	ACUERDO	Código: F-GJR-04
		Versión: 02
	FORMATO	Fecha: 01/08/2024
		Página: 1 de 15

**ACUERDO No 016 DE 2025
(8 de Septiembre)**

“Por el cual se adopta el Sistema de Bienestar Institucional en el Instituto Superior de Educación Rural – ISER en el marco de la resignificación del Proyecto Educativo Institucional 2020”

**EL CONSEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN RURAL -
ISER**

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias y en especial las conferidas por el Artículo 65, literal d) de la Ley 30 de 1992, y los literales a y b, d) del Artículo 14 del Acuerdo N° 010 de 1993, y

CONSIDERANDO


Que, la Constitución Política de Colombia en su Artículo 69 consagra la autonomía Universitaria. *Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley (...).*

Que, el artículo 29 Ley 30 del 1992, establece: *La autonomía de las instituciones universitarias, o, escuelas tecnológicas y de las instituciones técnicas profesionales estará determinada por su campo de acción y de acuerdo con la presente ley, en los siguientes aspectos: a) Darse y modificar sus estatutos; (...); d) Definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión; (...).*

Que, la Ley 1188 de 2008, en su Artículo 2 dispone que las instituciones de Educación Superior deberán cumplir con las siguientes condiciones de calidad de carácter institucional:

Condiciones de carácter institucional:

- 1. El establecimiento de adecuados mecanismos de selección y evaluación de estudiantes y profesores, en donde se garantice la escogencia por méritos y se impida cualquier discriminación por raza, sexo, credo, discapacidad o condición social.*
- 2. La existencia de una estructura administrativa y académica flexible, ágil y eficiente, al servicio de la misión de las instituciones de educación superior.*
- 3. El desarrollo de una cultura de la autoevaluación, que genere un espíritu crítico y constructivo de mejoramiento continuo.*
- 4. La existencia de un programa de egresados que haga un seguimiento a largo plazo de los resultados institucionales, involucre la experiencia del egresado en la vida universitaria y haga realidad el requisito de que el aprendizaje debe continuar a lo largo de la vida.*
- 5. La implantación de un modelo de bienestar universitario que haga agradable la vida en el claustro y facilite la resolución de las necesidades insatisfechas en salud, cultura, convivencia, recreación y condiciones económicas y laborales.*

	ACUERDO	Código: F-GJR-04
		Versión: 02
	FORMATO	Fecha: 01/08/2024
		Página: 2 de 15

6. La consecución de recursos suficientes para garantizar el cumplimiento de las metas con calidad, bienestar y capacidad de proyectarse hacia el futuro, de acuerdo con las necesidades de la región y del país.

Que, el Decreto 1075 de 2015, en su Libro 2, Parte 5, Título 3, Capítulo 2, Sección 3, en particular el artículo 2.5.3.2.3.1.1 y siguientes, reglamenta las condiciones institucionales previstas en el artículo 5 de la Ley 1188 de 2008 y compila la normatividad aplicable en materia de aseguramiento de la calidad en la educación superior; y que, en desarrollo de lo anterior, el Ministerio de Educación Nacional, mediante la Resolución 015224 de 2020, precisó los parámetros de autoevaluación, verificación y evaluación de las condiciones de calidad institucionales y de programa, requeridos para la obtención, modificación y renovación del registro calificado.


Que en el citado Decreto en su artículo 2.5.3.2.3.1.1, define que las condiciones institucionales previstas en la Ley 1188 de 2008 corresponden a las características necesarias a nivel institucional que facilitan y promueven el desarrollo de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión de las instituciones de educación superior, en coherencia con su naturaleza jurídica, tipología, identidad y misión institucional, así como con las distintas modalidades de los programas que ofertan, todo ello orientado al fortalecimiento integral de la institución y de la comunidad académica, en el marco de la transparencia y la gobernabilidad.

Que, el Decreto 1330 de 2019, expedido por el Ministerio de Educación Nacional, sustituyó el Capítulo 2 y suprimió el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 – Único Reglamentario del Sector Educación.

Que, la norma ibidem dispone en su artículo 2.5.3.2.3.1.6. Modelo de bienestar. *“La institución establecerá las políticas, procesos, actividades y espacios que complementan y fortalecen la vida académica y administrativa, con el fin de facilitarle a la comunidad institucional el desarrollo integral de la persona y la convivencia en coherencia con las modalidades los niveles de formación, su naturaleza jurídica, tipología, identidad y misión institucional. En coherencia con lo anterior, la institución deberá demostrar la existencia de mecanismos de divulgación e implementación de los programas de bienestar orientados a la prevención de la deserción y a la promoción de la graduación de los estudiantes (...)”*

Que la institución acoge los Lineamientos de política de bienestar para instituciones de educación superior (2016); *Guía para la Implementación del Modelo de Gestión de Permanencia y Graduación Estudiantil en Instituciones de Educación Superior; Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural; Índice de Inclusión para Educación Superior (INES); Enfoque e Identidades de Género para los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva.*

Que, mediante el Acuerdo 005 de 1995, expedido por el Consejo Directivo del Instituto Superior de Educación Rural – ISER, se reglamentó el servicio de Bienestar Institucional, en el marco del Proyecto Educativo Institucional – PEI adoptado en el año 2005.

	ACUERDO	Código: F-GJR-04
		Versión: 02
	FORMATO	Fecha: 01/08/2024
		Página: 3 de 15

Que, mediante el Acuerdo 020 de 2005, el Consejo Directivo del Instituto Superior de Educación Rural – ISER estableció las políticas de Bienestar Universitario, como un conjunto de procedimientos y acciones sustentados en los principios de igualdad de oportunidades, democratización y atención a las necesidades del desarrollo humano, orientados a mejorar la calidad de vida de la comunidad Iserista.


Que, mediante el Acuerdo 008 del 10 de diciembre de 2007, se modificó parcialmente el Acuerdo 005 del 7 de marzo de 1995 en lo relacionado con el Bienestar Institucional, disponiendo que la responsabilidad del funcionamiento y coordinación de sus actividades estaría a cargo del Director de la dependencia de Bienestar Institucional, quien deberá rendir los informes correspondientes a sus superiores jerárquicos; y que, en armonía con lo anterior, resulta necesario modificar el artículo 10 del citado Acuerdo, con el propósito de precisar la conformación del Comité de Bienestar Institucional como organismo con representación de la Administración y de los diferentes estamentos de la Institución.

Que, mediante el Acuerdo 005 de 2020, *“Por el cual se resignifica el Proyecto Educativo Institucional – PEI del Instituto Superior de Educación Rural – ISER”*, el Consejo Directivo adoptó un nuevo direccionamiento estratégico de la institución, constituyendo una apuesta en materia de educación rural para el país y, en particular, para el departamento de Norte de Santander. En dicho Proyecto Educativo Institucional se ubica nuevamente al sujeto rural y su contexto en el centro del quehacer académico y formativo, fundamentando el proceso educativo en una concepción de desarrollo orientada al desarrollo humano y no únicamente al crecimiento económico.

Que, mediante el Acuerdo 008 de 2024, *“Por el cual se modifica y actualiza parcialmente el Proyecto Educativo Institucional – PEI del Instituto Superior de Educación Rural – ISER, resignificado en el año 2020”*, se introdujeron modificaciones en el apartado 1.5 *“Nuestra Identidad Corporativa”*, específicamente en los artículos 2, 3 y 4, disponiéndose que, en el término máximo de un (1) año, el Instituto debe modificar, crear y adaptar los nuevos lineamientos y políticas institucionales en los ámbitos administrativo, formativo, académico, docente, científico, cultural y de extensión, estableciendo mecanismos de evaluación y seguimiento permanente, con informes de avance a cargo del proceso de Planeación Institucional, así como la incorporación de los aspectos correspondientes en los procesos de autoevaluación institucional.

Que, mediante el Acuerdo 019 de 2021, el Consejo Directivo aprobó el Plan de Desarrollo Institucional 2021–2030 del Instituto Superior de Educación Rural – ISER, denominado *“Hacia una sociedad rural y urbana más justa, sostenible y equitativa”*, el cual, junto con el Proyecto Educativo Institucional – PEI, constituye la guía para el desarrollo institucional, estructurado en las dimensiones de Formación, Impacto Rural, Investigación, Bienestar y Organizacional.

Que, el Consejo Directivo aprobó políticas alineadas con la Resignificación del PEI (2020) y el Plan de Desarrollo Institucional 2021–2030, las cuales constituyen referentes para la armonización del Sistema de Bienestar Institucional, entre ellas el Acuerdo N.º 010 del 30

	ACUERDO	Código: F-GJR-04
		Versión: 02
	FORMATO	Fecha: 01/08/2024
		Página: 4 de 15

de octubre de 2020, *"Por el cual se adopta la Política de Permanencia y Graduación Estudiantil en el Instituto Superior de Educación Rural – ISER"*, mediante el cual la Institución estableció un conjunto de directrices orientadas a fortalecer la permanencia y graduación estudiantil, contrarrestar los diferentes tipos de abandono académico y poner en marcha estrategias de carácter académico, administrativo, psicosocial y socioeconómico, que contribuyen al mejoramiento del bienestar, la permanencia y la graduación de los estudiantes.


Que, mediante el Acuerdo N.º 003 del 22 de febrero de 2021, *"Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano en el Instituto Superior de Educación Rural – ISER"*, se estableció como propósito dotar a la Institución de herramientas para gestionar de manera integral el ciclo de vida del servidor público —ingreso, desarrollo y retiro— en coherencia con las prioridades estratégicas de la entidad, orientando los procesos de vinculación y desarrollo de servidores y docentes, garantizando el principio de mérito en la provisión de empleos, el fortalecimiento de competencias, la adecuada prestación del servicio, la aplicación de estímulos y la valoración del desempeño individual.

Que, mediante el Acuerdo 002 del 9 de mayo de 2022, *"por el cual se adopta la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Superior de Educación Rural – ISER"*, se reconoce la importancia del capital humano y se expresa el compromiso institucional, al más alto nivel de la organización, con la estructuración, implementación y mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dicho sistema se orienta hacia la consolidación de una cultura de prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, así como a la promoción del bienestar físico, social y mental de los empleados, garantizando condiciones óptimas de trabajo que contribuyan a un estado de vida saludable.

Que, mediante el Acuerdo 01 de 2025, expedido por el Consejo Nacional de Educación Superior – CESU, se actualizó el modelo de acreditación de alta calidad para programas académicos, unidades académicas e instituciones de educación superior, con el fin de promover la alta calidad como atributo esencial de la educación superior.

Que, como resultado de las socializaciones realizadas para la resignificación del Proyecto Educativo Institucional – PEI (2020), y en cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo N.º 005 del 4 de julio de 2020, se elaboró de manera participativa, durante los períodos académicos 2020-2 y 2021-1, bajo el liderazgo del equipo académico, un documento borrador que integra las cuatro funciones misionales a través de sistemas. En este contexto, la propuesta de Sistema de Bienestar Institucional a la que hace referencia el presente proyecto de Acuerdo fue actualizada conforme a los marcos legales y técnicos vigentes, durante el periodo intersemestral 2025-1, siendo nuevamente socializada ante los Comités Curriculares y los Consejos de Facultad, para su posterior remisión al Consejo Académico.

Que, en observancia de lo dispuesto en el artículo 28 del Acuerdo 010 de 1993, Estatuto General del Instituto Superior de Educación Rural – ISER, el Consejo Académico, en sesión ordinaria celebrada el veinte (20) de agosto de dos mil veinticinco (2025), adelantó la

	ACUERDO	Código: F-GJR-04
	FORMATO	Versión: 02
		Fecha: 01/08/2024
		Página: 5 de 15

socialización, análisis y estudio integral de la propuesta de actualización del Sistema de Bienestar Institucional, en ejercicio de sus competencias respecto al desarrollo académico de la Institución; y que, como resultado de dicho proceso deliberativo, emitió concepto favorable con fundamento en los principios de calidad, pertinencia, coherencia y legalidad institucional, recomendando al Consejo Directivo su estudio y aprobación, en el marco de las atribuciones conferidas a este último por el artículo 14 del Acuerdo 010 de 1993.

Que, el Sistema de Bienestar Institucional se orienta a promover el desarrollo humano, la formación integral e inclusiva, la calidad de vida y la construcción de comunidad dentro de la Institución, atendiendo las dimensiones del ser humano cognitiva, psicoafectiva, socioafectiva, corporal, comunicativa, espiritual, ética y estética, concebidas como elementos que configuran al individuo como un ser integral y que deben ejercitarse para lograr un adecuado equilibrio que le proporcione bienestar, propiciando un ambiente favorable, sentido de pertenencia y compromiso institucional en el desarrollo de las actividades académicas y administrativas.

Que, el día veinticinco (25) de agosto de dos mil veinticinco (2025), la Profesional Especializada en Gestión Jurídica y Contratación emitió concepto sobre el proyecto de Acuerdo "Por el cual se adopta el Sistema de Bienestar Institucional en el Instituto Superior de Educación Rural ISER, en el marco de la resignificación del Proyecto Educativo Institucional 2020".


Por lo anterior, el Sistema de Bienestar Institucional adoptará un enfoque biopsicosocial, con énfasis en los aspectos actitudinales y en los rasgos de personalidad que inciden en la conducta de las personas en diferentes contextos, los cuales se configuran a partir de factores como la educación, la experiencia, los vínculos afectivos, la crianza y la influencia social (Córdoba, 2014). En este sentido, el Sistema de Bienestar Institucional se fundamenta en la satisfacción de las necesidades e intereses individuales, colectivos e institucionales, orientados a promover la formación integral, el mejoramiento de la calidad de vida y la autorrealización, generando un clima armónico que favorece el desarrollo institucional sobre la base de la responsabilidad compartida entre el Instituto y sus miembros.

En mérito de lo expuesto en los considerandos y consideraciones generales,

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar el Sistema de Bienestar Institucional en el Instituto Superior de Educación Rural – ISER en el marco de la Resignificación del Proyecto Educativo Institucional 2020.

**CAPITULO I
DEL BIENESTAR**


	ACUERDO	Código: F-GJR-04
		Versión: 02
	FORMATO	Fecha: 01/08/2024
		Página: 6 de 15

ARTÍCULO SEGUNDO. Definición de Bienestar. El Instituto Superior de Educación Rural - ISER adopta la definición de Bienestar Institucional dado por el Ministerio de Educación Nacional *"El bienestar en las instituciones de educación superior es una función de carácter estratégico y transversal que comprende las políticas institucionales, los procesos y las prácticas, así como una cultura institucional que promueve la corresponsabilidad de los actores que conviven en el contexto de la vida institucional para favorecer la formación integral, el pleno desarrollo de las capacidades humanas y la construcción de comunidad".*¹

ARTÍCULO TERCERO. Dimensiones del ser humano. El Sistema de Bienestar Institucional actuará teniendo en cuenta las siguientes dimensiones del ser humano:

- a. **Cognitiva:** Se refiere a la capacidad que tenemos los seres humanos para relacionarnos, actuar, analizar, crear y transformar la realidad, permitiendo la construcción del conocimiento y la producción de nuevo saber. Abarca lo relacionado al proceso académico desde los diferentes estilos de aprendizaje, hábitos y técnicas de estudio, hasta la promoción de un aprendizaje significativo, desde el saber, el ser y el hacer, desarrollando y fortaleciendo competencias intelectuales.
- b. **Corporal:** Esta dimensión tiene en cuenta la manera como el ser humano puede expresarse desde su cuerpo y de participar en toda actividad que implique interacción física. Promueve así mismo el autocuidado, con el desarrollo de acciones encaminadas a fortalecer los hábitos y estilos de vida saludable. Fomentando las aptitudes artísticas, explorando la creatividad y la sensibilidad a partir de las diferentes manifestaciones culturales.
- c. **Comunicativa:** Capacidad que tenemos las personas para relacionarnos con nosotros mismos y con lo demás mediante el uso del lenguaje. Favorece la interacción social y el desarrollo de otras habilidades.
- d. **Ética:** es el conjunto de principios y valores que guían el comportamiento moral del individuo en relación consigo mismo, con los demás y con la comunidad.
- e. **Espiritual:** Se refiere a la búsqueda personal de un propósito que tiene un sentido trascendental en la vida, así como la conexión con algo superior a uno mismo.
- f. **Estética:** se refiere a la percepción, apreciación y creación de la belleza, ya sea en el arte, la naturaleza o en las relaciones humanas. favoreciendo el desarrollo de la sensibilidad, creatividad y capacidad de expresión, enriqueciendo la experiencia vital y promoviendo una conexión más profunda con el entorno y consigo mismo.
- g. **Psico y socioafectiva:** Hace referencia al reconocimiento y control de emociones, relaciones interpersonales positivas y gestión de conflictos, así como también, a las acciones tendientes a favorecer condiciones económicas que permitan la permanencia y graduación de los estudiantes y en general la calidad de vida de todos los miembros de la comunidad académica.

¹ Lineamientos de política de bienestar para instituciones de educación superior. Ministerio de Educación Nacional. 2016.

	ACUERDO	Código: F-GJR-04
		Versión: 02
	FORMATO	Fecha: 01/08/2024
		Página: 7 de 15

CAPITULO II DEL SISTEMA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL

ARTÍCULO CUARTO. Alcance del Sistema: el Sistema de Bienestar Institucional tiene su alcance en todos los miembros de la Comunidad académica Iserista como lo son: estudiantes, profesores, administrativos, contratistas y graduados en todos los niveles de formación como institución de educación superior tecnológica (pregrados terminales de técnico profesional y tecnológico; pregrados por ciclos propedéuticos TyT; programas de postgrado técnicos y tecnológicos; programas ETDH) en cualquiera de sus modalidades tanto para el mundo rural como urbano.


ARTÍCULO QUINTO. Objetivo General: Promover el bienestar integral en la comunidad académica por medio de estrategias pedagógicas, didácticas, psicológicas, sociales, culturales y económicas en pro del desarrollo humano y el fortalecimiento del Instituto Superior de Educación Rural -ISER.

ARTÍCULO SEXTO. Principios. El Sistema de Bienestar Institucional se sustenta desde los siguientes principios, los cuales deben estar presentes en la planificación, ejecución y participación de los diferentes componentes del proceso misional:

- a) **Equidad e Igualdad:** los proyectos, programas, servicios y actividades del Sistema de Bienestar Institucional, estarán dirigidos a todos los miembros de la comunidad académica, sin distinción de raza, género, religión, condición socioeconómica, condición de vulnerabilidad, grupos priorizados o zona geográfica.
- b) **Transversalidad:** Bienestar Institucional articulará su acción con los demás procesos académicos y administrativos de la institución, de manera que exista una coherencia desde los programas, servicios, y actividades orientadas a la formación integral y la calidad de vida.
- c) **Pertinencia:** Las estrategias del Sistema de Bienestar Institucional, están orientadas por las necesidades específicas, intereses y particularidades de la comunidad académica y su actuar será definido por la normatividad interna.
- d) **Corresponsabilidad:** el Sistema de Bienestar Institucional, cobija a todas las comunidades de la institución, por lo cual, todos los miembros de la comunidad académica son corresponsables a partir de su propio bienestar, y el de su entorno.
- e)

ARTÍCULO SÉPTIMO. Políticas. Se establecen los siguientes parámetros guía como marco de acción lógico y consistente para el Sistema de Bienestar Institucional, de acuerdo con lo establecido en el Proyecto Educativo Institucional PEI.

- a) Fomentará el desarrollo humano favoreciendo las competencias que complementen la formación académica y que le permitan entender y generar un impacto en su entorno
- b) Favorecerá la formación integral impulsando estrategias para estimular la participación de la comunidad en el diseño, creación y desarrollo de los diferentes programas, propiciando creación de espacios que permitan la opinión y la crítica de los estudiantes, profesores y administrativos, tendientes a optimizar los programas, servicios y actividades del Sistema de Bienestar Institucional.

	ACUERDO	Código: F-GJR-04
		Versión: 02
	FORMATO	Fecha: 01/08/2024
		Página: 8 de 15

- c) Diseñará estrategias de intervención psicosocial, socio educativa y familiar que favorezcan la calidad de vida de los miembros de la comunidad académica.
- d) Creará espacios que propicien el fortalecimiento del ser personal y del ser social, procurando el sentido de pertenencia y la construcción de comunidad educativa que potencialice las capacidades de sus miembros.
- e) Creará e impulsará estrategias para estimular la participación de la comunidad en el diseño, creación y desarrollo de los diferentes programas, teniendo en cuenta la diversidad poblacional y basados en un enfoque de derechos

CAPITULO III COMITÉ DE BIENESTAR INSTITUCIONAL


ARTÍCULO OCTAVO. Comité de Bienestar Institucional. Es un organismo institucional con representación de las diferentes comunidades y estará conformado así:

1. Vicerrector Académico
2. Líder del Proceso Gestión del Talento Humano
3. Líder del Proceso Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
4. Representante de los estudiantes
5. Representante de los profesores con carga académica asignado al proceso de Bienestar Institucional
6. Representante de los graduados
7. Representante de los estudiantes de la Junta de Residentes
8. Líder del proceso de Bienestar Institucional quien ejercerá la Secretaría técnica.

ARTÍCULO NOVENO. Funciones del Comité de Bienestar Institucional. Son funciones:

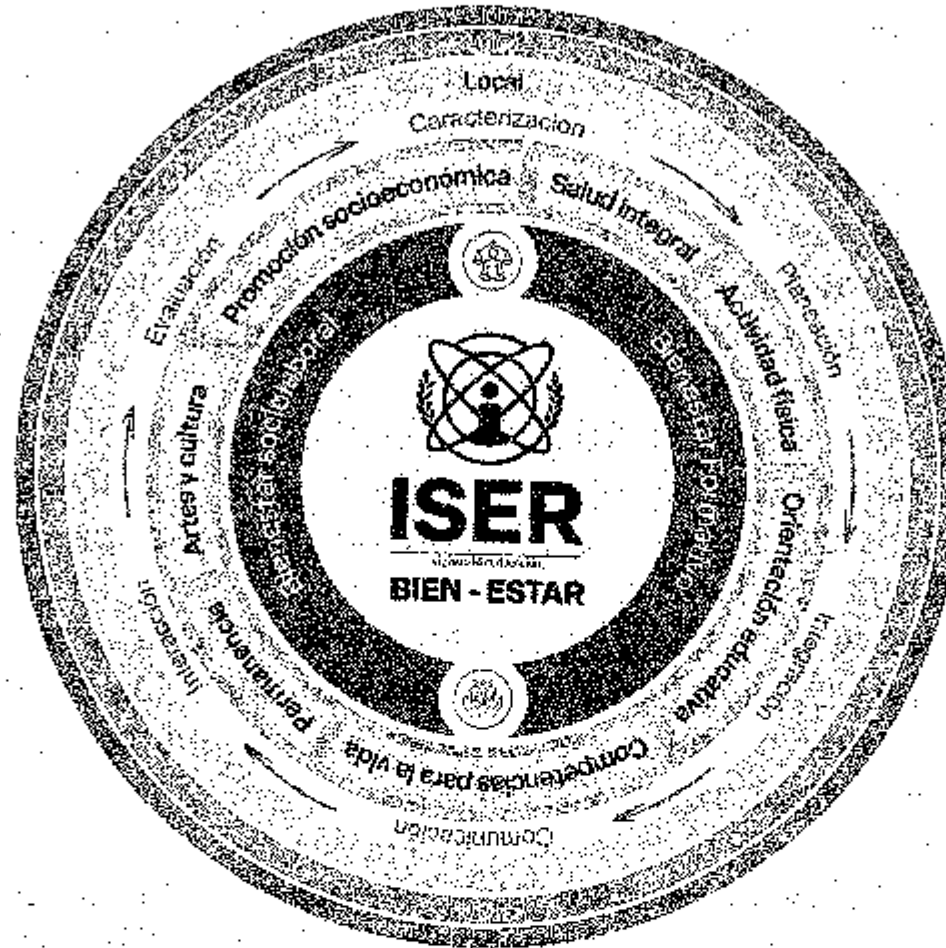
1. Apoyar en la formulación del Plan de acción anual de Bienestar institucional.
2. Exponer las necesidades e inquietudes detectadas en las diferentes comunidades de la Institución.
3. Apoyar la ejecución, seguimiento y evaluación de planes, programas, proyectos, servicios y actividades de Bienestar Institucional.
4. Evaluar las labores de bienestar de conformidad con las disposiciones del Estatuto profesoral y procedimiento para cada periodo académico.
5. Proponer acciones de mejora con base en el seguimiento y evaluación de las labores en los componentes del Bienestar Institucional.

PARÁGRAFO: La reglamentación detallada de las funciones, estructura y funcionamiento del Comité de Bienestar Institucional será expedida mediante acto administrativo de rectoría, con el propósito de garantizar su correcta implementación y adecuada coordinación con las demás instancias institucionales.

	ACUERDO	Código: F-GJR-04
		Versión: 02
	FORMATO	Fecha: 01/08/2024
		Página: 9 de 15

CAPITULO IV
COMPONENTES, DIMENSIONES Y MECANISMOS DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL

ARTÍCULO DECIMO. La estructura del Sistema de Bienestar Institucional contiene unos componentes generales apoyados por dimensiones específicas y permeados por unos mecanismos del sistema.




ARTÍCULO DECIMO PRIMERO. Componentes. Los componentes del Sistema de Bienestar Institucional están orientados a fomentar en la comunidad académica, la formación integral y la calidad de vida.

1. **Bienestar Formativo:** componente encargado de aportar en la formación integral de los estudiantes y en la calidad de vida, mediante acciones clasificadas en dimensiones de bienestar específicas, desde las que se atienden las necesidades de la población estudiantil, teniendo en cuenta las dimensiones del ser humano.
2. **Bienestar Social Laboral** Componente que corresponde al conjunto de actividades, servicios y programas orientados a favorecer la calidad de vida de sus funcionarios.

ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO: Estímulos e incentivos. En el Instituto Superior de Educación Rural ISER, se establecerá anualmente el programa de Bienestar social, estímulos e incentivos, el cual tiene por objetivo establecer los lineamientos para propiciar un ambiente laboral armónico para los servidores públicos, con el fin de mejorar su calidad de vida personal, familiar, social y laboral, que se vea reflejado en el desempeño de sus funciones y en el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

PARÁGRAFO PRIMERO: Se dará cumplimiento a los marcos técnicos o la guía de Bienestar Social Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, o

	ACUERDO	Código: F-GJR-04
		Versión: 02
	FORMATO	Fecha: 01/08/2024
		Página: 10 de 15

lo que haga sus veces, implementando la detección de necesidades a través de dos herramientas que son: el diagnóstico de intereses y necesidades y la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a cargo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para posteriormente plantear un programa de Bienestar Social, estímulos e incentivos, que permita implementar acciones en materia de:


a) **Calidad de Vida Laboral:** es un proceso permanente que busca la optimización de las condiciones que favorecen el desarrollo personal social y laboral de los trabajadores. En este componente se tienen en cuenta los siguientes factores:

- **Clima organizacional:** por lo menos una vez cada dos años, se hace medición de clima laboral y se establece una serie de estrategias a implementar, con el fin de optimizarlo. Estas estrategias incluyen aspectos relacionados con trabajo en equipo, cultura organizacional, comunicación, relaciones interpersonales, resolución de conflictos, liderazgo, entre otros.
- **Incentivos:** dentro del programa de bienestar social laboral, se planifican y ejecutan diferentes actividades buscando incentivar a los funcionarios por su desempeño laboral. Estos incentivos pueden ser pecuniarios o no pecuniarios según lo establece la guía del DAFP.
- **Desvinculación Laboral Asistida:** acciones orientadas a preparar para la desvinculación laboral a aquellos funcionarios que cumplan las condiciones propias de la jubilación. En estas acciones se tendrán en cuenta factores emocionales, ocupacionales, laborales, financieros y familiares.

b) **Protección y Servicios Sociales:** en este componente se establecen acciones que atiendan las necesidades de protección, ocio y aprendizaje. En el ISER se tienen en cuenta los siguientes factores:

- **Promoción y prevención en salud:** se generan jornadas de prevención en salud, atención por médico general, odontólogo y asesoría psicológica, pausas activas, entre otras actividades de tipo preventivo y asistencial.
- **Recreación, deportes y cultura:** programación de actividades deportivas y recreativas con el fin de generar hábitos de vida saludables, integración y esparcimiento. Se promueve el desarrollo artístico y cultural, a través de diferentes acciones formativas y lúdicas. Así mismo los profesores y administrativos de la institución podrán hacer parte de los diferentes equipos deportivos y grupos culturales de la institución para representación en eventos internos, locales, regionales y nacionales.
- **Salud Ocupacional:** El ISER cuenta con el proceso de gestión de seguridad y salud en el trabajo que tiene por objetivo ejecutar actividades del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo encaminadas a la prevención de accidentes y enfermedades laborales a los trabajadores.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El componente de Bienestar Social Laboral estará articulado al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG o a lo que haga sus veces, en la dimensión 1 denominada Talento Humano de la cual se desprende la Matriz Estratégica del Talento Humano, que se concibe como herramienta de autodiagnóstico para valorar su estado y se

	ACUERDO	Código: F-GJR-04
		Versión: 02
	FORMATO	Fecha: 01/08/2024
		Página: 11 de 15

articula en corresponsabilidad con los procesos de Gestión del Talento Humano y Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO DECIMO TERCERO: Dimensiones de Bienestar Institucional. Las dimensiones de bienestar son aquellas que contemplan las diferentes actividades, servicios, programas y proyectos del sistema, que tienen como fin aportar a la formación integral y la calidad de vida de la comunidad académica y son las siguientes:

a) **Salud Integral:** El ISER adopta la definición de la Organización Mundial de la Salud OMS, "un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades". De acuerdo con esta definición, el Sistema de Bienestar Institucional propende por la salud integral de la comunidad académica de la siguiente manera:

- **Atención de emergencias:** se establecen rutas de atención en caso de presentarse una emergencia con estudiantes, profesores, administrativos contratistas, graduados y visitantes. Esta ruta permite direccionar la emergencia de acuerdo con su gravedad.

- **Previsión:** los estudiantes cuentan con seguro estudiantil de accidentes para garantizar cobertura en servicios de salud, relacionada con la atención de accidentes dentro de la institución o por fuera de ella en actividades académicas o de formación integral.

- **Prevención:** Implementación de campañas de prevención y promoción en salud, priorizando temas de recurrencia en la población estudiantil, así como aquellas situaciones que afectan la salud física y mental de los administrativos y profesores.


- **Asistencia:** Los estudiantes, administrativos, profesores y graduados cuentan con servicio de consulta médica general, odontología, orientación en psicología general e intervención en psicología clínica e intervención social cuando así lo requieran.

b) **Actividad Física:** La actividad física, el deporte, la diversión y la recreación son una manera de aprender e interiorizar valores permanentes. Estas actividades, promueven la amistad y el juego limpio, nos enseñan a trabajar en equipo y nos aportan disciplina, respeto y habilidades necesarias para el desarrollo de relaciones interpersonales adecuadas. Además, contribuyen a la preparación para hacer frente a los retos futuros y adoptar posiciones de liderazgo en la comunidad. Desde esta dimensión, se generan espacios de recreación y fomento de la práctica del deporte en lo recreativo, lo formativo y lo representativo.

- **Recreativo:** Actividades orientadas al buen uso del tiempo libre. Se fortalecen juegos tradicionales, integraciones, caminatas, torneos amistosos y demás eventos con fines recreativos. Además, se desarrollan acciones orientadas a fortalecer hábitos y estilos de vida saludables, haciendo uso de los diferentes espacios físicos.

- **Formativo:** A través de las electivas de Bienestar, se ofertan asignaturas de diferentes disciplinas deportivas, en el caso de los estudiantes.

- **Representativo:** conformación de los diferentes equipos o selecciones deportivas de estudiantes, administrativos, profesores y graduados, así como representación institucional por parte de estos en torneos locales, regionales y nacionales.

	ACUERDO	Código: F-GJR-04
		Versión: 02
	FORMATO	Fecha: 01/08/2024
		Página: 12 de 15

c) **Orientación Educativa:** Esta dimensión busca acompañar a los estudiantes en su proceso de formación, mediante el desarrollo de estrategias que le permitan un desempeño académico óptimo y el logro de un aprendizaje significativo. De igual manera, aporta la apropiación de conocimiento a profesores y administrativos articulándose con el plan anual de capacitación direccionado desde el proceso estratégico Gestión del Talento Humano. En esta dimensión se contemplan acciones desde:

- **Asesoría Académica:** gestión de asesorías académicas por parte de profesores y/o estudiantes de semestres superiores con alto desempeño en determinadas asignaturas.

- **Cursos de Apoyo Académico:** espacios orientados a fortalecer el desempeño académico desde las áreas básicas del conocimiento.

- **Técnicas y hábitos de estudio:** a partir de los diferentes estilos de aprendizaje, se orienta a profesores acerca de estrategias pedagógicas y a estudiantes acerca de las diferentes técnicas y hábitos de estudio.

- **Plan anual de Capacitación:** Este plan es direccionado desde el proceso estratégico Gestión del Talento Humano y se diseña a partir de un diagnóstico de necesidades de capacitación


d) **Competencias para la vida.** Esta dimensión consiste en habilidades, actitudes, valores y conocimientos fundamentales para el desarrollo personal y social, las cuales permiten adaptación y respuestas a las diferentes situaciones de la vida cotidiana, así como la toma de decisiones informadas y constructivas; en ellas se incluyen la empatía, el asertividad, resolución de conflictos, el manejo y gestión de las emociones entre otras. Que permiten organizar nuestra vida de forma sana y equilibrada, facilitándonos experiencias de satisfacción o bienestar.

Desde esta dimensión el Sistema de Bienestar Institucional del ISER, diseña e implementa estrategias orientadas a promover habilidades y competencias relacionadas con el autoconocimiento, el establecimiento de relaciones interpersonales, comunicación asertiva y liderazgo. Así mismo, busca contribuir al desarrollo del pensamiento crítico y capacidad de reflexión.

e) **Permanencia:** Para el Sistema de Bienestar Institucional, la dimensión de permanencia es de gran importancia, por cuanto se tienen en cuenta las diferentes variables asociadas a la deserción, desde lo psicosocial, socioeconómico y académico. De igual manera, precisa lo que para la institución es diversidad y a partir de este concepto de qué manera se establecen los diferentes programas de acompañamiento para la permanencia estudiantil². Por otra parte, el Sistema de Bienestar Institucional contempla las acciones que

² De acuerdo con Cristina Nacif (2005), la diversidad se define como: "... la diferencia en el ver, en el actuar, en el pensar, en el comportarse, cuya estructuración, a pesar de la diferencia, se fundamenta de forma coherente y compleja, basada en una lógica y en una visión del mundo propias de un determinado sujeto en acción, expresada en una determinada cultura y en un determinado tiempo, frutos de la historia engendrada".

En este orden de ideas, el ISER asume la diversidad como las particularidades que definen a la comunidad Iserista desde lo psicosocial, cultural, cognitivo, personal, familiar, respetando la diferencia y asumiendo a cada miembro de la comunidad como único en su desarrollo personal y social. Teniendo en cuenta lo anterior, desde el Sistema de Bienestar Institucional, se plantean los diferentes programas de acompañamiento y seguimiento que buscan garantizar la permanencia y graduación de nuestros estudiantes.

	ACUERDO	Código: F-GJR-04
		Versión: 02
	FORMATO	Fecha: 01/08/2024
		Página: 13 de 15

optimicen la permanencia de los profesores de la institución mediante las diferentes acciones diseñadas e implementadas desde el plan de Bienestar Social Laboral Estímulos e Incentivos.

f) **Artes y Cultura:** la formación integral y la calidad de vida de los miembros de la comunidad académica, comprende también la cultura y las artes lo que aporta al desarrollo pleno de las personas. Cuando en el proceso de formación se entra en contacto con el arte y elementos de su propia cultura, esto estimula su creatividad, su iniciativa, su imaginación, su inteligencia emocional.


Desde el Sistema de Bienestar Institucional se propende por el fomento de aptitudes artísticas y culturales en los estudiantes, profesores, administrativos y graduados, mediante un conjunto de actividades que se desarrollan desde siguientes factores:

- **Formativo:** A través de las electivas de Bienestar, se ofertan asignaturas con el fin de formar a los estudiantes en las áreas musical y artística. De igual forma, se ofertan espacios de aprendizaje de las diferentes manifestaciones artísticas y culturales para profesores, administrativos y graduados
- **Recreativo:** ejecutar actividades que fomenten el interés por las áreas en el ámbito cultural y demás expresiones artísticas que fortalezcan el desarrollo educativo y personal generando satisfacción y proporcionando el buen manejo del tiempo libre.
- **Representativo:** conformación de grupos culturales de estudiantes, profesores, administrativos y graduados y representación institucional en diferentes eventos culturales y artísticos a nivel local, regional y nacional

g) **Promoción socioeconómica:** estrategias dirigidas a estudiantes que presenten dificultades de tipo económico, con el fin de contribuir al mejoramiento de su calidad de vida. Con los profesores, administrativos y graduados se implementan estrategias socioformativas enfocadas en fortalecer habilidades financieras, así como la promoción de diferentes acciones para favorecer el manejo de finanzas personales. Algunas de las estrategias de promoción socioeconómica para estudiantes son las siguientes:

- **Servicio de residencias:** Dirigido a estudiantes de municipios diferentes al casco urbano de Pamplona, que requieren un sitio donde vivir de manera cómoda, propiciando un ambiente adecuado para el desarrollo de sus actividades académicas. El valor del servicio de residencias será establecido cada vigencia en los derechos pecuniaros.
- **Convenios interadministrativos:** convenios en los cuales los estudiantes tienen acceso a incentivos económicos y facilidades para ingresar al mundo crediticio.
- **Subsidio alimentario:** se ofrece a los estudiantes identificados en la caracterización, como vulnerables en lo socioeconómico, un subsidio alimentario, donde los estudiantes solo asumen un porcentaje determinado de su alimentación.
- **Subsidios financieros:** aquellos estudiantes que hagan parte de las diferentes selecciones deportivas y grupos culturales tendrán un descuento en la matrícula del

Respecto a la retención estudiantil, Austin y Tinto (2018), tienen los siguientes puntos de vista: Austin, refiere que la permanencia del estudiante en un programa académico tiene que ver con el nivel de relación con los profesores, los estudiantes y la misma institución. Por su parte, Tinto argumenta que la decisión de permanecer o no en un programa académico, está relacionada con variables como el nivel académico previo, falta de orientación vocacional, nivel socioeconómico, expectativas personales, compromiso del estudiante entre otros.

	ACUERDO	Código: F-GJR-04
	FORMATO	Versión: 02
		Fecha: 01/08/2024
		Página: 14 de 15


semestre siguiente, entre otros descuentos normados por el reglamento académico estudiantil.

CAPITULO V MECANISMOS DEL SISTEMA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL

ARTÍCULO DECIMO CUARTO. Mecanismos del sistema: Permiten articular y engranar las dimensiones y componentes del Sistema de Bienestar Institucional para una eficiente operación.

- a) **Caracterización:** permite conocer los atributos, necesidades, oportunidades e intereses de las comunidades institucionales, y de la comunidad, desde lo académico, psicosocial, personal y familiar, lo cual permite la pertinencia en la planificación de los diferentes proyectos, programas, servicios y actividades de Bienestar Institucional. Esta caracterización se complementa con los datos obtenidos por Admisiones Registro y Control Académico en el procedimiento de inscripción y con datos suministrados por el proceso de Gestión del Talento Humano y el proceso de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- b) **Planeación:** Partiendo de los datos obtenidos de la caracterización, se genera una planificación de actividades, servicios, programas y proyectos que se ejecutarán de manera anual.
- c) **Integración:** hace referencia a la forma como se interrelacionan las comunidades al interior de la institución como lo son estudiantes, profesores y administrativos, en la implementación y participación de los planes de trabajo del sistema
- d) **Comunicación:** se basa en el establecimiento de canales de comunicación mediante los cuales la comunidad académica tenga conocimiento de las acciones de Bienestar Institucional. De igual manera, establece los medios por los que los miembros de las diferentes comunidades y la sociedad pueden dar a conocer sus intereses, necesidades y apreciaciones acerca del Sistema de Bienestar Institucional y su operación desde los diferentes componentes y áreas.
- e) **Interacción:** se refiere a la manera en que se establece relación con las comunidades al exterior de la institución, como son los graduados; jubilados; familias de estudiantes, profesores, administrativos; miembros de los sectores productivo/social/cultural y la sociedad en general, en la implementación de los planes de trabajo del sistema.
- f) **Evaluación:** es la manera como los miembros de las diferentes comunidades y sociedad den su apreciación sobre los diferentes proyectos, programas, servicios y actividades del Sistema de Bienestar Institucional, así como el análisis y evaluación que se hace al interior del sistema, lo cual permite generar indicadores de gestión que llevan a identificar aspectos positivos y aspectos por mejorar que se plasman en los diferentes planes de acción y de mejoramiento.

ARTÍCULO DECIMO QUINTO: Una vez aprobado el Sistema Institucional de Bienestar, se establece un periodo de noventa (90) días para que el proceso misional de Bienestar, adopte planes, programas, proyectos y actividades propios del sistemas con sus indicadores y metas para la operatividad de las políticas definidas en el presente acuerdo, así mismo deberá documentar los lineamientos que apoyen la operación de la misional de acuerdo con los criterios establecidos por el Sistema de Gestión de la Calidad.

	ACUERDO	Código: F-GJR-04
		Versión: 02
	FORMATO	Fecha: 01/08/2024
		Página: 15 de 15

CAPITULO V DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO DECIMO SEXTO: La evaluación y seguimiento de los componentes del Sistema de Bienestar Institucional tendrá carácter permanente y se realizará, al menos, una vez al año, mediante la presentación de un informe técnico de avance elaborado por el proceso de Bienestar Institucional y remitido al proceso de Direccionamiento Estratégico y Planeación, con el fin de integrarlo como anexo a la Evaluación del PEI 2020. Asimismo, los componentes del sistema se incorporarán a los procesos de autoevaluación institucional, con el propósito de corregir o rediseñar aquellos aspectos que resulten necesarios frente a los desafíos identificados en el sistema.

ARTÍCULO DECIMO SEPTIMO: El presente Acuerdo rige a partir de su expedición y deroga todas las disposiciones internas que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Pamplona a los ocho (08) días del mes de septiembre de dos mil veinticinco (2025).


RAFAEL HERNAN SANIN BLANCO
Presidente Delegado


GLORIA TUBID CORONADO SEPULVEDA
Secretaria

Proyectó


Zuley Sanabria Avendaño
P.U. Bienestar Institucional


Claudia Yaneth Peña Fernández
Profesora Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales

Revisó

Mauricio Zaira Aycardi
Vicerrector Académico


Janeth Tarazona
Profesional Especializada de Gestión Jurídica


Javier Andrés Perozo Hernández
Asesor Jurídico Gobernación de Norte Santander