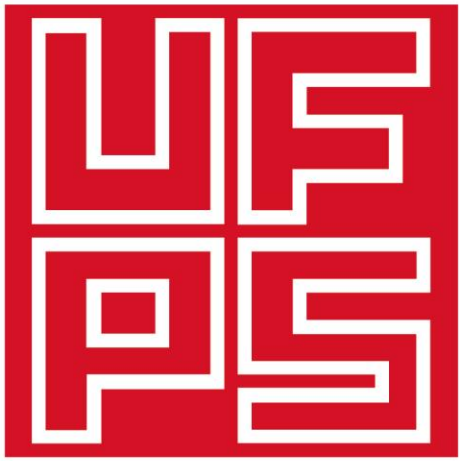
MANUALES, GUÍAS, PLANES, PROGRAMAS Y PROTOCOLOS



Universidad Francisco de Paula Santander

Ocaña - Colombia

Vigilada Mineducación

PROGRAMA AURORA: MATERNIDAD INCLUSIVA BIENESTAR Y PERMANENCIA UNIVERSITARIA

Eder Norberto Flórez

Coordinador Bienestar Universitario

Ana Karina Torrado Peñaranda

Coordinadora área de salud

Universidad Francisco de Paula Santander Seccional Ocaña
Bienestar Universitario
Septiembre de 2025

1. PROGRAMA AURORA: MATERNIDAD INCLUSIVA BIENESTAR Y PERMANENCIA UNIVERSITARIA

1.1 Presentación

El programa Aurora nace en la Universidad Francisco de Paula Santander Seccional Ocaña como una respuesta comprometida de Bienestar Universitario a la necesidad de acompañar y proteger a las mujeres en su etapa de lactancia, reconociendo que este momento representa no solo un desafío personal, sino también una oportunidad de crecimiento humano y académico.

El nombre Aurora simboliza el inicio de una nueva etapa que trae consigo cuidado y renovación. De la misma manera, este programa busca acompañar el camino de las mujeres lactantes dentro de la vida universitaria, ofreciéndoles apoyo integral para que puedan armonizar su rol de madres con su proyecto de formación y desarrollo profesional.

Aurora se fundamenta en principios de equidad, bienestar y permanencia, alineados con las políticas institucionales y con la misión de la universidad de garantizar condiciones dignas e inclusivas para todos sus miembros. Más allá de la infraestructura y los servicios, representa un compromiso humano y académico: acompañar a cada mujer en un proceso vital trascendental, asegurando que su experiencia de maternidad sea compatible con la continuidad y el éxito en su trayectoria universitaria.

1.2 Introducción

La maternidad y la lactancia constituyen procesos fundamentales en la vida de las mujeres y de la sociedad. En el contexto universitario, estas etapas suelen implicar retos adicionales: la conciliación entre el cuidado del hijo y la continuidad académica o laboral, la disponibilidad de espacios dignos y la necesidad de acompañamiento integral.

El programa Aurora responde a dichas necesidades desde un enfoque de equidad de género y derechos humano; bienestar universitario busca que ninguna mujer vea comprometida su formación o desarrollo profesional por el hecho de ser madre lactante.

La Universidad Francisco de Paula Santander Seccional Ocaña, en coherencia con su misión de garantizar el bienestar de toda la comunidad universitaria y de promover la equidad de género, reconoce la importancia de proteger y apoyar a las mujeres en etapa de maternidad y lactancia.

La lactancia materna es un derecho de la madre, con impactos positivos en la salud, además de estar respaldada por la Organización Mundial de la Salud y la legislación colombiana. En el contexto universitario, las mujeres lactantes —ya sean estudiantes, docentes o funcionarias— enfrentan barreras relacionadas con el tiempo, los espacios adecuados y el acompañamiento institucional. Este programa busca responder a dichas necesidades y convertirse en una política inclusiva transversal de Bienestar Universitario.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Implementar un programa integral de apoyo a mujeres lactantes en la UFPSO que favorezca el bienestar, la inclusión y permanencia académica y laboral.

1.3.2 Objetivos específicos

- Garantizar espacios físicos adecuados para la lactancia en el campus universitario de la UFPSO.
- Brindar acompañamiento psicosocial, académico, médico y nutricional a las mujeres lactantes.
- Promover la corresponsabilidad y sensibilización en la comunidad universitaria.

1.4 Justificación

La educación superior debe garantizar el derecho a la formación en condiciones de equidad, reconocimiento y protección, lo que implica atender no solo los contenidos académicos, sino también las circunstancias personales que inciden en la permanencia y el bienestar de las personas. En particular, las mujeres en estado de embarazo o en etapa de lactancia se enfrentan barreras estructurales, sociales y emocionales que pueden perjudicar su salud física y mental, afectar su rendimiento universitario, provocar interrupciones en sus estudios o llevar a la deserción.

En Colombia, la normativa nacional ha avanzado para reconocer y proteger estos derechos. Leyes como la Ley 1822 de 2017 extienden la licencia de maternidad y establecen obligaciones para asegurar beneficios a madres lactantes, lo que evidencia el reconocimiento legal del reto de conciliar maternidad con actividades laborales y académicas (UNICEF, 2023).

Por otra parte, organismos internacionales y nacionales han documentado los efectos negativos de la soledad, el estrés, la ansiedad y la depresión en estudiantes universitarios, especialmente cuando la red de apoyo se debilita o se pierde tras rupturas emocionales. Estudios recientes muestran que relaciones de pareja disfuncionales afectan la salud mental, generando ansiedad, tristeza, baja autoestima e incluso aislamiento social (Amaya Jiménez, Avella Espitia & Benjumea Ardila, 2023).

De igual forma, la lactancia materna conlleva beneficios documentados para la salud del bebé y de la madre, pero su práctica se ve dificultada cuando no existen espacios adecuados, pausas laborales o académicas, y acompañamiento psicosocial. Se ha

evidenciado que la lactancia exclusiva durante los primeros seis meses reduce la mortalidad infantil, mejora la respuesta inmune del niño, fortalece el vínculo afectivo y tiene efectos positivos en la salud materna (Rodríguez, Pelencia, Montoya Maya, Forero & Arteaga, 2009).

Por estas razones, se hace imperativo crear un programa institucional como *Aurora*, que articule estrategias integrales de apoyo emocional, académico y físico, con el fin de promover la permanencia académica de mujeres en embarazo o lactancia, mitigar los efectos de la soledad luego de rupturas afectivas, fortalecer la inteligencia emocional y asegurar condiciones dignas para ejercer la maternidad sin que ello signifique renunciar al proyecto educativo. Además, contar con un programa bien estructurado y normado contribuye a la responsabilidad institucional, mejora la calidad de vida de la comunidad universitaria y refuerza los compromisos de equidad de género, inclusión y cumplimiento de la normativa legal vigente.

1.5 Marco Normativo y Conceptual

1.5.1 Legislación Nacional e Internacional

El Programa Aurora se fundamenta en un marco normativo amplio que reconoce la protección a la maternidad y la lactancia como derechos fundamentales, tanto en la legislación nacional como en compromisos internacionales asumidos por el Estado colombiano.

Constitución Política de Colombia (Art. 43).

La Carta Magna establece que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades, y que la mujer, durante el embarazo y después del parto, gozará de especial asistencia y protección del Estado. Esta disposición constituye el pilar constitucional que respalda toda política institucional en favor de las mujeres lactantes (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).

Ley 1822 de 2017.

Conocida como la “Ley de Ampliación de la Licencia de Maternidad”, extiende el tiempo de licencia remunerada a 18 semanas, reconociendo la importancia de garantizar la salud materna e infantil. Asimismo, refuerza las obligaciones de empleadores e instituciones educativas en el otorgamiento de beneficios para madres lactantes (El Congreso de Colombia, 2017).

Código Sustantivo del Trabajo (arts. 238–242).

Establece las denominadas “pausas para lactancia”, que otorgan a las madres trabajadoras derecho a dos descansos de 30 minutos diarios dentro de la jornada laboral para alimentar o extraer leche para sus hijos menores de seis meses. Este derecho, de aplicación extensiva en instituciones educativas, refuerza la obligación de generar condiciones para el ejercicio pleno de la lactancia (Ministerio del Trabajo, 1951).

Resolución 3280 de 2018.

Expide las Rutas Integrales de Atención en Salud (RIAS), que incluyen lineamientos específicos sobre el cuidado integral de la mujer gestante, la lactancia materna y la primera infancia. Esta resolución establece la corresponsabilidad entre el sector salud, las instituciones educativas y los entornos comunitarios en la promoción de la salud materno-infantil (Ministerio de Salud y Protección Social, 2018).

Ley 2306 de 2023

Expedida el 31 de julio de 2023, tiene como objeto promover la protección de la maternidad y la primera infancia, creando incentivos y estableciendo normas para la construcción y adecuación de áreas de lactancia materna.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 3, 5 y 10).

En el marco internacional, la Agenda 2030 de Naciones Unidas constituye un referente clave. El ODS 3 busca garantizar una vida sana y promover el bienestar para todas las personas en todas las edades, con especial énfasis en la salud materna e infantil. El ODS 5 promueve la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. El ODS 10 plantea la reducción de las desigualdades, incluyendo aquellas

Vía Acolsure, Sede el Algodonal, Ocaña, Colombia - Código postal: 546552
atencionalciudadano@ufpso.edu.co - www.ufpso.edu.co
Línea de atención: 311 436 1717

derivadas de la condición de género y maternidad.

En conjunto, estas disposiciones jurídicas y compromisos internacionales orientan el diseño del Programa Aurora, asegurando que la Universidad Francisco de Paula Santander Seccional Ocaña actúe en coherencia con los estándares nacionales e internacionales de equidad, salud y derechos humanos.

1.5.2Políticas Institucionales de Bienestar

Política de Bienestar Universitario (Acuerdo 031 de 2011).

Este acuerdo establece el marco para la política de Bienestar y Universidad Saludable, cuyo propósito es contribuir a la formación integral, la calidad de vida y el desarrollo humano de la comunidad universitaria mediante programas y servicios permanentes, eficientes y eficaces.
Aurora se articula a esta política al ofrecer un servicio especializado que promueve el bienestar de mujeres lactantes, garantizando su participación plena en la vida académica y laboral de la universidad.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (Acuerdo No. 090 de 2016 y su modificación).

Esta política establece compromisos con el bienestar físico, mental y social de todos los miembros de la comunidad universitaria. En este marco, Aurora promueve espacios seguros y saludables para la práctica de la lactancia, así como tiempos adecuados para su ejercicio, en concordancia con las condiciones ergonómicas, de higiene y prevención de riesgos

Enfoque de Género y Derechos Humanos

El programa se fundamenta en el derecho a la igualdad, la no discriminación y la equidad de género, reconociendo la maternidad como parte de la diversidad vital que la universidad debe proteger.

Descripción del Programa Aurora

Población Beneficiaria

Estudiantes, docentes y funcionarias de la UFPSO en etapa de Lactancia. Indirectamente, sus hijos y familias.

Alcance e Impacto Esperado

Aurora busca consolidarse como política institucional permanente, impactando la permanencia académica, el bienestar laboral y la equidad universitaria.

Componentes del Programa

Infraestructura y acceso

- Implementación de Sala Lactante AURORA en el campus universitario, específicamente en el área de bienestar universitario.
- Adecuación con mobiliario, refrigeración, extractor, lavamanos y señalización.
- Acompañamiento académico y laboral
- Ajustes razonables en horarios y cargas académicas para las estudiantes
- Flexibilización laboral para docentes y funcionarias en su tiempo de lactancia.
- Bienestar Psicosocial, médico y nutricional
- Orientación psicológica, acompañamiento emocional, consultas médicas Acceso a merienda saludable con bienestar universitario

Estrategias de Implementación

La puesta en marcha de un programa dirigido a mujeres lactantes dentro de la Universidad Francisco de Paula Santander Seccional Ocaña requiere un proceso estructurado que garantice su pertinencia, legitimidad institucional y sostenibilidad. Para ello, se proponen las siguientes estrategias:
Diagnóstico Inicial

El primer paso consiste en la caracterización de la población lactante en la UFPSO, identificando el número de estudiantes, funcionarias y docentes en etapa de maternidad y lactancia. Este diagnóstico debe realizarse mediante encuestas, entrevistas y análisis de datos institucionales, con el fin de determinar necesidades específicas en materia de espacios, tiempos, acompañamiento académico y apoyo psicosocial. Los resultados

permitirán establecer una línea base para el diseño de indicadores de impacto y seguimiento del programa.

Articulación Institucional

La implementación requiere un trabajo articulado entre diferentes dependencias de la universidad. Bienestar Universitario asumirá el liderazgo en la coordinación; la Oficina de Personal gestionará los beneficios para trabajadoras y docentes; subdirección academia y los representantes estudiantiles canalizarán las demandas y necesidades de las estudiantes lactantes. Este enfoque colaborativo asegura integralidad en la atención y refuerza la responsabilidad compartida en el cumplimiento de derechos.

Reglamentación Interna

Para garantizar la legitimidad y sostenibilidad del programa, se propone la expedición de un acuerdo del Comité Académico que lo oficialice. Este acto administrativo debe definir el alcance, la población beneficiaria, los servicios ofrecidos, las responsabilidades institucionales y la asignación presupuestal correspondiente. De esta manera, se asegura

la incorporación del programa dentro de la normatividad institucional y su continuidad en el tiempo.

Comunicación y Divulgación

Una estrategia clave es la sensibilización de la comunidad universitaria frente al derecho a la maternidad y la lactancia. Para ello se implementarán campañas de comunicación interna con alianza a la oficina de multimedios, así mismo charlas de orientación e información que visibilicen los servicios disponibles, promuevan una cultura de respeto e inclusión, y fortalezcan el sentido de corresponsabilidad institucional.

En conjunto, estas estrategias de implementación garantizan que el programa sea pertinente, inclusivo, reconocido institucionalmente y apropiado por toda la comunidad universitaria.

Plan de Acción

Actividades

Adecuación de espacios. Acompañamiento psicosocial y medico Merienda saludable

Cronograma

Actividad	Responsable	Periodicidad	Meta/Resultado Esperado
Aplicación del instrumento de medición inicial: caracterización de la población en estado de embarazo y etapa de lactancia mediante encuestas y entrevistas.	Bienestar Universitario y Representante estudiantil	Una vez (fase inicial)	Identificar el número de estudiantes, funcionarias administrativas y docentes en embarazo o lactancia, así como sus necesidades y expectativas.
Adecuación de espacios de lactancia: dotación con mobiliario ergonómico, refrigerador, lavamanos y material educativo.	Subdireción Administrativa – Bienestar Universitario	Una vez por vigencia (fase inicial y mantenimiento anual)	Contar con espacios seguros, cómodos y funcionales disponibles para mujeres lactantes.
Acompañamiento psicosocial y médico: sesiones individuales y grupales de apoyo.	Bienestar Universitario (psicología, trabajo social y médico)	Mensual	Brindar apoyo emocional, académico y social a las mujeres en embarazo y lactancia.
Merienda saludable: entrega de refrigerio nutritivo que apoye la salud de la madre y el proceso de lactancia.	Bienestar Universitario – Restaurante universitario	Diario (días hábiles)	Contribuir al bienestar físico y nutricional de la población lactante.
Orientación en métodos de cuidado anticonceptivo (si lo desean): talleres y consejería confidencial.	Fundación Mujer y Futuro (convenio vigente)	Trimestral	Ofrecer alternativas de planificación familiar y promover decisiones libres e informadas.

Charlas formativas en autocuidado y motivación: espacios grupales sobre prácticas de autocuidado, equilibrio entre maternidad y vida universitaria/laboral, y fortalecimiento de la autoestima.	Bienestar Universitario – Fundación Mujer y Futuro	Bimensual	Fortalecer el bienestar integral y motivar a las mujeres en su doble rol como madres y estudiantes o trabajadoras.

Nota. Elaboración propia

1.9.1*Responsables*

Oficina de Bienestar Universitario, Subdirección académica, Oficina de personal

1.10.Evaluación

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Meta	Frecuencia de medición	Fuente de verificación
Cobertura de beneficiarias	Número de mujeres embarazadas y lactantes que acceden al programa en relación con la población caracterizada.	% de cobertura	80% de la población caracterizada	Semestral	Registros de Bienestar Universitario / Encuestas de caracterización
Adecuación de espacios	Disponibilidad de sala de lactancia y condiciones adecuadas (higiene, privacidad, accesibilidad).	Número de espacios habilitados	100% de el espacio proyectado	Trimestral	Informes de infraestructura
Acompañamiento psicosocial y médico	Número de atenciones individuales o grupales brindadas.	Número de atenciones	90% de las beneficiarias reciben al menos 1 atención semestral	Semestral	Historial de procesos por medio de modulo de bienestar universitario

Sensibilización	Número de campañas, talleres o charlas realizadas para la comunidad universitaria.	Número de actividades	Mínimo 2 campañas y 2 charlas al semestre	Semestral	Informes de Bienestar / Material de difusión

Permanencia académica y laboral	Seguimiento a la continuidad de las estudiantes y trabajadoras lactantes.	% de permanencia	95% de permanencia de beneficiarias	Anual	Reportes académicos por plan de estudios / Oficina de Personal

Indicadores de Éxito

Número de usuarias de las salas de lactancia. Nivel de satisfacción de las beneficiarias. Reducción de deserción estudiantil en madres lactantes. Inclusión del tema en reglamentos institucionales.

Instrumentos de Seguimiento

Encuestas de satisfacción. Registros de uso de servicios. Informes semestrales de impacto.

Sostenibilidad del Programa Presupuesto anual de Bienestar Universitario. Inclusión en el Plan de Desarrollo Institucional.

Conclusiones

Aurora reafirma el compromiso de la UFPSO con la equidad, la inclusión y la protección de la maternidad como un derecho humano fundamental. Este programa constituye un modelo de política universitaria integral que permite a las mujeres lactantes armonizar su rol de madres con su proyecto académico y laboral, fortaleciendo así la permanencia, el bienestar y la calidad educativa.

Referencias

Amaya Jiménez, L. F., Avella Espitia, K. E., & Benjumea Ardila, K. N. (2023). *Impacto en la salud mental de personas que han estado inmersas en una relación de pareja disfuncional* [Trabajo de grado, Universidad Santo Tomás]. Repositorio Institucional. https://repository.usta.edu.co/handle/11634/50310

Constitución Política de Colombia. (1991). Constitución política de Colombia. Editorial Legis.

Congreso de la República de Colombia. (2017). Ley 1822 de 2017. Por la cual se amplía la licencia de maternidad de catorce (14) a dieciocho (18) semanas y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 50.114.

Congreso de la República de Colombia. (1950). Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial No. 27.407.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2018). Resolución 3280 de 2018. Por la cual se adoptan los lineamientos técnicos y operativos de las Rutas Integrales de Atención en Salud (RIAS).

Organización de las Naciones Unidas. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Naciones Unidas. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/

Rodríguez, P., Pelencia, A., Montoya Maya, L. C., Forero, P. A., & Arteaga, L. A. (2009). *Importancia de la lactancia y sus beneficios*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD). https://repository.unad.edu.co/handle/10596/1685

UNICEF Colombia. (2023, 1 de agosto). *Amamantar y trabajar es posible: UNICEF pide a empleadores reforzar compromiso con la lactancia materna*. UNICEF. https://www.unicef.org/colombia/comunicados-prensa/amamantar-y-trabajar-es-posible

Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña. (s. f.). Estatuto General de la UFPSO. UFPSO.

Anexos

Protocolos de uso de salas de lactancia (Horarios, tiempo, reglamento, etc) Registro de beneficios.

REVISÓ:	APROBÓ:
MARIA ALEJANDRA NAVARRO PÁEZ LÍDER SIG	**EDER NORBERTO FLOREZ SOLANO** LÍDER DEL PROCESO

FECHA	CONTROL DE CAMBIOS	REVISIÓN	ACTUALIZÓ
11-06-2026	Creación del documento	A	Ana Karina Torrado