTAL		TOTAL		TOTAL		TOTAL		TOTAL		TOTAL		TOTAL	
ene/2026		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
Indicador de Cumplimiento		15	0	15	0	15	0	10	0	9	0	14	0	7	0	10	0	9	0	8	0	8	0	12	0	137	0		
		0,0%		0,0%		0,0%		0,0%		0,0%		0,0%		0,0%		0,0%		0,0%		0,0%		0,0%		0,0%		0,0%		0,0%	

Revisado Por: Jefe DDP

Aprobado por Rector

Firma

Elabora SST:

Firma

PROGRAMADO: P

EJECUTADO: E



Ley 65 de 1988
Código ICFES 1122 de 1996



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2026



Ley 65 de 1988
Código ICFES 1122 de 1996



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

ELIECER CANDELO VIAFARA
Rector(E)

DANINSON MARTINEZ IBARGUEN
Secretario General

PAOLA ANDREA CAICEDDO HURTADO
Director Administrativo y Financiero

CAROLINA CALIMEÑO HURTADO
Jefe de la División de Desarrollo de Personal



Ley 65 de 1988
Código ICFES 1122 de 1996

UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2026

TABLA DE CONTENIDO:

- 1. Introducción**
- 2. Alcance**
- 3. Ejecución**
- 4. Evaluación y seguimiento**
- 5. Objetivo**
- 6. Objetivos específicos**
- 7. Marco normativo**
- 8. Marco conceptual**
- 9. Diagnóstico de necesidad**
- 10. Capacitación formal**
- 11. Capacitación para el trabajo, desarrollo y competencias**
- 12. Estructura del programa de formación y capacitación**
- 13. Ejes de desarrollo**
- 14. Procedimientos y formatos (Metodología)**
- 15. Inducción y reinducción institucional (general)**
- 16. Alcance (de inducción y reinducción)**
- 17. Proceso de inducción**
- 18. Beneficios del programa de inducción**



Ley 65 de 1988
Código ICFES 1122 de 1996

1. Introducción

La Universidad del Pacífico, en su condición de institución de educación superior pública y en ejercicio de la autonomía universitaria consagrada en el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, adopta el **Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026** como un instrumento estratégico fundamental para la gestión integral del talento humano, por ende la institución reconoce que la capacitación y el desarrollo del talento humano constituyen pilares fundamentales para el fortalecimiento de sus competencias institucionales y la mejora continua de la calidad académica, administrativa y de servicios que ofrece. En este contexto, la institución ejecuta el presente **Plan Institucional de Capacitación**, alineado con los lineamientos, objetivos y enfoques del **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030**, con el propósito de profesionalizar y desarrollar integralmente a sus servidores y colaboradoras/es.

En este marco, el **Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026** se consolida como el instrumento técnico de planeación que orienta de manera sistemática, organizada y verificable las acciones de formación, capacitación, actualización y desarrollo de competencias dirigidas a los servidores públicos administrativos, docentes cuando aplique, y demás colaboradores vinculados a la institución, en concordancia con las necesidades institucionales, los cambios normativos, los avances tecnológicos y los retos propios del contexto regional y nacional.

El PIC 2026 se formula a partir de un **Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)** estructurado con base en insumos provenientes de las dependencias académicas y administrativas, los resultados de evaluaciones de desempeño, los planes de mejoramiento institucional, los requerimientos derivados de procesos de acreditación y aseguramiento de la calidad, así como de la planeación estratégica institucional. De esta manera, se garantiza que las acciones formativas respondan a brechas reales de competencia y estén directamente alineadas con el cumplimiento de la función pública educativa que ejerce la Universidad del Pacífico.

Este Plan se articula con el **Plan de Desarrollo Institucional**, el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, el sistema de control interno, y los lineamientos del orden nacional en materia de formación y capacitación del empleo público, asegurando coherencia entre el desarrollo del talento humano y la gestión por resultados. Asimismo, incorpora enfoques transversales relacionados con la ética pública, la transparencia, el



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

servicio al ciudadano, la transformación digital, la gestión del conocimiento y el fortalecimiento de capacidades para la gestión académica y administrativa.

El PIC 2026 no se limita a la ejecución de actividades aisladas de capacitación, sino que configura un **proceso estratégico de desarrollo institucional**, orientado a:

- Potenciar las competencias técnicas, administrativas, jurídicas, tecnológicas y comportamentales del personal.
- Fortalecer la cultura organizacional basada en la legalidad, la eficiencia, la responsabilidad y el servicio.
- Mejorar la calidad de los procesos académicos y administrativos.
- Contribuir al cumplimiento de metas institucionales y a la sostenibilidad organizacional.

En consecuencia, el presente documento establece los lineamientos, programas, cronogramas, recursos, responsables e indicadores que permitirán la implementación, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación 2026, constituyéndose en una herramienta fundamental para la consolidación de una Universidad del Pacífico más competente, moderna y orientada a la excelencia en la gestión pública universitaria.



Ley 65 de 1988
Código ICFES 1122 de 1996

2. Alcance

El presente **Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Universidad del Pacífico** tiene un alcance institucional integral, en tanto constituye el instrumento oficial mediante el cual se orientan, organizan y ejecutan las acciones de formación y fortalecimiento de competencias del talento humano vinculado a la institución, durante la vigencia 2026.

Este plan va dirigido a los servidores públicos, docentes y administrativos (empleados de libre nombramiento y remisión, de carrera administrativa, provisional, trabajador oficial y contratados).

De manera complementaria, y cuando la normatividad vigente y la disponibilidad presupuestal lo permitan, podrán incluirse acciones formativas dirigidas a contratistas y colaboradores estratégicos, siempre que su participación contribuya al mejoramiento de los procesos institucionales y al cumplimiento de los objetivos misionales.

El alcance del PIC 2026 abarca todas las dependencias académicas y administrativas de la Universidad del Pacífico, sin distinción de nivel jerárquico o ubicación organizacional, priorizando aquellas áreas en las que el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) haya identificado brechas críticas de competencia, riesgos de gestión, exigencias regulatorias o requerimientos derivados de procesos de acreditación, autoevaluación y mejoramiento institucional.

Asimismo, el Plan comprende acciones de:

- **Inducción y reinducción institucional**, orientadas a fortalecer la apropiación de la cultura organizacional, el marco normativo, los procesos internos y los valores del servicio público.
- **Capacitación técnica y funcional**, enfocada en el fortalecimiento de competencias específicas requeridas para el desempeño eficiente de los cargos.
- **Actualización normativa y jurídica**, relacionada con cambios regulatorios que impacten la gestión universitaria.
- **Desarrollo de competencias comportamentales y transversales**, tales como trabajo en equipo, liderazgo, servicio al ciudadano, ética pública y comunicación organizacional.
- **Fortalecimiento en docencia, herramientas tecnológicas y transformación digital**, en coherencia con los procesos de modernización institucional.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

El PIC 2026 no sustituye la formación académica formal conducente a títulos, ni los programas de educación superior financiados a título individual, sino que se circunscribe a acciones de capacitación y formación para el trabajo, directamente relacionadas con el mejoramiento del desempeño laboral y la gestión institucional.

Finalmente, su alcance incluye las fases de planeación, ejecución, seguimiento, evaluación y mejora continua de las actividades de capacitación, garantizando la trazabilidad de los procesos, la medición de resultados y la retroalimentación permanente para la toma de decisiones en materia de desarrollo del talento humano en la Universidad del Pacífico.

3. Ejecución

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Universidad del Pacífico corresponde a la fase operativa mediante la cual se materializan las acciones formativas programadas, garantizando su desarrollo conforme a los lineamientos técnicos, administrativos y presupuestales definidos en el presente Plan.

Esta fase estará a cargo de la dependencia responsable de la gestión del talento humano, en articulación con las dependencias académicas y administrativas, quienes actuarán como instancias de apoyo en la identificación de participantes, priorización de necesidades específicas y verificación de la pertinencia de las actividades programadas.

La ejecución del PIC se desarrollará bajo los siguientes criterios:

3.1 Planeación operativa de las actividades

Cada acción de capacitación deberá contar con:

- Definición del tema y alcance.
- Objetivos de aprendizaje.
- Población objetivo.
- Modalidad (presencial, virtual, híbrida).
- Intensidad horaria.
- Facilitador o entidad oferente.
- Recursos requeridos.
- Evidencias de participación y certificación, cuando aplique.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

3.2 Modalidades de ejecución

Las actividades podrán desarrollarse a través de:

- Programas internos dirigidos por personal de la institución o expertos invitados.
- Convenios o alianzas interinstitucionales (ESAP, DAFP, universidades, entidades públicas).
- Oferta de capacitación externa especializada.
- Plataformas virtuales de aprendizaje y cursos autogestionados.

3.3 Priorización

La participación en las actividades de capacitación se definirá con base en:

- Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).
- Impacto de la capacitación en la mejora del proceso institucional.
- Requerimientos normativos o regulatorios.
- Disponibilidad presupuestal.

3.4 Responsabilidades

- **Talento Humano:** Coordinar, gestionar, convocar, registrar y consolidar la información del PIC.
- **Jefes de dependencia:** Facilitar la participación del personal y validar la pertinencia de las capacitaciones.
- **Servidores públicos:** Participar activamente y aplicar los conocimientos adquiridos en el ejercicio de sus funciones.

3.5 Gestión administrativa y presupuestal

La ejecución del PIC estará sujeta a la disponibilidad de recursos asignados en el presupuesto institucional, observando los principios de eficiencia, economía y transparencia en la contratación de servicios de capacitación.

4. Evaluación y seguimiento

El seguimiento y la evaluación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 constituyen un proceso permanente orientado a verificar el cumplimiento de las actividades programadas, medir su impacto en el desempeño institucional y generar insumos para la mejora continua de la gestión del talento humano.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

4.1 Seguimiento a la ejecución

Se realizará un control periódico sobre:

- Número de actividades ejecutadas vs. programadas.
- Cobertura de servidores capacitados.
- Ejecución presupuestal.
- Cumplimiento del cronograma.

La dependencia de Talento Humano consolidará informes de avance con periodicidad semestral o cuando la alta dirección lo requiera.

4.2 Evaluación de las actividades de capacitación

Cada actividad incluirá mecanismos de evaluación tales como:

- Encuestas de satisfacción de los participantes.
- Evaluación del aprendizaje (cuando aplique).
- Verificación de asistencia y cumplimiento.

4.3 Evaluación de impacto

Cuando la naturaleza de la capacitación lo permita, se valorará:

- Aplicación de los conocimientos en el puesto de trabajo.
- Mejora en indicadores de gestión del proceso.
- Reducción de errores, reprocesos o riesgos.

4.4 Indicadores de gestión

El PIC contará con indicadores como:

- Porcentaje de cumplimiento del plan.
- Porcentaje de servidores capacitados frente al total.
- Nivel promedio de satisfacción.
- Número de actividades por línea temática.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

4.5 Mejora continua

Los resultados del seguimiento y evaluación servirán para:

- Ajustar el PIC durante la vigencia.
- Priorizar nuevas necesidades.
- Fortalecer la planeación de futuras vigencias.

Este proceso garantiza que el PIC 2026 no sea un instrumento estático, sino un mecanismo dinámico de fortalecimiento institucional que contribuya efectivamente al desarrollo del talento humano de la Universidad del Pacífico.

5. Objetivo

Fortalecer de manera planificada, sistemática y pertinente las competencias técnicas, administrativas, jurídicas, tecnológicas y comportamentales del talento humano de la Universidad del Pacífico, con el fin de mejorar el desempeño institucional, optimizar la gestión académica y administrativa, y contribuir al cumplimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos de la institución.

6. Objetivos Específicos

1. **Identificar y priorizar** las necesidades reales de capacitación del personal, a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), los planes de mejoramiento y los retos institucionales.
2. **Desarrollar y ejecutar** programas de formación orientados al fortalecimiento de competencias funcionales y técnicas requeridas para el adecuado desempeño de los cargos en las diferentes dependencias académicas y administrativas.
3. **Actualizar permanentemente** a los servidores en materia normativa, procedimental y regulatoria, especialmente en aquellos aspectos que impactan la gestión universitaria, la contratación pública, la gestión financiera, el aseguramiento de la calidad y la función académica.
4. **Fortalecer competencias comportamentales y transversales**, tales como liderazgo, trabajo en equipo, comunicación organizacional, servicio al ciudadano, enfoque diferencial y cultura del respeto.
5. **Promover la apropiación de la ética pública y la integridad**, mediante acciones formativas orientadas a consolidar una cultura organizacional basada en la transparencia, la responsabilidad y el cumplimiento de los principios de la función pública.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

6. **Impulsar el desarrollo de capacidades en transformación digital y uso de tecnologías de la información**, que contribuyan a la modernización de la gestión académica y administrativa de la Universidad del Pacífico.
7. **Articular las acciones de capacitación con el Plan de Desarrollo Institucional, el MIPG y los procesos de autoevaluación y acreditación**, garantizando coherencia entre el desarrollo del talento humano y la estrategia institucional.
8. **Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación** que permitan medir la cobertura, calidad e impacto de las actividades de capacitación en el mejoramiento del desempeño laboral y la gestión institucional.





Ley 65 de 1988
Código ICFES 1122 de 1996

7. Marco Normativo

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Universidad del Pacífico se fundamenta en el marco constitucional, legal y reglamentario que regula la gestión del talento humano en el sector público y orienta los procesos de formación y capacitación de los servidores públicos, en articulación con la naturaleza jurídica y el régimen especial de las instituciones de educación superior públicas.

El presente Plan se formula en estricta observancia del marco normativo vigente que regula la capacitación de los servidores públicos, en particular lo dispuesto en el Decreto-Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, la Ley 1960 de 2019, el Decreto 1083 de 2015 y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, así como en armonía con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, especialmente en su Dimensión de Talento Humano.

En este sentido, el PIC se sustenta, entre otras, en las siguientes disposiciones:

- **Constitución Política de Colombia**, en especial los principios de la función administrativa establecidos en el artículo 209, relacionados con la eficacia, eficiencia, moralidad, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, los cuales exigen servidores públicos competentes y permanentemente actualizados.
- **Ley 30 de 1992**, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, que reconoce la autonomía universitaria y la responsabilidad de las instituciones en la organización de sus procesos académicos y administrativos, incluyendo el fortalecimiento de su talento humano.
- **Ley 909 de 2004** y normas que la modifiquen o sustituyan, que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gestión del talento humano, estableciendo la capacitación como un componente esencial para el desarrollo de competencias y el mejoramiento del desempeño laboral.
- **Decreto Ley 1567 de 1998**, que crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, y define la capacitación como un proceso permanente orientado al desarrollo integral del servidor público y al mejoramiento institucional.
- **Ley 87 de 1993** sobre control interno, en cuanto establece la responsabilidad de las entidades de fortalecer las capacidades de sus servidores para garantizar una gestión eficaz y el adecuado manejo de los recursos públicos.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

- Normativa asociada a la **transparencia, integridad y lucha contra la corrupción**, incluyendo la Ley 1474 de 2011 y el Código de Integridad del Servicio Público, que demandan procesos formativos orientados al fortalecimiento de la ética pública y la cultura de la legalidad.
- **Ley 1960 de 2019**, que modifica y adiciona disposiciones de la Ley 909 de 2004 y del Decreto-Ley 1567 de 1998, sin derogarlos
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, en particular la Dimensión de Talento Humano.
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030**, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.
- Estatuto General, Estatuto Docente, Manual de Talento Humano y demás normas internas vigentes de la Universidad del Pacífico

Este marco normativo orienta la formulación, ejecución y evaluación del PIC 2026, garantizando que las acciones de capacitación se desarrollen bajo criterios de legalidad, pertinencia, planeación y responsabilidad institucional, en coherencia con las políticas nacionales de gestión pública y con el direccionamiento estratégico de la Universidad del Pacífico.

8. Marco Conceptual

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Universidad del Pacífico se sustenta en un conjunto de conceptos que orientan la gestión estratégica del talento humano y permiten comprender la capacitación como un proceso estructural para el fortalecimiento institucional y el cumplimiento de la función pública educativa.

Capacitación: Proceso sistemático, planificado y continuo mediante el cual se desarrollan, actualizan y fortalecen conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos, con el propósito de mejorar su desempeño laboral y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Formación: Conjunto de acciones orientadas al desarrollo integral de la persona en el contexto laboral, que trascienden la adquisición de conocimientos técnicos e incluyen el fortalecimiento de valores, principios éticos, sentido de pertenencia y compromiso con el servicio público.



Ley 65 de 1988
Código ICFES 1122 de 1996

Competencias laborales: Capacidades demostrables que integran conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos requeridos para desempeñar eficazmente un cargo o función dentro de la organización. En el contexto del PIC, se reconocen competencias:

- **Técnicas o funcionales**
- **Comportamentales**
- **Transversale**

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC): Proceso técnico de identificación de brechas entre las competencias requeridas y las existentes en el talento humano, que permite priorizar acciones formativas pertinentes y alineadas con las metas institucionales.

Gestión del Talento Humano: Conjunto de políticas, procesos y prácticas orientadas a la administración, desarrollo y bienestar de los servidores públicos, reconociendo al talento humano como eje central para la generación de valor público y el logro de resultados institucionales.

Aprendizaje organizacional: Capacidad de la institución para adquirir, generar, compartir y aplicar conocimiento, transformándolo en mejoras en la gestión, innovación en los procesos y fortalecimiento de la cultura institucional.

Desarrollo de competencias: Proceso mediante el cual se fortalecen progresivamente las capacidades laborales de los servidores públicos, permitiendo mayor autonomía, eficiencia, calidad en el desempeño y adaptación a cambios normativos, tecnológicos y organizacionales.

Evaluación de la capacitación: Conjunto de mecanismos destinados a medir la calidad, pertinencia e impacto de las acciones formativas, tanto en términos de satisfacción de los participantes como en la aplicación de los aprendizajes al contexto laboral.

Gestión del conocimiento: Estrategia institucional orientada a identificar, organizar, compartir y preservar el conocimiento generado al interior de la Universidad, promoviendo su aprovechamiento para la mejora continua y la sostenibilidad organizacional.



Ley 65 de 1988
Código ICFES 1122 de 1996

Valor público: Resultado de la gestión institucional que se traduce en beneficios tangibles e intangibles para la comunidad universitaria y la sociedad, y que se ve fortalecido cuando el talento humano actúa con competencia, ética y orientación al servicio.

9. Diagnóstico de necesidad

De acuerdo a la encuesta denominada “encuesta diagnóstica de necesidades de la capacitación” enviada por la dependencia de División de Desarrollo de personal, allegada a los directores de programa, jefes de área y dirección académica en la cual se buscó la participación de toda la comunidad universitaria arrojaron los siguientes resultados:

NECESIDAD DE CAPACITACIONES POR DEPENDENCIA		
1	Dirección Académica	Innovación pedagógica y transformación digital Uso pedagógico de TIC y plataformas LMS Inteligencia artificial aplicada a la docencia universitaria Educación virtual, inclusión y bienestar Educación inclusiva y atención a la diversidad Calamidad académica y enfoque por competencias
2	Dirección Administrativa y Financiera	Manejo presupuestal Contratación estatal Módulo de Gestasoft área contable Gestión del cambio climático Sostenibilidad ambiental Actualización tributaria, procedimiento de cada una de las áreas
3	Tecnología en Construcciones Civiles	Inteligencia artificial en arquitectura y urbanismos AutoCAD Legislación ambiental Pedagogía en docencia universitaria
4	Bienestar Universitario	Anticorrupción y transparencia
5	Proyección Social	Gestión del cambio climático sostenibilidad ambiental Formación en paz total y derechos humanos
6	Oficina de Sistemas y tecnología	Software legal y seguridad de la información (Backup) Excel medio y avanzado Ofimática



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

		Inteligencia artificial. Programación de sistemas y aplicaciones en lenguajes de alto nivel. En instalación y administración de Software de gestión de infraestructura tecnológica (GLPI).
7	Comunicaciones	Gestión de comunidades digitales e inteligencia artificial aplicada – actualización y dominio de las nuevas plataformas audiovisuales Actualización en nuevas herramientas de diseño gráfico y diseño visual Capacitación en edición audiovisual y edición de sonido Capacitación en manejo de archivos digitales
8	Biblioteca	Taller de trabajo en equipo y liderazgo Atención al cliente Descripción y catalogación de recursos bibliográficos Inteligencia artificial aplicado a lo publico
9	Oficina de Archivo y Correspondencia	Capacitación de transferencias documentales, primarias, documentación electrónica y seguridad de la información Gestión documental y habilidades blanda.
10	Rectoría	Comunicación asertiva Liderazgo
11	Control Disciplinario Interno de Instrucción	Generalidades del régimen disciplinario Las cargas de la honradez y ética para el ejercicio profesional Derechos, deberes y prohibiciones.
12	Control Interno	Ciberseguridad y protección de datos personales Ética pública, integridad y prevención de la corrupción Capacitación en auditorias basadas en riesgo
13	División de Desarrollo de Personal	Formación en paz total y derechos humanos Normativa nueva reforma laboral Análisis de datos y presentación de informes



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

Programas académicos

1	Administración de negocio	Estrategias de negociación internacional Metodologías de enseñanzas desde las diferencias necesidades de los estudiantes Fortalecer el diseñar de estrategias pedagógicas comunicativas.
2	Agronomía	Análisis de datos espaciales mediante Sistemas de Información Geográfica (SIG). Aplicación de biotecnología molecular en fitomejoramiento de cultivos tropicales. Fortalecer el manejo de herramientas tecnológicas para la producción agrícola sostenible y la gestión eficiente de recursos naturales en el contexto del trópico húmedo Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible Formación de alto nivel en fitotecnia
3	Arquitectura	Diplomado en didáctica del diseño, salas Fab Lab, métodos de enseñanza diversa. Herramientas digitales implementadas con IA La implementación del SIAC en los programas académicos Competencia de alfabetización académica, que implica la capacidad de comprender, analizar, sintetizar y producir textos especializados dentro de una disciplina.
4	Ingeniería civil	Manejo avanzado de aplicaciones basadas en IA. Formulación de proyectos.
5	Ingeniería de sistemas	Computación en la nube, Devops y Ciberseguridad Capacitación en Autoevaluación en Factores procesos Académicos, Investigación, Proyección Social y Gestión de Recursos. Diseñar y evaluar arquitecturas de software seguras y escalables, aplicando principios de ingeniería, metodologías ágiles y estándares de calidad, para resolver problemas complejos en contextos organizacionales y sociales. 2. competencias en gestión de procesos de autoevaluación del programa.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

		Diseño, implementación y evaluación de soluciones tecnológicas integrales basadas en tecnologías emergentes (Inteligencia Artificial, Analítica de Datos, IoT y Ciberseguridad), alineadas con necesidades reales del entorno regional y nacional. Desarrollo de estrategias pedagógica gamificada
6	Sociología	La creación de un sistema para la automatización de procesos Mejoramiento continuo, evaluación integral Fortalecimiento de competencias en evaluación por resultados de aprendizaje y uso de evidencias para la autoevaluación y mejora continua del programa, en coherencia con los lineamientos del CNA y los procesos de aseguramiento de la calidad académica. Fortalecimiento en metodologías y procesos de intervención con enfoque territorial- necesario y pertinentes para el desarrollo de la nueva malla del programa Manejo de la información y evidencia de los procesos pedagógica
7	Tecnología en obras civiles	Gestiones y requerimientos de renovación acreditación, capacitaciones para ser par Evaluador del MEN. Evaluación y mejora continua de los procesos académicos. Pertinencia tecnológica: Asegurar que los estudiantes manejen las herramientas y metodologías actuales en los procesos de construcción
8	Tecnología en gestión hotelera	Actualización en los nuevos enfoques de turismo a nivel internacional Capacitación en Tic e inteligencia Artificial Aplicada



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

9	Turismo	Fortalecer la gestión estratégica de destinos turísticos sostenibles, incorporando el uso de herramientas tecnológicas para la planificación, promoción y evaluación del impacto social, ambiental y económico del turismo, en coherencia con los estándares nacionales e internacionales de calidad. Tecnologías de la Información y Comunicación TIC en Turismo. Capacitación en Software Turístico
---	---------	---

Una vez culminada la fase de recolección de insumos mediante la aplicación de encuestas diagnósticas con los jefes de área, directivos administrativos, directores de programa, directores de departamentos y la dirección académica y la realización de mesas de trabajo con los sindicatos conforme los acuerdos sindicales, la entidad procederá al Diagnóstico y Tabulación de Necesidades de Aprendizaje (DNA). Este proceso técnico permitirá consolidar los requerimientos detectados para la vigencia 2026, sometiéndolos a un análisis de priorización estratégica basado en tres criterios fundamentales: la alineación con los objetivos institucionales, el cierre de brechas de competencias técnicas y pedagógicas, y el impacto directo en la mejora de la prestación del servicio. Como resultado, se obtendrá un escalafón de temáticas prioritarias que garantizará que la oferta formativa responda de manera efectiva a las exigencias académicas y administrativas de la institución.

9.1 Capacitación Formal

La capacitación formal en el marco del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Universidad del Pacífico comprende aquellas acciones de formación estructuradas que se desarrollan mediante programas académicos organizados, con contenidos definidos, intensidad horaria establecida y, en algunos casos, certificación o constancia de participación, orientadas al fortalecimiento de competencias requeridas para el desempeño de funciones institucionales.

Este componente del PIC se enmarca en los lineamientos de la gestión del talento humano del sector público y se orienta a garantizar que los servidores públicos cuenten con herramientas conceptuales, técnicas y metodológicas actualizadas para el ejercicio eficiente de sus responsabilidades.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

9.2 Alcance de la capacitación formal

La capacitación formal podrá incluir, entre otros:

- Diplomados
- Seminarios y cursos especializados
- Talleres estructurados de profundización
- Programas de formación técnica o tecnológica de corta duración
- Programas de actualización normativa o procedimental certificados

Estas actividades deberán estar directamente relacionadas con:

- Las funciones del cargo
- Las necesidades institucionales identificadas en el DNC
- Procesos de mejoramiento, acreditación o modernización institucional

9.3 Criterios de pertinencia

Para la inclusión de un servidor público en actividades de capacitación formal se considerarán los siguientes criterios:

- Relación directa entre el contenido del programa y las funciones desempeñadas
- Contribución al fortalecimiento del proceso o dependencia
- Impacto en la mejora del servicio o de la gestión institucional
- Disponibilidad presupuestal
- Prioridades definidas en el PIC 2026

La participación en programas de formación formal no constituye un derecho automático, sino que responde a un proceso de priorización técnica y disponibilidad de recursos.

9.4 Modalidades

La capacitación formal podrá desarrollarse en modalidad:

- Presencial
- Virtual
- A distancia
- Mixta (b-learning)



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

Siempre que la modalidad garantice calidad académica, trazabilidad y pertinencia institucional.

9.5 Apoyos institucionales

Cuando la capacitación formal implique erogación de recursos por parte de la Universidad del Pacífico, esta podrá otorgar apoyos tales como:

- Inscripción o matrícula
- Material académico
- Licencias de tiempo para asistir a las actividades formativas, conforme a la normatividad vigente y las necesidades del servicio

Estos apoyos estarán sujetos a la reglamentación interna, disponibilidad presupuestal y compromisos de transferencia de conocimiento por parte del servidor beneficiado.

9.6 Compromisos del servidor participante

Los servidores públicos que participen en procesos de capacitación formal deberán:

- Asistir y cumplir con los requisitos académicos del programa
- Presentar certificación o constancia de participación
- Transferir los conocimientos adquiridos a su equipo de trabajo cuando sea requerido
- Aplicar los aprendizajes en el desarrollo de sus funciones

9.7 Exclusiones

La capacitación formal contemplada en el PIC no incluye programas conducentes a títulos de educación superior (pregrados, especializaciones, maestrías o doctorados) financiados a título individual, los cuales se rigen por normativas y procedimientos institucionales distintos.

10. Capacitación Para el Trabajo, Desarrollo y Competencias

La capacitación para el trabajo, el desarrollo y el fortalecimiento de competencias en el marco del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Universidad del Pacífico comprende el conjunto de acciones formativas orientadas a mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos, mediante la actualización de conocimientos, el



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

perfeccionamiento de habilidades y el fortalecimiento de actitudes requeridas para el ejercicio eficiente, ético y responsable de sus funciones.

Este componente constituye el eje central del PIC, en tanto está directamente relacionado con la mejora de los procesos académicos y administrativos, el cumplimiento de la misión institucional y la generación de valor público desde la función universitaria.

10.1 Capacitación para el trabajo

Corresponde a las actividades formativas dirigidas a fortalecer las competencias necesarias para el ejercicio específico de los cargos, en coherencia con los manuales de funciones, los procesos institucionales y las exigencias normativas vigentes.

Incluye, entre otras:

- Actualización en procedimientos administrativos y académicos.
- Capacitación en contratación estatal, gestión financiera, presupuesto y control fiscal.
- Formación en aseguramiento de la calidad académica y administrativa.
- Manejo de sistemas de información institucionales.
- Gestión documental, archivo y transparencia.

10.2 Desarrollo de competencias

Se orienta al fortalecimiento de capacidades que trascienden la función operativa y aportan al crecimiento profesional del servidor y al fortalecimiento de la cultura organizacional.

Comprende el desarrollo de competencias tales como:

- Liderazgo y toma de decisiones.
- Trabajo en equipo y colaboración interdependencias.
- Comunicación organizacional efectiva.
- Planeación, gestión y evaluación de proyectos.
- Resolución de conflictos y gestión del cambio.

10.3 Competencias transversales

Son aquellas requeridas para todos los servidores públicos, independientemente de su cargo o nivel jerárquico, por su impacto directo en la calidad del servicio público y la integridad institucional. Entre ellas se incluyen:



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

- Ética pública, integridad y prevención de la corrupción.
- Servicio al ciudadano y enfoque diferencial.
- Derechos humanos, inclusión y no discriminación.
- Cultura de la legalidad y responsabilidad disciplinaria.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Transformación digital y uso adecuado de las TIC.

10.4 Articulación con la gestión institucional

Las acciones de capacitación para el trabajo y el desarrollo de competencias estarán articuladas con:

- El Plan de Desarrollo Institucional.
- Los planes de mejoramiento derivados de auditorías y procesos de autoevaluación.
- Los requerimientos de acreditación y aseguramiento de la calidad.
- El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

De esta manera, la capacitación deja de ser una actividad aislada y se convierte en una herramienta estratégica para el fortalecimiento integral de la Universidad del Pacífico.

10.5 Enfoque de pertinencia

Todas las acciones de capacitación incluidas en este componente deberán responder a necesidades reales identificadas en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) y evidenciar su contribución al mejoramiento del desempeño laboral y de los resultados institucionales.

11. Estructura del Programa de Formación y Capacitación

El Programa de Formación y Capacitación de la Universidad del Pacífico, en el marco del PIC 2026, se estructura de manera integral y sistemática con el propósito de garantizar la coherencia entre las necesidades institucionales, el desarrollo de competencias del talento humano y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución.

Esta estructura organiza las acciones formativas en **líneas estratégicas, componentes temáticos y modalidades de intervención**, permitiendo una gestión planificada, medible y orientada a resultados.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

11.1 Líneas estratégicas de formación

Las acciones de capacitación se agrupan en las siguientes líneas estratégicas:

a. Gestión Académica y Aseguramiento de la Calidad: Orientada al fortalecimiento de capacidades relacionadas con procesos académicos, registro calificado, acreditación, autoevaluación, diseño curricular, evaluación del aprendizaje y normatividad de educación superior.

b. Gestión Administrativa y Financiera: Dirigida a fortalecer competencias en planeación institucional, contratación estatal, gestión presupuestal, contabilidad pública, tesorería, control interno y gestión documental.

c. Gestión Jurídica y Cumplimiento Normativo: Enfocada en la actualización normativa, régimen disciplinario, responsabilidad fiscal, transparencia, derecho administrativo, derecho público y normatividad aplicable a instituciones de educación superior públicas.

d. Talento Humano y Desarrollo Organizacional: Comprende formación en liderazgo, trabajo en equipo, comunicación organizacional, clima laboral, evaluación del desempeño, gestión del cambio y fortalecimiento de la cultura institucional.

e. Ética Pública, Integridad y Servicio al Ciudadano: Incluye acciones orientadas a la apropiación del Código de Integridad, prevención de la corrupción, atención al ciudadano, enfoque diferencial, derechos humanos y cultura del servicio.

f. Transformación Digital y Gestión de la Información: Orientada al fortalecimiento de competencias en el uso de tecnologías de la información, seguridad digital, sistemas institucionales, gobierno digital, analítica de datos y gestión del conocimiento.

g. Seguridad y Salud en el Trabajo: Dirigida al cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, prevención de riesgos laborales, bienestar físico y psicosocial.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

11.2 Componentes del programa

El Programa de Formación y Capacitación se desarrolla a través de los siguientes componentes:

- **Inducción institucional**
- **Reinducción**
- **Capacitación para el trabajo**
- **Desarrollo de competencias comportamentales**
- **Actualización normativa**
- **Formación en herramientas tecnológicas**

11.3 Modalidades de formación

Las actividades podrán desarrollarse mediante distintas modalidades, según la naturaleza del contenido y la población objetivo:

- **Presencial**
- **Virtual sincrónica**
- **Virtual asincrónica**
- **Mixta (b-learning)**
- **Autoformación guiada**

11.4 Niveles de intervención

Las acciones de capacitación podrán clasificarse según su alcance:

- **Institucional:** Dirigidas a todos los servidores
- **Por dependencia:** Enfocadas en áreas específicas
- **Individual:** Asociadas a funciones o roles particulares

11.5 Enfoque de gestión por resultados

La estructura del Programa de Formación y Capacitación se fundamenta en un enfoque de gestión por resultados, de manera que cada línea, componente y actividad formativa esté vinculada con:

- **Brechas identificadas en el DNC**
- **Riesgos institucionales**
- **Metas del Plan de Desarrollo Institucional**



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

- Procesos de mejoramiento y calidad

Esta estructura permite que el PIC 2026 funcione como un **sistema organizado de desarrollo institucional**, garantizando coherencia, pertinencia y trazabilidad en todas las acciones de formación adelantadas por la Universidad del Pacífico.

12. Ejes de Desarrollo

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Universidad del Pacífico se orienta a partir de ejes de desarrollo que articulan la formación del talento humano con las prioridades estratégicas institucionales, las políticas públicas de gestión del empleo público y los retos propios de la educación superior pública en contextos regionales.

El Plan Institucional de Capacitación 2026 se alinea de manera expresa con los **ejes estratégicos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030**, adoptando sus principios orientadores, enfoques transversales y prioridades temáticas, a saber:

- Enfoque en **desarrollo de competencias** laborales y comportamentales.
- Fortalecimiento de la **ética pública, integridad y transparencia**.
- Formación para la **innovación, transformación digital y gestión del conocimiento**.
- Enfoque diferencial, territorial, de género e inclusión.
- Articulación de la capacitación con la planeación institucional y la evaluación del desempeño.

1. EJES ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE CAPACITACIÓN

Eje 1. Desarrollo de Competencias Comportamentales y Ética Pública

- Ética del servidor público e integridad.
- Transparencia, lucha contra la corrupción y rendición de cuentas.
- Trabajo en equipo, liderazgo y comunicación efectiva.
- Prevención del acoso laboral y sexual.

Eje 2. Fortalecimiento Misional Académico y Administrativo

Docentes:

- Pedagogía universitaria y evaluación de los aprendizajes.
- Diseño y actualización curricular.
- Investigación, innovación y producción académica.



Ley 65 de 1988
Código ICFES 1122 de 1996

Administrativos:

- Gestión documental y archivo.
- Contratación estatal y gestión presupuestal.
- Atención al ciudadano y servicio público.

Eje 3. Transformación Digital y Gestión del Conocimiento

- Competencias digitales.
- Uso de plataformas institucionales.
- Seguridad de la información y protección de datos personales.

Estos ejes permiten focalizar las acciones de capacitación hacia el fortalecimiento de capacidades que impacten de manera directa la calidad académica, la eficiencia administrativa y la generación de valor público.

12.1 Eje de Fortalecimiento Misional Académico

Dirigido al desarrollo de competencias que aporten al mejoramiento de los procesos académicos y al aseguramiento de la calidad de la educación superior, incluyendo:

- Gestión curricular y diseño de programas académicos.
- Procesos de registro calificado, autoevaluación y acreditación.
- Evaluación del aprendizaje y estrategias pedagógicas.
- Normatividad de educación superior.
- Gestión de la investigación, proyección social y extensión.

Este eje busca fortalecer la capacidad institucional para ofrecer educación pertinente, con calidad y enfoque territorial.

12.2 Eje de Gestión Administrativa Eficiente

Orientado a optimizar la gestión institucional mediante el fortalecimiento de competencias en:

- Planeación, seguimiento y evaluación de la gestión.
- Gestión financiera y presupuestal.
- Contratación estatal y supervisión de contratos.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

- Control interno y gestión del riesgo.
- Gestión documental y transparencia administrativa.

Su propósito es contribuir a una administración universitaria eficiente, responsable y orientada a resultados.

12.3 Eje de Gobernanza, Legalidad e Integridad

Busca consolidar una cultura organizacional basada en la ética pública y el cumplimiento normativo, mediante formación en:

- Régimen disciplinario y responsabilidad de los servidores públicos.
- Prevención de la corrupción y conflictos de interés.
- Código de Integridad del Servicio Público.
- Transparencia y acceso a la información pública.
- Buen gobierno y principios de la función administrativa.

Este eje fortalece la confianza institucional y la legitimidad de la gestión universitaria.

12.4 Eje de Desarrollo Humano y Organizacional

Enfocado en el fortalecimiento de competencias comportamentales y en la consolidación de un entorno laboral saludable y colaborativo, a través de acciones formativas relacionadas con:

- Liderazgo y gestión de equipos.
- Comunicación organizacional efectiva.
- Trabajo colaborativo y resolución de conflictos.
- Gestión del cambio y adaptación organizacional.
- Clima laboral y cultura institucional.

Este eje reconoce que el desempeño institucional depende, en gran medida, de la calidad de las relaciones humanas y del compromiso del talento humano.

12.5 Eje de Transformación Digital e Innovación

Orienta la capacitación hacia el uso estratégico de la tecnología y la modernización de la gestión universitaria, mediante el desarrollo de capacidades en:

- Gobierno digital.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

- Seguridad de la información y protección de datos.
- Uso de sistemas de información institucionales.
- Herramientas digitales para la gestión académica y administrativa.
- Gestión del conocimiento e innovación en procesos.

Este eje busca preparar a la Universidad del Pacífico para responder a los desafíos de la digitalización y la mejora continua.

12.6 Eje de Bienestar y Seguridad en el Trabajo

Enfocado en promover condiciones laborales seguras y saludables, mediante formación en:

- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Prevención de riesgos laborales.
- Salud mental y bienestar psicosocial.
- Cultura del autocuidado y entornos laborales seguros.

Este eje contribuye a la protección del talento humano y a la sostenibilidad institucional, a su vez, constituyen la base estratégica sobre la cual se estructuran las líneas y actividades del PIC 2026, asegurando que la capacitación del talento humano de la Universidad del Pacífico esté alineada con los retos institucionales, la normatividad vigente y las necesidades del entorno.

13. Procedimientos y Formatos

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Universidad del Pacífico se ejecutará a través de procedimientos estandarizados y el uso de formatos institucionales que garanticen la trazabilidad, transparencia y adecuada gestión de las acciones de formación y capacitación.

Estos procedimientos permiten organizar de manera sistemática las etapas de identificación de necesidades, programación, ejecución, registro, evaluación y mejora de las actividades formativas.

13.1 Procedimiento para la identificación de necesidades de capacitación

Este procedimiento tiene como finalidad recopilar y consolidar las necesidades formativas de las dependencias académicas y administrativas.

Etapas:



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

1. Solicitud anual de necesidades a las dependencias.
2. Análisis de insumos técnicos (evaluaciones de desempeño, auditorías, planes de mejoramiento, cambios normativos).
3. Consolidación del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).
4. Priorización técnica conforme a impacto institucional y disponibilidad presupuestal.

Formato asociado:

- Formato de Identificación de Necesidades de Capacitación por Dependencia.

13.2 Procedimiento para la programación de actividades

Define la manera en que se organizan las acciones formativas dentro del PIC.

Etapas:

1. Definición de líneas temáticas y ejes de desarrollo.
2. Selección de modalidad, intensidad horaria y población objetivo.
3. Elaboración del cronograma anual de capacitación.
4. Aprobación institucional del plan programado.

Formatos asociados:

- Matriz de Programación del PIC.
- Cronograma Anual de Capacitación.

13.3 Procedimiento para la ejecución de capacitaciones

Regula el desarrollo operativo de cada actividad formativa.

Etapas:

1. Convocatoria a participantes.
2. Gestión logística o tecnológica.
3. Desarrollo de la actividad.
4. Registro de asistencia.
5. Consolidación de evidencias y soportes.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

Formatos asociados:

- Lista de Asistencia.
- Acta de Desarrollo de Capacitación.
- Registro Fotográfico o Evidencia Digital (cuando aplique).

13.4 Procedimiento de evaluación de la capacitación

Permite medir la calidad y pertinencia de las actividades desarrolladas.

Etapas:

1. Aplicación de encuesta de satisfacción.
2. Evaluación del aprendizaje (si la actividad lo requiere).
3. Análisis de resultados.
4. Generación de recomendaciones de mejora.

Formatos asociados:

- Encuesta de Evaluación de la Capacitación.
- Formato de Evaluación del Aprendizaje.

13.5 Procedimiento de seguimiento al PIC

Establece el control periódico del cumplimiento del Plan.

Etapas:

1. Revisión del avance frente al cronograma.
2. Consolidación de indicadores de gestión.
3. Elaboración de informes semestrales o anuales.
4. Presentación de resultados a la alta dirección.

Formatos asociados:

- Matriz de Seguimiento al PIC.
- Informe de Avance del PIC.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

13.6 Gestión documental

Todos los documentos derivados de la ejecución del PIC deberán conservarse conforme a las Tablas de Retención Documental de la Universidad del Pacífico, garantizando la integridad, disponibilidad y trazabilidad de la información.

14. Inducción y Reinducción Institucional (General)

La inducción y la reinducción institucional constituyen procesos formativos fundamentales dentro del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Universidad del Pacífico, orientados a facilitar la integración del talento humano a la cultura organizacional, fortalecer el sentido de pertenencia y asegurar el adecuado conocimiento del marco normativo, la estructura institucional y los procesos internos.

Estos procesos contribuyen a que los servidores públicos desarrollen sus funciones con mayor claridad, compromiso y alineación con los principios del servicio público y la misión universitaria.

14.1 Inducción institucional

La inducción está dirigida a los servidores que ingresan por primera vez a la Universidad del Pacífico, independientemente de su tipo de vinculación, y tiene como propósito facilitar su adaptación al entorno institucional y a las responsabilidades propias de su cargo.

Objetivos de la inducción:

- Socializar la misión, visión, valores y principios institucionales.
- Presentar la estructura organizacional y las funciones de las dependencias.
- Dar a conocer el marco normativo básico que rige la gestión pública y la educación superior.
- Orientar sobre derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos.
- Informar sobre los sistemas institucionales (gestión académica, financiera, documental, TIC).
- Promover la cultura de la integridad, la transparencia y el servicio al ciudadano.

Contenidos generales:

- Naturaleza jurídica y régimen de la Universidad del Pacífico.
- Código de Integridad del Servicio Público.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

- Sistema de Control Interno.
- Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Políticas institucionales relevantes (archivo, TIC, atención al ciudadano, entre otras).
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030

La inducción deberá realizarse dentro de los primeros meses de vinculación y dejar evidencia de la participación del servidor.

14.2 Reinducción institucional

La reinducción está dirigida a los servidores que ya se encuentran vinculados a la Universidad del Pacífico y tiene como finalidad actualizar y reforzar conocimientos sobre la institución, especialmente cuando se presenten cambios normativos, organizacionales, tecnológicos o estratégicos.

Objetivos de la reinducción:

- Actualizar al personal sobre modificaciones en la estructura organizacional o procesos internos.
- Socializar nuevas políticas, reglamentos o lineamientos institucionales.
- Reforzar principios éticos, deberes funcionales y cultura del servicio.
- Fortalecer la apropiación del direccionamiento estratégico institucional.

Periodicidad:

Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, como lo establece el artículo 7, numeral 5, inciso a, del 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.”,

14.3 responsables

La coordinación de los procesos de inducción y reinducción estará a cargo de la dependencia de la oficina de División de Desarrollo de Personal en los casos administrativos y Dirección académica en el caso de los docentes. A su vez se trabajará en articulación con las demás áreas institucionales que deban participar como facilitadoras de contenidos específicos.



Ley 65 de 1988
Código ICFES 1122 de 1996

14.4 Modalidades

Las jornadas de inducción y reintroducción podrán desarrollarse de manera:

- Presencial
- Virtual
- Mixta

Dependiendo de las condiciones institucionales y la disponibilidad de recursos tecnológicos, la inducción y reintroducción institucional garantizan que el talento humano de la Universidad del Pacífico actúe con conocimiento, coherencia y compromiso, fortaleciendo la cultura organizacional y el desempeño institucional.

15. Alcance (de Inducción y Reintroducción)

El proceso de inducción y reintroducción institucional de la Universidad del Pacífico tiene un alcance transversal e institucional, en tanto está dirigido a garantizar que todo el talento humano cuente con información clara, actualizada y pertinente sobre la estructura, funcionamiento, normativa y lineamientos estratégicos de la institución.

15.1 Alcance de la inducción

La inducción institucional aplica a:

- Servidores públicos que ingresan por primera vez a la Universidad del Pacífico, cualquiera sea su modalidad de vinculación.
- Servidores que cambian de dependencia o asumen nuevas funciones que impliquen responsabilidades sustancialmente diferentes.

Este proceso busca asegurar que el nuevo servidor comprenda el contexto institucional, sus funciones, los canales de comunicación, los sistemas de gestión y las políticas internas, reduciendo riesgos operativos derivados del desconocimiento normativo o procedimental.

La inducción tiene un alcance tanto general como específico:

- **General**, en lo relacionado con la información institucional básica.
- **Específico**, cuando se requiere orientación particular sobre procesos, herramientas o responsabilidades propias del cargo o dependencia.

15.2 Alcance de la reintroducción



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

La reinducción institucional aplica a todos los servidores públicos de la Universidad del Pacífico que ya se encuentren vinculados y en ejercicio de sus funciones.

Su alcance se extiende a:

- Actualización frente a cambios normativos que impacten la gestión universitaria.
- Modificaciones en la estructura organizacional, procesos o sistemas de información.
- Implementación de nuevas políticas, lineamientos o estrategias institucionales.
- Reforzamiento de principios éticos, cultura de la legalidad y servicio público.

La reinducción tiene un carácter preventivo y de mejora continua, en tanto busca minimizar errores, fortalecer la coherencia institucional y asegurar la alineación del talento humano con el direccionamiento estratégico vigente.

15.3 Cobertura institucional

Los procesos de inducción y reinducción tienen cobertura sobre todas las dependencias académicas y administrativas de la Universidad del Pacífico, sin distinción de nivel jerárquico, garantizando igualdad de acceso a la información institucional relevante.

15.4 Límites del alcance

La inducción y reinducción no sustituyen la capacitación técnica especializada requerida para el desempeño específico de un cargo, sino que constituyen un complemento orientado a la apropiación del contexto institucional y normativo general.

Este alcance asegura que los procesos de inducción y reinducción se consoliden como herramientas estratégicas para la integración, actualización y fortalecimiento permanente del talento humano de la Universidad del Pacífico.

16. Proceso de Inducción

El proceso de inducción de la Universidad del Pacífico es el conjunto de actividades planificadas y estructuradas que se desarrollan con los servidores públicos que ingresan a la institución, con el fin de facilitar su integración al entorno laboral, fortalecer su comprensión del contexto institucional y asegurar el adecuado desempeño de sus funciones desde el inicio de su vinculación.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

Este proceso forma parte del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 y se constituye en un mecanismo preventivo que contribuye a la disminución de errores operativos, al cumplimiento normativo y al fortalecimiento de la cultura organizacional.

16.1 Objetivo del proceso de inducción

Garantizar que el servidor público que ingresa a la Universidad del Pacífico adquiera conocimientos básicos sobre la institución, sus normas, procesos, sistemas y principios, favoreciendo su adaptación y desempeño eficaz en el cargo asignado.

16.2 Etapas del proceso de inducción

El proceso de inducción se desarrollará en las siguientes etapas:

a. Bienvenida institucional

Espacio inicial de recepción en el que se presenta al servidor la naturaleza de la Universidad del Pacífico, su misión, visión, valores y estructura organizacional.

b. Inducción general institucional

Incluye la socialización de aspectos fundamentales tales como:

- Naturaleza jurídica y régimen de la Universidad.
- Principios de la función pública.
- Código de Integridad y ética del servidor público.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Sistema de Control Interno.
- Políticas institucionales relevantes (gestión documental, TIC, seguridad de la información, atención al ciudadano).
- Seguridad y Salud en el Trabajo.

c. Inducción específica al cargo

Se realiza en la dependencia donde el servidor prestará sus servicios y está orientada a:

- Funciones específicas del cargo.
- Procesos y procedimientos del área.
- Sistemas de información y herramientas de trabajo.
- Responsabilidades y líneas de reporte.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

Esta etapa es responsabilidad directa del jefe inmediato o del funcionario designado para acompañar el proceso.

d. Seguimiento a la inducción

Transcurrido un periodo prudencial desde la vinculación, se podrá realizar un espacio de retroalimentación para identificar dificultades, necesidades de apoyo o requerimientos adicionales de capacitación.

16.3 Responsables del proceso

- **Dependencia de Talento Humano:** Coordinar el proceso de inducción general, programar jornadas institucionales y consolidar registros.
- **Jefes de dependencia:** Liderar la inducción específica al cargo y verificar la apropiación de funciones.
- **Servidor público:** Participar activamente en las actividades programadas y cumplir con las orientaciones recibidas.

16.4 Evidencias del proceso

El proceso de inducción deberá dejar soportes documentales, tales como:

- Registro de asistencia a la inducción general.
- Formato de inducción específica diligenciado por el jefe inmediato.
- Encuesta de retroalimentación del proceso.

Estos documentos harán parte del historial de capacitación del servidor.

16.5 Modalidades

La inducción podrá desarrollarse de forma presencial, virtual o mixta, según las condiciones institucionales y la disponibilidad de recursos tecnológicos.

El proceso de inducción fortalece la integración del nuevo talento humano, promueve el cumplimiento normativo y contribuye al desempeño eficiente y responsable de los servidores de la Universidad del Pacífico.

17. Beneficios del Programa de Inducción



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

El Programa de Inducción de la Universidad del Pacífico genera beneficios tanto para los servidores públicos como para la institución, al constituirse en una herramienta estratégica para la integración, orientación y fortalecimiento del desempeño laboral desde el inicio de la vinculación.

17.1 Beneficios para el servidor público

- **Adaptación oportuna al entorno institucional:** Facilita la comprensión de la cultura organizacional, la estructura administrativa y los principios que orientan la gestión universitaria.
- **Claridad en roles y responsabilidades:** Permite que el servidor conozca de manera precisa sus funciones, deberes y líneas de autoridad, reduciendo la incertidumbre inicial.
- **Mayor seguridad en el desempeño laboral:** Al contar con información clara sobre normas, procesos y herramientas de trabajo, el servidor puede ejercer sus funciones con mayor confianza y autonomía.
- **Integración a la cultura ética institucional:** Promueve la apropiación de valores como la integridad, la transparencia y el servicio público.
- **Conocimiento de canales institucionales:** Facilita el acceso a información, sistemas, dependencias de apoyo y mecanismos de comunicación interna.

17.2 Beneficios para la Universidad del Pacífico

- **Reducción de errores operativos:** El conocimiento temprano de normas y procedimientos disminuye riesgos derivados del desconocimiento institucional.
- **Mayor eficiencia en los procesos:** Servidores mejor orientados logran una incorporación más rápida y productiva a sus funciones.
- **Fortalecimiento de la cultura organizacional:** La inducción contribuye a alinear al talento humano con la misión, visión y objetivos estratégicos de la Universidad.
- **Mejora en el clima laboral:** Un proceso de bienvenida estructurado genera sentido de pertenencia y compromiso institucional.
- **Prevención de riesgos jurídicos y administrativos:** La socialización de responsabilidades y deberes funcionales favorece el cumplimiento normativo.

17.3 Beneficios institucionales de largo plazo

- Consolidación de un talento humano competente y alineado con el direccionamiento estratégico.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

- Fortalecimiento de la identidad institucional y del compromiso con la función pública educativa.
- Contribución al mejoramiento continuo de la gestión académica y administrativa.

En conjunto, el Programa de Inducción se configura como un mecanismo de inversión institucional en el talento humano, cuyos beneficios impactan de manera directa la eficiencia, la calidad del servicio y la sostenibilidad organizacional de la Universidad del Pacífico.

18. Inducción y Reinducción Institucional (Detallado)

La inducción y reinducción institucional en la Universidad del Pacífico se desarrollan como procesos estructurados, secuenciales y articulados con la gestión del talento humano, cuyo propósito es asegurar la apropiación del marco institucional, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la actualización permanente de los servidores públicos frente a los cambios normativos, estratégicos y operativos.

Estos procesos se implementan bajo criterios de planeación, cobertura institucional, pertinencia de contenidos y trazabilidad de la información.

18.1 Inducción Institucional – Desarrollo Detallado

La inducción institucional se compone de dos niveles complementarios:

a. Inducción General

Coordinada por la dependencia de Talento Humano, incluye los siguientes módulos temáticos:

- Identidad institucional: historia, naturaleza jurídica, misión, visión y valores.
- Estructura organizacional y funciones generales de las dependencias.
- Principios de la función pública y régimen del servidor público.
- Código de Integridad y cultura ética institucional.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Sistema de Control Interno.
- Políticas institucionales clave (gestión documental, TIC, seguridad de la información, atención al ciudadano).
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
-



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

b. Inducción Específica al Cargo

Desarrollada en la dependencia donde el servidor prestará sus servicios, e incluye:

- Socialización del manual de funciones.
- Procesos y procedimientos del área.
- Sistemas de información y herramientas tecnológicas requeridas.
- Responsabilidades específicas, riesgos del proceso y controles asociados.

18.2 Reinducción Institucional – Desarrollo Detallado

La reinducción tiene carácter transversal y periódico, y se activa especialmente cuando se presentan cambios significativos en la institución.

Contenidos prioritarios de la reinducción:

- Actualizaciones normativas que impacten la gestión universitaria.
- Modificaciones en la estructura organizacional o en los procesos institucionales.
- Nuevas políticas, reglamentos o lineamientos internos.
- Cambios en sistemas de información o herramientas tecnológicas.
- Reforzamiento del Código de Integridad, ética pública y cultura de legalidad.
- Lineamientos estratégicos derivados del Plan de Desarrollo Institucional.

18.3 Metodología

La inducción y reinducción podrán desarrollarse mediante:

- Jornadas institucionales presenciales.
- Sesiones virtuales sincrónicas.
- Módulos virtuales asincrónicos.
- Materiales digitales de consulta permanente.

Se privilegiará el uso de herramientas pedagógicas que faciliten la comprensión práctica de los contenidos y su aplicación en el entorno laboral.

18.4 Periodicidad

- **Inducción:** Se realizará cada vez que ingrese un nuevo servidor o cuando se presenten cambios sustanciales en sus funciones.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

- **Reinducción:** Se desarrollará de forma periódica durante la vigencia y de manera extraordinaria cuando existan cambios institucionales relevantes.

18.5 Registro y control

Todas las actividades de inducción y reinducción deberán quedar debidamente registradas mediante:

- Listas de asistencia.
- Actas o reportes de ejecución.
- Evidencias digitales o materiales de apoyo.

La información hará parte del historial de capacitación del servidor y servirá como insumo para procesos de control interno, auditoría y seguimiento del PIC.

18.6 Articulación institucional

La inducción y reinducción se articulan con:

- El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026.
- El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Los procesos de control interno y mejoramiento institucional.

Con este componente se garantiza que la Universidad del Pacífico mantenga un talento humano informado, actualizado y alineado con su misión, fortaleciendo la eficiencia, la legalidad y la calidad de la gestión universitaria.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS
2026



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

ELIECER CANDELO VIAFARA
Rector(E)

DANINSON MARTINEZ IBARGUEN
Secretario General

PAOLA ANDREA CAICEDDO HURTADO
Director Administrativo y Financiero

CAROLINA CALIMEÑO HURTADO
Jefe de la División de Desarrollo de Personal

Presentación

De acuerdo con la primera dimensión 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 principal factor de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados”. En este sentido, el MIPG integra a todas las personas que laboran en la administración pública, quienes incorporan en su quehacer cotidiano los valores y principios que caracterizan el servicio público, con el propósito de garantizar derechos y dar respuesta efectiva a las demandas de la ciudadanía.

Bajo esta perspectiva, el talento humano no se concibe como una “cosa” o un elemento inmutable e intrascendente, sino como un componente dinámico y estratégico que requiere atención permanente. Por ello, se hace indispensable la formulación e implementación de planes de bienestar social e incentivos, orientados a promover la calidad de vida en el entorno laboral de servidores públicos, funcionarios y contratistas vinculados a la Universidad. Estos planes buscan fortalecer la unidad del ser humano en todas sus dimensiones, exaltar su labor institucional y fomentar el sentido de pertenencia, la motivación y el compromiso organizacional.

En coherencia con lo anterior, la Universidad del Pacífico, para la vigencia 2025, definió su Plan de Bienestar Social e Incentivos (PBSI) como un instrumento fundamental de la dimensión de talento humano del MIPG. Dicho plan se concibe como un componente esencial para el desarrollo armónico e integral de los servidores, funcionarios y contratistas institucionales, mediante una planificación participativa que involucra a todos los actores mencionados.

El PBSI se estructura a partir de la articulación interadministrativa entre la División para el Desarrollo del Personal y la Dirección de Bienestar Universitario, con el propósito de promover el desarrollo integral del servidor público en los ámbitos personal, profesional y afectivo-familiar. Asimismo, el plan se rige por las normas que regulan el Sistema de Estímulos para los servidores públicos del Estado y contempla el fortalecimiento de estrategias orientadas a brindar salarios emocionales, mediante acciones que incidan directamente en el nivel de compromiso, motivación y desempeño de los servidores.



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS 2026**

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.

Tipo	Norma	Descripción
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”
	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



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS 2026**

		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.
Acuerdos del Consejo	014 de 2005	“Por el cual se refrendan los Estatutos y Reglamentos en la Universidad del Pacífico”



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS 2026**

Superior de la Universidad	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.
	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.*



OBJETIVO

General:

Fortalecer el clima organizacional y el desempeño institucional de la Universidad del Pacífico, mediante la implementación de una estrategia integral de bienestar social e incentivos, en el marco de la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), orientada a la atención y desarrollo de los funcionarios, servidores y contratistas y sus familias, a través de acciones de esparcimiento, integración y formación que promuevan la motivación, el compromiso, la productividad y la generación de valor público, contribuyendo al desarrollo profesional, personal, familiar y comunitario.

Objetivos específicos

1. Planificar, priorizar y ejecutar acciones de bienestar social e incentivos que respondan de manera integral y efectiva a las necesidades institucionales, personales y familiares de los servidores, funcionarios y contratistas de la Universidad del Pacífico, en coherencia con la dimensión de Talento Humano del MIPG.
2. Fortalecer las competencias y la profesionalización de los servidores, funcionarios y contratistas, así como promover el desarrollo educativo de sus familias, mediante estrategias de formación y estímulos que contribuyan al mejoramiento del desempeño y la calidad de vida.
3. Implementar y consolidar estrategias orientadas al mejoramiento continuo del clima organizacional, que favorezcan ambientes laborales saludables, inclusivos y motivadores, alineados con los valores del servicio público.
4. Fomentar la integración, la cohesión y el trabajo colaborativo entre los servidores, funcionarios y contratistas de la Universidad, a través de iniciativas que fortalezcan el sentido de pertenencia y dinamicen la gestión institucional y la generación de valor público.



Alcance

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 de la Universidad del Pacífico está orientado a promover el equilibrio entre la vida personal, familiar, comunitaria y laboral de los servidores, funcionarios y contratistas de la institución, como condición fundamental para el fortalecimiento del desempeño eficiente y eficaz, así como para el desarrollo integral del talento humano.

En concordancia con este propósito, el alcance del Plan se extiende a todos los servidores, funcionarios y contratistas de los estamentos docente y administrativo, así como a los estudiantes vinculados a labores institucionales en calidad de pasantes o practicantes, mediante contrato laboral, contrato de aprendizaje o a través de convenios con entidades aliadas, incluyendo el Programa “Estado Joven”, cuando su campo de práctica se desarrolle en la Universidad. De igual manera, el Plan cubre al personal pensionado y a sus núcleos familiares, entendidos estos como el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o hijos mayores en condición de discapacidad que dependan económicamente de este, sin distinción del tipo de vinculación con la institución.



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 2026, 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 participan en actividades de Bienestar Universitario	30%	12	12	118%



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS 2026**

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.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

Áreas de intervención

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 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 Pro-Joven, 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

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, correspondiente a la vigencia 2026, se implementará de acuerdo con el siguiente nivel de responsabilidades, definido para garantizar su adecuada planeación, ejecución, seguimiento y evaluación.

Responsable	Función
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 Universitaria	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.
	Instancia que aprueba el Plan de Bienestar, estímulos e incentivos.



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS 2026**

Responsable	Función
Comité Institucional de Gestión y Desempeño	
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 activamente en las capacitaciones y aplicar los conocimientos adquiridos.
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 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 desarrolla. Participar activamente con el fin de contribuir al crecimiento personal y calidad de vida.

Actividades

Se definen las actividades de capacitación orientadas al fortalecimiento del bienestar y la calidad de vida de los funcionarios de la institución, en concordancia con el Plan de Bienestar e Incentivos de la siguiente manera



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS 2026**

RESPONSABLE	BIENESTAR UNIVERSITARIO - AREA DE DEPORTE Y REACREACIÓN
PROGRAMA	ACTIVIDAD
SALUD	Jornada de tamizaje cardiovascular
	Jornada de hábitos saludables
	Semana de la salud física y mental
	Prevención y promoción de la Diabetes
	Prevención y promoción de la Hipertensión
	Conmemoración del día mundial del Cáncer de mama
	Conmemoración del día mundial de la lucha contra el VIH-SIDA
	Taller sobre Habilidades Sociales
	Asesoría Médica
	Asesoría Psicológica
	Asesoría Fisioterapéutica
	Atención de primeros auxilios
	BIENESTAR UNIVERSITARIO - AREA DE ARTE Y CULTURA
DEPORTE	Rumbas deportivas
	Caminata por la salud
	Juegos Inter programas
	Conmemoración del día mundial de la actividad física
	Pausas activas
	Practica en el gimnasio
	Prácticas deportivas (Baloncesto, Voleibol, Karate-do, Judo, Futbol, Futbol sala, Taekwondo, Atletismo)
	BIENESTAR UNIVERSITARIO - DESARROLLO HUMANO
DERECHOS HUMANOS	Taller "El cuidado en momentos de estrés" para docentes
	Conversatorio: Jornada de activismo "Dia Internacional de la Mujer".
	Mural exprésate
	Campaña de prevención: Rompe el Silencio/ ¡Hay una salida!
	Conversatorio "Violencias Basadas en Género". Ley 1257/08
	Conversatorio: "Nuevas Masculinidades Equitativas No violentas"
	Conversatorio: Equidad Laboral con Enfoque de Género
	Taller "Preparación del Manejo del Ocio y Tiempo Libre". Para las personas mayores de la comunidad universitaria.



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS 2026**

	BIENESTAR UNIVERSITARIO - ARTE Y CULTURA
ARTE Y CULTURA	Cine Club
	Tongas, Puntos de cultura (Transmisión ancestral)
	Mes de la herencia africana
	Realizar exposiciones pictóricas, fotográficas y espacio de memoria.
	Diálogos interculturales (Comadreo-Convenciones)
	Festival interno de la canción
	Conversatorio Viche Patrimonio y Desarrollo
	El manglar y la piangua “un relato coreo-musical”
	Participación ASCUN Cultura (Danzas modernas, Artes plásticas, Narración oral, Orquesta, Danzas folclóricas, Coros y Ensamble de Jazz)
	Eventos de ciudad
	Festival de Música del Pacífico Petronio Álvarez
	Misas inculturadas
	Día mundial de la danza y el Jazz
	Su majestad la Marimba
	Postales Navideñas
	BIENESTAR UNIVERSITARIO - AREA DE DESARROLLO HUMANO
CULTURA ORAGNIZACIONAL	Sensibilización de las violencias basadas en genero para el comité.
	Jornada de activismo en el marco del DIM: Conversatorio Movilización de las Mujeres por la Paz en Colombia
	Conversatorio Prevención de VBGyD
	Campaña conoce el volumen de la violencia (Violentometro)
	Talleres/Conversatorios: para la convivencia pacífica.
	Prevención de riesgos psicosociales.
	Día del jean comunidad universitaria.
	Encuentros autónomos de inclusión comunidad LGTBIQ+
	¡Campaña Respeta mis derechos!! Respétame la vida.
	Bienvenida estudiantil
	Encuentro de padre y madres de familia



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS 2026**

	Conversatorios /talleres para la Comunidad universitaria en lenguaje inclusivo
	Conversatorio valores y principios institucionales.
	Conmemoración Herencia africana.
	Coaching para una buena salud mental dirigida a funcionarios y docentes.
	Autoestima y empoderamiento personal
	Promoción, prevención y no discriminación en temas de género para la comunidad indígena estudiantil (hombre y mujer)
	Día de la Inclusión y no discriminación.
	Socialización de la encuesta estudiantil a docentes y administrativos.
	Consolidación de voluntariados estudiantiles.
	Presentación de saberes ancestrales en los diferentes grupos indígenas (significado de algunas prácticas)
	Conversatorio sobre inclusión laboral
	Semana Cultural
	Noche de los mejores en el marco de la Semana cultural
	Jornada de activismo en el marco de la No Violencia contra la mujer
	Pasarela Drag Queens y danza Vogue en el marco de la diversidad sexual
	Identificación de personas vinculadas con algún tipo de discapacidad/personas con capacidades diferentes a la Universidad.
	BIENESTAR UNIVERSITARIO - DIVISIÓN PARA EL DESARROLLO DEL PERSONAL
PROMOCIÓN DEL USO DE BICICLETA	Campaña para el uso de la bicicleta por parte de los vinculados a la universidad.
	Enrútate con la Unipacífico (ciclo rutas)



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS 2026**

	DIVISIÓN PARA EL DESARROLLO DEL PERSONAL
VIVIENDA	Información planes de vivienda
CAMBIO ORGANIZACIONAL	Evaluación de la adaptación al cambio organizacional y desvinculación del personal (encuesta virtual).
ARTICULACIÓN CON EL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Desarrollo de actividades establecidas en el PAT-SGSST 2023.
PROGRAMA INTEGRAL PARA EL RETIRO LABORAL	Actividades programa de desvinculación laboral asistida 2023.
VINCULACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Identificación de personas vinculadas con algún tipo de discapacidad/personas con capacidades diferentes a la Universidad.
	Establecimiento del número de vinculaciones que deben realizarse a personas con capacidades diferentes en cada anualidad por parte de la Universidad.
INCENTIVOS	Día del docente
	Día del trabajo
	Día de la madre
	Día de la secretaria
	Día de la familia
	Día del servidor público
	Inicio de la navidad
	Noche de reconocimiento al personal por sus labores y aportes a la Universidad.
	Incentivos para docentes y colaboradores por productividad.
PROGRAMA DE ESTADO JOVEN	Establecer el porcentaje de vinculaciones que deben realizarse por anualidad en virtud del programa Estado Joven.
	Establecimiento de la directriz de aplicación del programa Estado Joven.
HORARIOS FLEXIBLES Y TELETRABAJO	Establecimiento de la directriz para la aplicación de horarios flexibles y teletrabajo en la Universidad.
	Seguimiento a la aplicación de la directriz de horarios flexibles y teletrabajo.
SALAS DE LACTANCIA MATERNA	Identificación de casos de mujeres vinculadas en etapa de gestación y de lactancia.



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS 2026**

	Establecimiento de un espacio (sala) para la lactancia materna.
	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.
MANEJO DEL TIEMPO, EQUILIBRIO DE TIEMPO LABORALES Y PREVENCIÓN DEL BURNOUT	Capacitación del Burnout en el marco del PIC
	Campaña de aprovechamiento del tiempo libre y prevención del Burnout
	Establecer la directriz de desconexión laboral para los vínculos a la universidad

Fuente: *Elaboración propia.*

Anexo: Cronograma de actividades

[illegible]



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS 2026**

	BIENESTAR UNIVERSITARIO - DESARROLLO HUMANO											
DERECHOS HUMANOS	Taller "El cuidado en momentos de estrés" para docentes											
	Conversatorio: Jornada de activismo "Día Internacional de la Mujer".											
	Mural exprésate											
	Campaña de prevención: Rompe el Silencio/¡Hay una salida!											
	Conversatorio "Violencias Basadas en Género". Ley 1257/08											
	Conversatorio: "Nuevas Masculinidades Equitativas No violentas"											
	Conversatorio: Equidad Laboral con Enfoque de Género											
	Taller "Preparación del Manejo del Ocio y Tiempo Libre". Para las personas mayores de la comunidad universitaria.											
	BIENESTAR UNIVERSITARIO - ARTE Y CULTURA											
ARTE Y CULTURA	Cine Club											
	Tongas, Puntos de cultura (Transmisión ancestral)											
	Mes de la herencia africana											
	Realizar exposiciones pictóricas, fotográficas y espacio de memoria.											
	Diálogos interculturales (Comadreo- Conversatorios)											
	Festival interno de la canción											
	Conversatorio Viche Patrimonio y Desarrollo											
	El manglar y la piangua "un relato coreo-musical"											
	Participación ASCUN Cultura (Danzas modernas, Artes plásticas, Narración oral, Orquesta, Danzas folclóricas, Coros y Ensamble de Jazz)											
	Eventos de ciudad											



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS 2026**

	Festival de Música del Pacífico Petronio Álvarez											
	Misas inculturadas											
	Día mundial de la danza y el Jazz											
	Su majestad la Marimba											
	Postales Navideñas											
	BIENESTAR UNIVERSITARIO - AREA DE DESARROLLO HUMANO											
CULTURA ORAGNIZACIONAL	Sensibilización de las violencias basadas en genero para el comité.											
	Jornada de activismo en el marco del DIM: Conversatorio Movilización de las Mujeres por la Paz en Colombia											
	Conversatorio Prevención de VBGD											
	Campaña conoce el volumen de la violencia (Violentometro)											
	Talleres/Conversatorios: para la convivencia pacífica. Prevención de riesgos psicosociales.											
	Día del jean comunidad universitaria.											
	Encuentros autónomos de inclusión comunidad LGTBQ+											
	¡Campaña Respeta mis derechos!! Respétame la vida.											
	Bienvenida estudiantil											
	Encuentro de padre y madres de familia											
	Conversatorios /talleres para la Comunidad universitaria en lenguaje inclusivo											
	Conversatorio valores y principios institucionales.											
	Conmemoración Herencia africana.											
	Coaching para una buena salud mental dirigida a funcionarios y docentes.											
	Autoestima y empoderamiento personal											



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS 2026**

	Promoción, prevención y no discriminación en temas de género para la comunidad indígena estudiantil (hombre y mujer)											
	Día de la Inclusión y no discriminación.											
	Socialización de la encuesta estudiantil a docentes y administrativos.											
	Consolidación de voluntariados estudiantiles.											
	Presentación de saberes ancestrales en los diferentes grupos indígenas (significado de algunas prácticas)											
	Conversatorio sobre inclusión laboral											
	Semana Cultural											
	Noche de los mejores en el marco de la Semana cultural											
	Jornada de activismo en el marco de la No Violencia contra la mujer											
	Pasarela Drag Queens y danza Vogue en el marco de la diversidad sexual											
	Identificación de personas vinculadas con algún tipo de discapacidad/personas con capacidades diferentes a la Universidad.											
	BIENESTAR UNIVERSITARIO - DIVISIÓN PARA EL DESARROLLO DEL PERSONAL											
PROMOCIÓN DEL USO DE BICICLETA	Campaña para el uso de la bicicleta por parte de los vinculados a la universidad.											
	Enrútate con la Unipacífico (ciclo rutas)											
	DIVISIÓN PARA EL DESARROLLO DEL PERSONAL											
Vivienda	Información planes de vivienda											
Cambio organizacional	Evaluación de la adaptación al cambio organizacional y desvinculación del personal (encuesta virtual).											



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS 2026**

Articulación con el sistema de seguridad y salud en el trabajo	Desarrollo de actividades establecidas en el PAT-SGSST 2023.												
Programa Integral para el Retiro Laboral	Actividades programa de desvinculación laboral asistida 2023.												
Vinculación de personas con discapacidad	Identificación de personas vinculadas con algún tipo de discapacidad/personas con capacidades diferentes a la Universidad.												
	Establecimiento del número de vinculaciones que deben realizarse a personas con capacidades diferentes en cada anualidad por parte de la Universidad.												
INCENTIVOS	Día del docente												
	Día del trabajo												
	Día de la madre												
	Día de la secretaria												
	Día de la familia												
	Día del servidor público												
	Inicio de la navidad												
	Noche de reconocimiento al personal por sus labores y aportes a la Universidad.												
	Incentivos para docentes y colaboradores por productividad.												
PROGRAMA DE ESTADO JOVEN	Establecer el porcentaje de vinculaciones que deben realizarse por anualidad en virtud del programa Estado Joven.												
	Establecimiento de la directriz de aplicación del programa Estado Joven.												
HORARIOS FLEXIBLES Y TELETRABAJO	Establecimiento de la directriz para la aplicación de horarios flexibles y teletrabajo en la Universidad.												
	Seguimiento a la aplicación de la directriz de horarios flexibles y teletrabajo.												



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS 2026**

SALAS DE LACTANCIA MATERNA	Identificación de casos de mujeres vinculadas en etapa de gestación y de lactancia.											
	Establecimiento de un espacio (sala) para la lactancia materna.											
	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.											
MANEJO DEL TIEMPO, EQUILIBRIO DE TIEMPOS LABORALES Y PREVENCIÓN DEL BURNOUT	Capacitación del Burnout en el marco del PIC											
	Campaña de aprovechamiento del tiempo libre y prevención del Burnout											
	Establecer la directriz de desconexión laboral para los vínculos a la universidad											

Medición del impacto individual e institucional

Con el fin de asegurar el seguimiento, control y evaluación sistemática de las actividades y acciones desarrolladas por cada una de las áreas que integran el presente Plan, se adoptarán indicadores de eficacia y eficiencia, los cuales permitirán medir el nivel de cumplimiento de los objetivos y el desempeño institucional.

Para tal efecto, se establecen los siguientes indicadores:

Indicador de Participación:

Mide el grado de participación de la población objetivo en las actividades programadas. Se calcula mediante la relación entre el número de personas participantes y el total de beneficiarios previstos

Indicador de Implementación:

Permite evaluar el nivel de ejecución del Plan, a partir de la relación entre las actividades efectivamente ejecutadas y las actividades planeadas.

Indicador de Productividad:

Evalúa el avance operativo de las acciones previstas, mediante la relación entre las actividades programadas y las actividades pendientes de ejecución.



***PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS 2026***