



uts | Unidades
Tecnológicas
de Santander
¡lo hacemos posible!



2026



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE
TALENTO HUMANO



Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS.....	4
1.1 OBJETIVO GENERAL	4
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
2. RESPONSABLE	4
3. ENTIDADES DE APOYO	4
4. NORMATIVA VIGENTE APLICABLE.....	5
5. ALINEACIÓN ESTRATEGICA.....	6
6. INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN	6
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	7
8. EJES DEL PROGRAMA	11
8.1 EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	11
8.2 EJE 2: SALUD MENTAL	13
8.3 EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	13
8.4 EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	14
8.5 EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	15
9. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	17
10. PLAN DE INCENTIVOS.....	17
10.1 INCENTIVOS BASADOS EN SALARIO EMOCIONAL.....	17
10.2 INCENTIVOS MEJORES SERVIDORES PÚBLICOS	17
10.3 ELECCIÓN DEL MEJOR GRUPO DE TRABAJO DE LA INSTITUCIÓN ...	20
10.4 QUINQUENIOS.....	21
10.5 PROHIBICIONES	21
11. CRONOGRAMAS	22
11.1 CRONOGRAMA BIENESTAR SOCIAL LABORAL	22
11.2 CRONOGRAMA PLAN DE INCENTIVOS	22
12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	23



INTRODUCCIÓN

El Programa de Bienestar Social e Incentivos de las Unidades Tecnológicas de Santander constituye un instrumento fundamental para promover el desarrollo integral de los servidores públicos, fortalecer la calidad de vida laboral y consolidar el compromiso institucional, en concordancia con los principios que orientan la gestión del talento humano en el sector público.

Este programa hace parte de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), desde la cual se articulan acciones orientadas a propiciar entornos laborales dignos, saludables y seguros, que favorezcan el bienestar físico, emocional y social de los funcionarios, así como su crecimiento personal y profesional.

En coherencia con los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional en el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, el Programa de Bienestar Social e Incentivos se orienta a fortalecer el clima organizacional, promover prácticas laborales inclusivas y participativas, y consolidar ambientes de trabajo que contribuyan a la satisfacción, motivación y sentido de pertenencia de los servidores públicos.

Desde la Dirección Administrativa de Talento Humano se reconoce que el bienestar de los colaboradores es un factor estratégico para el cumplimiento de los objetivos misionales y el mejoramiento continuo de la gestión institucional. En este sentido, el presente programa integra actividades, estrategias y mecanismos de reconocimiento que incentivan la participación activa, el desempeño destacado y la construcción de una cultura organizacional basada en el respeto, la integridad y la excelencia.

En este marco, el Programa de Bienestar Social e Incentivos se presenta como una herramienta institucional orientada a fortalecer el clima laboral y a contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander, en coherencia con los principios del MIPG, los valores institucionales y las directrices nacionales en materia de bienestar laboral.



1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar acciones y estrategias orientadas a promover el bienestar integral de los servidores públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander, fortaleciendo su calidad de vida laboral, el equilibrio entre la vida laboral, familiar y social, y contribuyendo a la construcción de ambientes de trabajo saludables, motivadores y coherentes con los valores institucionales.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar actividades de bienestar social e incentivos, alineadas con las necesidades de los servidores públicos, que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y bienestar laboral.
- Fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de los servidores públicos, a través de acciones que promuevan la participación, la integración y el reconocimiento.
- Promover espacios y experiencias que fomenten el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y el reconocimiento al aporte de los servidores públicos en el logro de los objetivos institucionales.

2. RESPONSABLE

La Dirección Administrativa de Talento Humano es la dependencia responsable de coordinar, ejecutar y realizar el seguimiento a las actividades y acciones previstas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos, de conformidad con la normatividad vigente, con el apoyo del Grupo de Bienestar Social Laboral adscrito a esta dependencia y en articulación con las demás dependencias de la Institución.

3. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del Programa de Bienestar Social e Incentivos para los funcionarios, se cuenta con el apoyo de las siguientes entidades:

- Caja de compensación familiar.
- Entidades promotoras de salud, fondos de pensiones y cesantías.
- Administradora de Riesgos Laborales.

4. NORMATIVA VIGENTE APLICABLE

El Programa de Bienestar Social e Incentivos de las Unidades Tecnológicas de Santander se fundamenta en el siguiente marco normativo, que regula la gestión del bienestar laboral, los estímulos e incentivos en el empleo público:

- **Decreto 1567 de 1998**, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, estableciendo los lineamientos generales para los programas de bienestar social e incentivos..
- **Ley 909 de 2004**, en especial el párrafo del artículo 36, que dispone que las entidades públicas deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados, y contribuir al cumplimiento de los resultados institucionales
- **Decreto 1083 de 2015**, Artículo 2.2.10.8. *"(...)Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades (...)"*
- **Ley 1811 de 2016**, Artículo 10. La presente ley tiene por objeto incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte en todo el territorio nacional; incrementar el número de viajes en bicicleta, avanzar en la mitigación del impacto ambiental que produce el tránsito automotor y mejorar la movilidad urbana.
- **Ley 1952 de 2019**, Artículo 37. Establece derechos de todo servidor público. Numerales 4 y 5 determinan participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado...disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
- **Ley 1960 de 2019**, Por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- **Programa Nacional de Bienestar para servidores públicos 2023-2026**, adoptado por el Gobierno Nacional, que define los ejes, lineamientos y enfoques para la implementación de programas de bienestar en las entidades públicas.



- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**, en particular la Dimensión de Talento Humano, que orienta la formulación y ejecución de acciones dirigidas al bienestar, la motivación y el desarrollo integral de los servidores públicos.

5. ALINEACIÓN ESTRATEGICA

Eje Estratégico:	UTS Sostenible
Línea Estratégica:	Línea 11 - Desarrollo, gestión y Sostenibilidad
Programa:	11.3 Responsabilidad y Sostenibilidad Social
Proyecto:	11.3.1 Fortalecer el bienestar social y el desarrollo integral en correspondencia con el modelo de gobernanza Uteísta, extendida a la comunidad institucional.
Indicador:	Número de estrategias aplicadas para el fortalecimiento de bienestar social extendida a la comunidad institucional.

6. INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

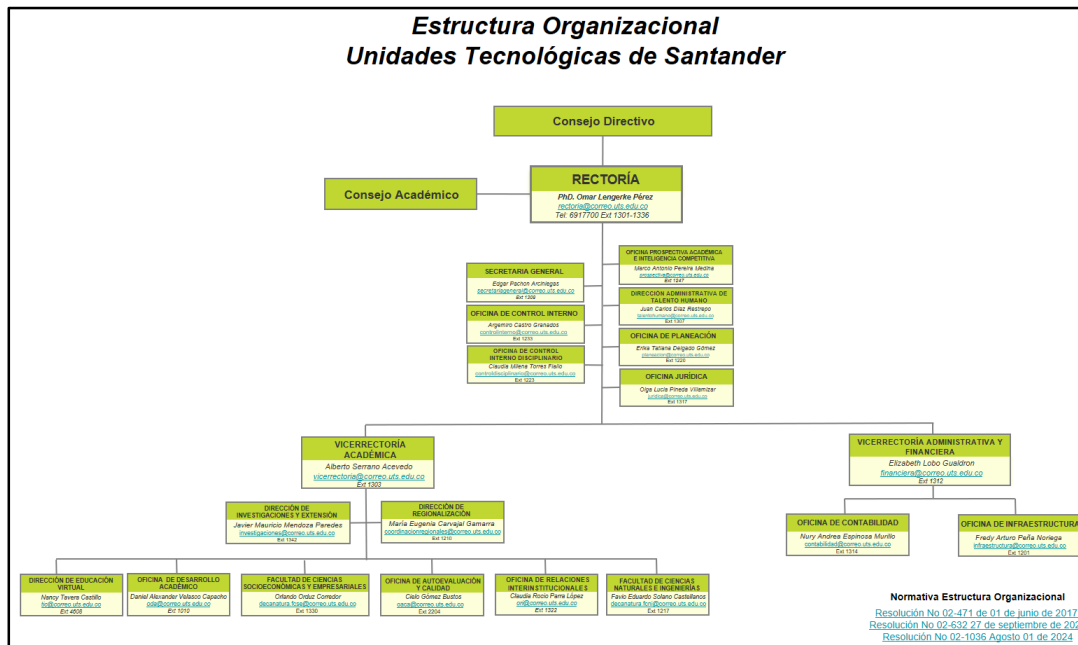
Las Unidades Tecnológicas de Santander (UTS) son una Institución de Educación Superior de carácter público que, desde su creación, han consolidado un reconocimiento a nivel regional por la calidad de sus servicios educativos y por su contribución a la formación del talento humano requerido para el desarrollo tecnológico, social y económico del país.

Misión: Las Unidades Tecnológicas de Santander son un establecimiento público del orden departamental, que se dedica a la formación de personas con sentido ético, pensamiento crítico y actitud emprendedora, mediante procesos de calidad en la docencia, la investigación y la extensión para contribuir al desarrollo socio-económico, científico, tecnológico, ambiental y cultural de la sociedad.

Visión: En el año 2030, las Unidades Tecnológicas de Santander serán reconocidas en el ámbito académico nacional e internacional, como una institución comprometida con la transformación social, la innovación y el desarrollo tecnológico.

Estructura organizacional: La estructura organizacional de las Unidades Tecnológicas de Santander se encuentra definida mediante los actos administrativos vigentes y

orientada al cumplimiento eficiente de las funciones misionales y administrativas de la Institución.



Fuente: <https://www.uts.edu.co/sitio/estructura-organizacional/>

7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El diagnóstico de necesidades del Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026 se realizó mediante la aplicación de una encuesta virtual dirigida a los servidores públicos de la planta global de empleos de las Unidades Tecnológicas de Santander.

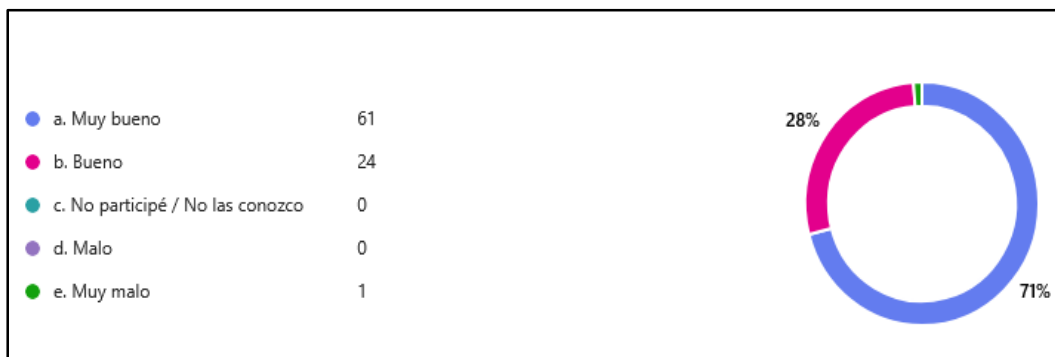
La encuesta fue enviada a un total de **127** funcionarios, obteniéndose una participación de **86 servidores públicos**, equivalente al **68 %**, lo cual permite contar con información representativa para la identificación de intereses, expectativas y necesidades relacionadas con las actividades de bienestar social e incentivos.

Los resultados del diagnóstico constituyen un insumo fundamental para la definición de los ejes, estrategias y actividades del Programa, orientando su ejecución hacia el fortalecimiento del bienestar laboral, el clima organizacional y la calidad de vida de los servidores públicos de la Institución.

Encuesta Diagnóstica de Necesidades de Bienestar Social e Incentivos 2026

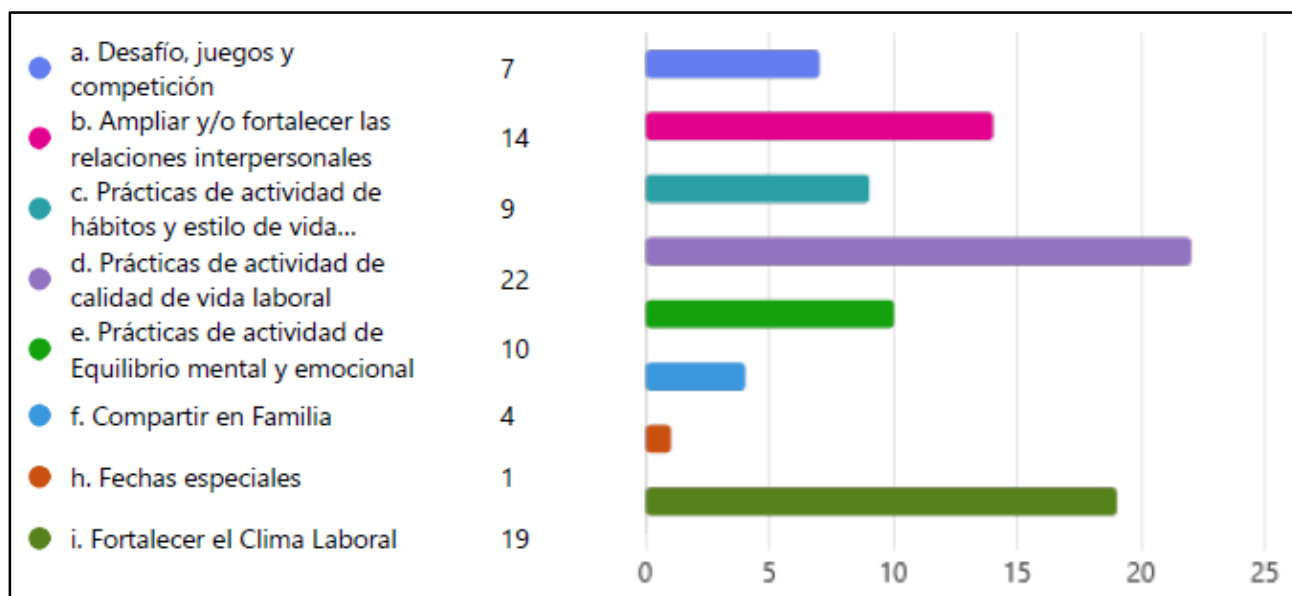
Las preguntas No. 1 y No. 2 fueron nombre y cédula. A continuación, se registran las respuestas de cada pregunta.

- ¿Cuál es su apreciación de las estrategias y actividades desarrolladas por la Dirección Administrativa de Talento Humano en el marco de ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos en la vigencia 2025?



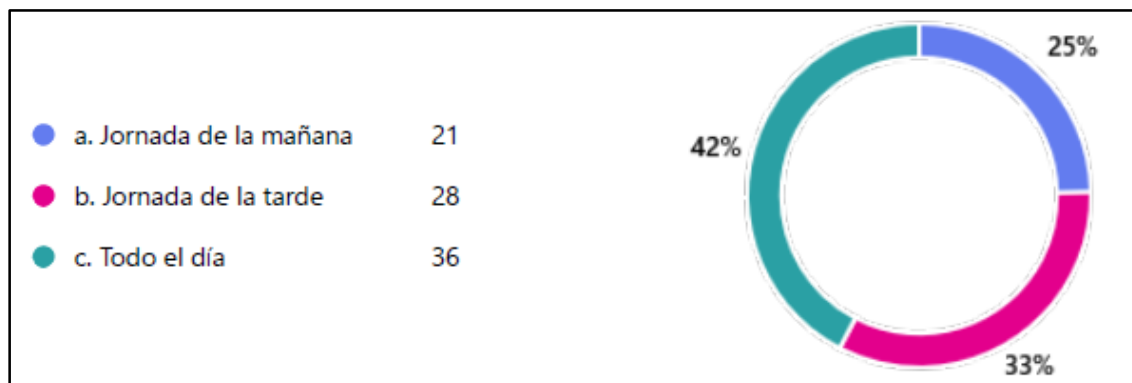
Para los funcionarios públicos son muy importantes las actividades de Bienestar e Incentivos desarrolladas en la Institución, según los resultados de la encuesta aplicada, el 99% de los funcionarios encuestados opinan que las estrategias y actividades desarrolladas por la Dirección Administrativa de Talento Humano en el marco de ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos en la vigencia 2025 son buenas y muy buenas.

- ¿Qué lo motiva a participar en las actividades del Programa de Bienestar Social e Incentivos?



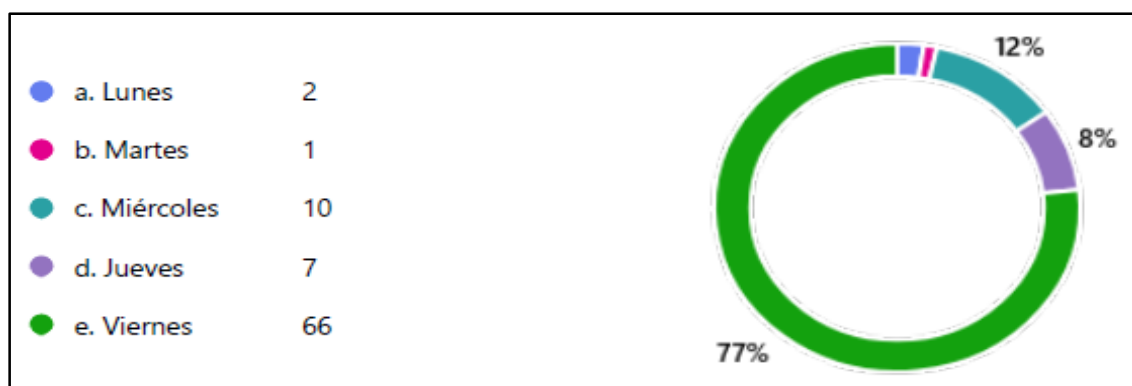
Para los funcionarios, la principal motivación para participar en las actividades del Programa de Bienestar e incentivos es prácticas de actividades hábitos y estilo de vida saludable, seguido del fortalecimiento del clima laboral.

- ¿Cuál sería el horario de la jornada laboral adecuados para la realización de las actividades de Bienestar?



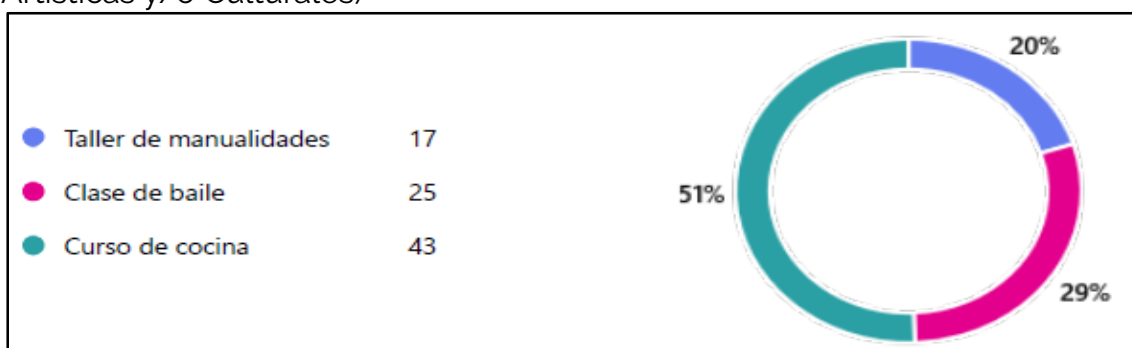
Para los funcionarios, cualquier momento del día dentro de la jornada laboral es adecuado para la realización de las actividades de bienestar.

- ¿Cuál sería los días de la jornada laboral adecuados para la realización de las actividades de Bienestar?



El día adecuado para realizar las actividades del Programa de Bienestar e incentivos, escogido por los funcionarios, es el viernes.

- Seleccione la actividad en la que le gustaría participar o desarrollar (Actividades Artísticas y/o Culturales)





Dentro de las actividades artísticas y/o culturales en las que les gustaría participar o desarrollar, los funcionarios indican el curso de cocina y clases de baile.

- ¿Qué otra actividad le gustaría participar o desarrollar (Actividades Artísticas y/o Culturales)?

Algunas de las respuestas fueron:

- Profundizar el tema de salud mental
- Deportes
- Gimnasia
- Equilibrio emocional
- Actividad ambiental
- Celebracion dia del niño
- Manualidades
- Nutrición (como asesorías profesionales y campañas de concientización)
- Caminatas ecologicas
- Programa de finanzas personales.
- Viajes para funcionarios
- Actividades deportivas
- Convivencias enfocadas en mejorar la versión de si mismo
- Reconocimiento mensual del funcionario más destacado de cada oficina
- Taller de primeros auxilios.
- Clases de inglés para administrativos
- Celebracion dia halloween para los niños
- Pilates.
- Taller de pintura
- Tarde recreativa
- Aumento del valor del bono o incentivo de navidad. Programación de rutina de gimnasio con instructor asignado. Alianzas con agencias para planes vacacionales
- Actividades de integración para fortalecer el sentido de pertenencia
- Deportivas
- Juegos recreativos
- Día de la mascota
- Las que propongan
- Talleres de nutrición y hábitos saludables.
- Salida cultural teatro musicales
- Un seguimiento y control cardiovascular
- Incrementar el valor del bono de navidad de acuerdo al ipc anualmente
- Charlas motivacionales
- Gimnasio
- Deporte
- Clases de canto

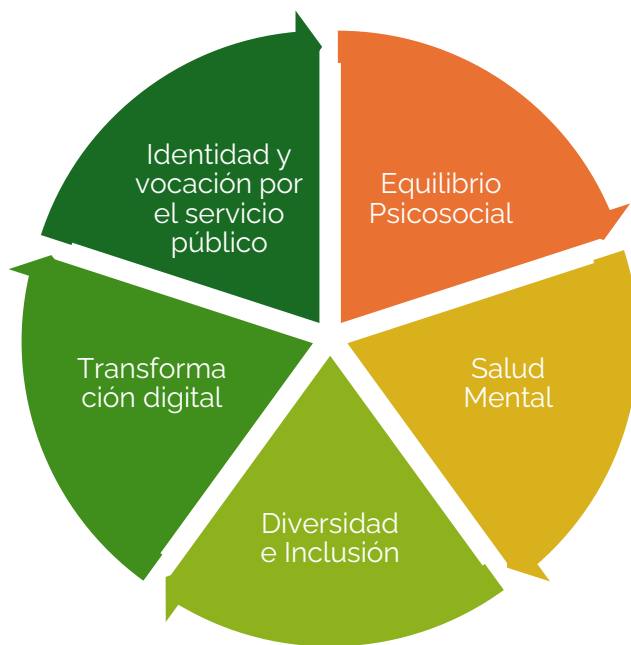
- Seleccione las actividades en las que le gustaría participar o desarrollar (Actividades de Autocuidado)



8. EJES DEL PROGRAMA

Son cinco los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar:

1. El eje de equilibrio psicosocial; 2. El eje de salud mental; 3. El eje de diversidad e inclusión; 4. El eje de transformación digital y 5. El eje de identidad y vocación por el servicio público.



8.1 EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

El eje de Equilibrio Psicosocial se orienta a promover la adaptación saludable de los servidores públicos a las dinámicas laborales actuales, fortaleciendo el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, así como la calidad de vida laboral. Este eje

incorpora acciones que contribuyen a la prevención de riesgos psicosociales, al bienestar emocional y al fortalecimiento de entornos laborales armónicos, participativos y saludables.

En este marco, el eje se desarrolla a través de los siguientes componentes: factores psicosociales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y calidad de vida laboral.

COMPONENTE	DEPENDENCIA LIDER	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO
FACTORES PSICOSOCIALES	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO	Actividad Artística y Cultural	Servidores públicos de la planta global de la Institución
		Eucaristías	
		Novena Navideña por Dependencias	
EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		Salario emocional (tiempo compensado, celebración de cumpleaños, permiso para matrimonio, permiso por calamidad doméstica, por parto o aborto cónyuge, compañera, apoyo para le educación formal al núcleo familiar, programa preventivo y correctivo de la buena salud oral y visual, auxilio funerario)	
		Horarios flexibles para empleados públicos.	
		Día de la Familia conforme a la normatividad legal vigente y hasta que esta lo permita.	
CALIDAD DE VIDA LABORAL		Día del Servidor Público	
		Día del niño (menores de 12 años)	
		Actividad de Fortalecimiento a la Mujer, Actividad de fortalecimiento Día del Hombre, actividad de Fortalecimiento a la secretaria, Actividad de Fortalecimiento a la Madre, Actividad de Fortalecimiento al Docente, Actividad de Fortalecimiento al Padre, Actividad Decembrina a hijos de funcionarios y Actividad Decembrina de los funcionarios.	
		Programa Prepensionados	
	Mejor funcionario por Nivel Jerárquico		
	Día Compensatorio por Cumpleaños.		

COMPONENTE	DEPENDENCIA LIDER	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO
		Jornada Salud Ocupacional (Entorno laboral saludable)	
		Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte y acciones de apoyo a la lactancia, de conformidad con la normatividad legal vigente y en la medida en que esta lo permita.	

8.2 EJE 2: SALUD MENTAL

El eje de Salud Mental comprende acciones orientadas a promover el bienestar emocional y psicológico de las servidoras y los servidores públicos, fortaleciendo el desarrollo de habilidades para el manejo del estrés, el reconocimiento de las propias capacidades y la adopción de prácticas que favorezcan el equilibrio emocional y el desempeño laboral.

Así mismo, este eje incorpora acciones de promoción de hábitos de vida saludables, tales como la actividad física, la nutrición adecuada, la prevención del consumo de tabaco y alcohol, el autocuidado y la adopción de prácticas saludables, que contribuyen al mantenimiento de un entorno laboral sano y a la prevención de riesgos asociados a la salud mental y física.

COMPONENTE	DEPENDENCIA LIDER	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO
HIGIENE MENTAL O PSICOLOGICA	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO	Jornada de Salud Ocupacional, promoción y prevención de vida saludable.	Servidores públicos de la planta global de la Institución
PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD		Jornada deportiva y de actividad física orientadas al bienestar integral. Acciones de promoción del autocuidado y estilos de vida saludable.	Servidores públicos de la planta global de la Institución

8.3 EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

El eje de Diversidad e Inclusión se orienta a promover entornos laborales respetuosos, equitativos e inclusivos, garantizando el reconocimiento y la valoración de la diversidad humana en la Institución. Este eje incorpora acciones dirigidas a prevenir, atender y mitigar cualquier forma de discriminación o violencia, en especial aquellas

basadas en género, así como otras asociadas a raza, etnia, religión, discapacidad, orientación sexual u otras condiciones.

En este marco, las acciones contempladas buscan fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, la convivencia laboral y la garantía de los derechos de las servidoras y los servidores públicos, de conformidad con la normatividad vigente..

COMPONENTE	DEPENDENCIA LIDER	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO
FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO	Capacitación contemplada dentro del PIC	Servidores públicos de la planta global de la Institución
PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN		Socialización de la política institucional y del manual de convivencia para la prevención del acoso laboral, acoso sexual, discriminación y violencias basadas en género.	

8.4 EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

El eje de Transformación Digital se orienta a fortalecer el uso y la apropiación de herramientas tecnológicas y digitales en la gestión del bienestar institucional, en concordancia con los avances derivados de la Cuarta Revolución Industrial y los procesos de modernización de la administración pública.

Este eje adquiere especial relevancia para el bienestar de las servidoras y los servidores públicos, en la medida en que el uso de herramientas digitales facilita la comunicación institucional, optimiza los procesos administrativos, simplifica trámites y permite una gestión más ágil, oportuna y eficiente de la información relacionada con el talento humano.

Así mismo, la transformación digital contribuye a mejorar la experiencia del servidor público, favoreciendo el acceso a información, la participación en actividades de bienestar y la actualización permanente de datos, en un entorno seguro y acorde con la normatividad vigente.

COMPONENTE	DEPENDENCIA LIDER	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO
CREACIÓN DE CULTURA	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA		Personal de la Planta

DIGITAL PARA EL BIENESTAR	DE TALENTO HUMANO	Capacitaciones contempladas dentro del PIC – Actualización y caracterización de las servidoras y servidores públicos, mediante el diligenciamiento de la encuesta sociodemográfica.	Global de la Institución
ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR			
CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES			

8.5 EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

El eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público comprende acciones orientadas a fortalecer el sentido de pertenencia, el compromiso institucional y la vocación por el servicio público de las servidoras y los servidores públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander. Este eje promueve la apropiación de los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y de los principios de la función pública establecidos en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como la comprensión del impacto y la trascendencia del rol que desempeñan los servidores públicos en el cumplimiento de los fines del Estado.

A través de este eje se busca consolidar una cultura organizacional basada en la integridad, la responsabilidad, el respeto y la excelencia, contribuyendo al fortalecimiento de la confianza institucional y a la satisfacción de los grupos de interés frente a los servicios prestados por la Institución.

COMPONENTE	DEPENDENCIA LIDER	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO
FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO	Promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad.	Servidores públicos de la planta global de la Institución
		Elección del mejor funcionario por nivel jerárquico de la institución	
		Elección del mejor grupo de trabajo de la Institución	
		Quinquenios	



DÍA DE LA FAMILIA

Con el fin de fortalecer los espacios de integración y el equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores públicos, promoviendo su motivación y contribuyendo al mejoramiento de su calidad de vida, la Institución otorgará un (1) día libre por semestre, para que los servidores públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander puedan compartir tiempo con su familia.

Para el primer semestre de la vigencia 2026, el día compensatorio podrá solicitarse a partir del reinicio de labores, una vez finalizadas las vacaciones colectivas de enero, y hasta el 30 de junio de 2026. Para el segundo semestre, podrá solicitarse entre el 1 de julio de 2026 y la fecha de inicio de las vacaciones colectivas de diciembre de 2026.

Estos días no serán acumulables y su solicitud deberá ser concertada previamente con el superior inmediato, mediante el diligenciamiento del formato de permiso establecido por la Institución y con la debida antelación. En todo caso, la concesión del día libre no deberá afectar la adecuada prestación del servicio ni el cumplimiento de los objetivos institucionales, y se otorgará conforme a la normatividad legal vigente y en la medida en que esta lo permita.

PROGRAMA DE PRE-PENSIONADOS

El Programa de Prepensionados tiene como propósito desarrollar acciones de sensibilización, orientación y capacitación dirigidas a los servidores públicos próximos a cumplir los requisitos para el acceso a la pensión, brindándoles acompañamiento en los ámbitos físico, psicológico, familiar, social, ocupacional y financiero.

Este programa busca facilitar una transición adecuada hacia el retiro de la vida laboral, mediante actividades relacionadas con la orientación sobre trámites pensionales, el aprovechamiento del tiempo libre, el manejo de las finanzas personales, alternativas de emprendimiento, así como la promoción del autocuidado, la actividad física y la salud integral.

USO DE LA BICICLETA COMO MEDIO DE TRANSPORTE

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1811 de 2016, y con el propósito de incentivar el uso de la bicicleta como medio de transporte, contribuir a la mitigación del impacto ambiental generado por el tránsito automotor y promover hábitos de movilidad sostenible, la Institución impulsará acciones orientadas a fomentar el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos.

Las medidas e incentivos relacionados con esta actividad se otorgarán de conformidad con la normatividad legal vigente y en la medida en que esta lo permita.



9. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Cobertura

El Programa de Bienestar Social e Incentivos está dirigido a todos los servidores públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y demás normatividad vigente aplicable.

Las actividades contempladas en el Programa se orientan al fortalecimiento de la calidad de vida laboral y del bienestar integral de los servidores públicos. Así mismo, cuando la naturaleza de la actividad lo permita y se encuentre expresamente definido, se podrá vincular al núcleo familiar del funcionario, de conformidad con los lineamientos institucionales y la normatividad vigente.

10. PLAN DE INCENTIVOS

El Plan de Incentivos constituye una estrategia orientada a crear condiciones favorables para el buen desempeño laboral, elevando los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad institucional y bienestar de los servidores públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander.

A través del Plan de Incentivos se busca reconocer y estimular el desempeño destacado, tanto a nivel individual como de los equipos de trabajo, promoviendo una cultura organizacional basada en el mérito, el compromiso y la excelencia, en concordancia con la normatividad vigente y la disponibilidad presupuestal de la Institución.

10.1 INCENTIVOS BASADOS EN SALARIO EMOCIONAL

Las Unidades Tecnológicas de Santander adoptarán los lineamientos y condiciones establecidos en la normatividad vigente para el reconocimiento y otorgamiento de incentivos basados en salario emocional, orientados a fortalecer el equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores públicos, así como su compromiso institucional.

El salario emocional comprende un conjunto de acciones y beneficios no pecuniarios que buscan mejorar la satisfacción laboral y generar valor en la consecución de los resultados institucionales, tales como:

- Día compensatorio por cumpleaños.
- Tiempos compensados, conforme a la normatividad vigente y a las necesidades del servicio.

10.2 INCENTIVOS MEJORES SERVIDORES PÚBLICOS



Podrán participar en este incentivo los servidores públicos de carrera administrativa de la planta global de empleos de las Unidades Tecnológicas de Santander, pertenecientes a los diferentes niveles jerárquicos (asistencial, técnico y profesional).

Anualmente, tendrán derecho a este incentivo los empleados de carrera administrativa que ocupen el primer lugar en cada nivel jerárquico, siempre que obtengan una calificación definitiva de desempeño laboral en nivel sobresaliente, cumplan con los requisitos establecidos en la normatividad vigente y acrediten las condiciones previstas en el presente Programa.

Requisitos para la elección de mejores funcionarios:

Los funcionarios que resulten como beneficiarios de mejor funcionario por nivel jerárquico deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Ostentar derechos de carrera administrativa en la Institución por un período no inferior a un (1) año.
- Acreditar calificación definitiva de desempeño laboral en nivel sobresaliente, correspondiente a la última evaluación anual en firme.
- No haber sido sancionado disciplinariamente dentro del año inmediatamente anterior a la fecha de selección.
- No haber sido reconocido como mejor funcionario por nivel jerárquico en los dos (2) años anteriores a la vigencia en curso.
- Cumplir con la verificación de requisitos realizada por la Comisión de Personal de las Unidades Tecnológicas de Santander..

Criterios de Valoración

Los criterios de valoración para seleccionar el ganador(a) a mejor funcionario, serán los siguientes:

1. **Evaluación de Desempeño Laboral:** Calificación definitiva emitida y radicada en la Dirección Administrativa de Talento Humano de la vigencia anterior (31 de enero).
2. **Educación Formal:** Se tendrán en cuenta los títulos acreditados y debidamente certificados con corte a 30 de diciembre de la vigencia anterior, que reposen en la historia laboral de cada funcionario, al momento de hacer la revisión de las historias laborales.
3. **Evaluación Informal y Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:** Se tiene en cuenta los conocimientos adquiridos con corte a 30 de diciembre de la vigencia anterior, siempre y cuando se presente el debido certificado y repose en su historia laboral acreditando la culminación de los estudios. Se



valorarán solamente las certificaciones de cursos, talleres, conferencias, congresos y diplomados realizados en los últimos cinco (05) años, correspondientes a la vigencia anterior. Es responsabilidad del funcionario mantener la información actualizada de su historia laboral y allegar oportunamente los certificados.

4. **Participación en las diferentes capacitaciones ofertadas por el Plan Institucional de Capacitación:** Se dará un puntaje por cada capacitación a la que el funcionario asista, según el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia en curso.
5. **Participación en las diferentes actividades ofertadas por el Plan de Bienestar social e Incentivos:** Se dará un puntaje por cada actividad a la que el funcionario asista, según el Programa de la vigencia anterior.
6. **Participación en las Brigadas de Emergencia de la Institución:** Se dará un puntaje por pertenecer de manera activa a la Brigada de Emergencia de la Institución (participación en capacitaciones, simulacros como brigadista, entre otros) durante todo el año.
7. **En caso de empate:** la Comisión de personal se encargará de revisar según los factores de cumplimiento y tomará la decisión. De presentarse empate entre varios funcionarios se dirimirá conforme al sistema de desempate aquí establecido.

Nota: El funcionario que obtenga el mayor puntaje de la sumatoria de los criterios anteriores, será el ganador(a) del premio de mejor funcionario por niveles jerárquicos.

Una vez sean validados los resultados por la Comisión de Personal, la Dirección Administrativa de Talento Humano, dará a conocer el listado de ganadores de cada nivel jerárquico en estricto orden de mérito, soportando tal decisión en los criterios establecidos en el presente programa.

Sistema de desempate:

En caso de presentarse empate, la Comisión de Personal de las Unidades Tecnológicas de Santander, aplicará los siguientes factores manteniendo el siguiente orden hasta dirimir el empate, así:

1. El funcionario que obtenga el mayor puntaje en el factor de desempeño laboral, conforme a los criterios establecidos.
2. Si persiste el empate el funcionario que obtenga el mayor puntaje en la asistencia a las capacitaciones del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia (PIC).

- De persistir el empate, se realizará un sorteo, con la presencia del Jefe de la Oficina de Control Interno o su delegado.

10.3 ELECCIÓN DEL MEJOR GRUPO DE TRABAJO DE LA INSTITUCIÓN

Se entiende por Grupos de Trabajo, el equipo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser funcionarios públicos de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

El nivel de excelencia de los Grupos de Trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, de la calidad de este y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Para la elección anual del Mejor Grupo de Trabajo en niveles de excelencia, se tendrá en cuenta los siguientes requisitos:

Requisitos:

- Los proyectos u objetivos deben estar inscritos dentro de la fecha estipulada por la Dirección Administrativa de Talento Humano.
- Que el proyecto u objetivo inscrito se encuentre concluido, en el año inmediatamente anterior.
- Diligenciar el formato de inscripción diseñado para tal fin por la Dirección Administrativa de Talento Humano, relacionando todos los participantes del proyecto a postular el cual debe ser debidamente expuesto ante la Comisión de Personal.
- Se inscribirá por dependencia sólo un (1) Grupo de trabajo.
- Para la elección del mejor grupo de trabajo se realizará a través de una exposición ante la Comisión de Personal de la Institución por parte de los inscritos en un término de treinta (30) minutos, para lo cual se les estará enviando fecha a sus correos institucionales.
- Se determina los siguientes valores cuantitativos para la elección del mejor grupo de trabajo así:

ÍTEM	PUNTUACIÓN
Exposición	10 puntos
Impacto Social	30 puntos
Innovación y Creatividad	30 puntos
Recurso Financiero	10 puntos
Trabajo en Equipo	20 puntos



Las exposiciones serán evaluadas por la Comisión de Personal de acuerdo con los parámetros y puntuación establecidos en el presente documento.

La Comisión de Personal, seleccionará al mejor Grupo de trabajo de la Institución, con base en las calificaciones obtenidas y este resultado se registrará mediante acto administrativo.

Si hay empate la Comisión de Personal debe dirimir el mejor dentro de los postulados.

Cada grupo de trabajo, que presente su proyecto tendrá un incentivo no pecuniario (Exaltación reconociendo de su esfuerzo y trabajo).

Nota: EL grupo de trabajo inscrito deberá estar liderado por un funcionario de la planta Global de empleos de las Unidades Tecnológicas de Santander.

10.4 QUINQUENIOS

Se entiende por Quinquenios, los funcionarios que acumulen 5 años de forma continua en la Institución, es decir: 5,10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.

10.5 PROHIBICIONES

Los Incentivos pecuniarios y no pecuniarios, concedidos a los funcionarios en desarrollo del programa de Bienestar Social e Incentivos, no pueden tener por objeto modificar el régimen salarial y el prestacional de los funcionarios.

El Plan de Incentivos contempla los siguientes estímulos:

- Elección de los mejores funcionarios por niveles jerárquicos (Profesional, Técnico, Asistencial).
- Elección del Mejor Grupo de Trabajo.
- Quinquenios
- Incentivos para el mejoramiento de calidad de vida de los funcionarios.
- Día compensatorio por Cumpleaños.
- Apoyo para Educación Formal a núcleo familiar.
- Apoyo para Educación Superior en modalidad maestría y doctorado en entidades diferente a las Unidades Tecnológicas de Santander, para funcionarios de Carrera Administrativa.
- Programa preventivo y correctivo de la buena salud visual.
- Auxilio Funerario.
- Permisos remunerados por Acuerdo Sindical

11. CRONOGRAMAS

11.1 CRONOGRAMA BIENESTAR SOCIAL LABORAL

Aprobado por Comisión de Personal, según acta No. 01 del 15 de enero de 2026 y bajo Resolución No. 02-034, del 15 de enero de 2026.

		CRONOGRAMA BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2026																																																											
N°	DESCRIPCION DE ACTIVIDAD	CRONOGRAMA 2026																																																											
		ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE															
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4								
1	Día de la Mujer																																																												
2	Día del Hombre																																																												
3	Día del Niño																																																												
4	Día de la Secretaria																																																												
5	Día de la Madre																																																												
6	Día del Docente																																																												
7	Día de la Familia																																																												
8	Día del Padre																																																												
9	Día del Servidor Público - Jornada Deportiva																																																												
10	Actividad Artística y/o Cultural																																																												
11	Programa Prepensionados																																																												
12	Jornada Salud Ocupacional																																																												
13	Actividad Decembrina Hijos de Funcionarios																																																												
14	Novenas Navideñas por Dependencias																																																												
15	Concurso Oficina Navideña																																																												
16	Actividad decembrina Funcionarios																																																												
17	Día de la Familia																																																												

11.2 CRONOGRAMA PLAN DE INCENTIVOS

Incentivos para conceder durante la vigencia, Aprobado por Comisión de Personal, según acta No. 01 del 15 de enero de 2026 y bajo Resolución No. 02-034, del 15 de enero de 2026.

		CRONOGRAMA PLAN DE INCENTIVOS 2026																																																															
N°	DESCRIPCION DE ACTIVIDAD	CRONOGRAMA																																																															
		ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE																			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4								
1	Elección de los Mejores funcionarios por niveles jerárquicos (Profesional, técnico, asistencial).																																																																
2	Elección del Mejor Grupo de Trabajo																																																																
3	Quinquenios																																																																
4	Incentivos para el mejoramiento de calidad de vida de los funcionarios																																																																
5	Día compensatorio por Cumpleaños																																																																
6	Apoyo para Educación formal a núcleo familiar																																																																
7	Apoyo para Educación superior en entidades diferentes a las UTS																																																																
8	Programa preventivo y Correctivo de la buena salud oral y visual																																																																
9	Auxilio Funerario																																																																
10	En Bici al Trabajo																																																																
11	Permisos Remunerados por Acuerdo Sindical																																																																

12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de realizar un seguimiento oportuno a la gestión de capacitación, se establecen los siguientes mecanismos de evaluación:

a) Seguimiento a la ejecución del Plan

Se realizará la medición del cumplimiento de las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026, mediante el siguiente indicador:

- **Indicador:** Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación
- **Fórmula:** $(\text{Número de actividades ejecutadas} / \text{Número de actividades programadas}) \times 100$

Nota 1: El Programa de Bienestar Social e Incentivos es susceptible de ajustes y/o modificaciones en relación con las actividades programadas, de acuerdo con las condiciones institucionales, logísticas y contextuales que se presenten durante la vigencia, tales como factores de clima, seguridad, disponibilidad de escenarios, costos, disponibilidad presupuestal, situaciones de emergencia o de salud pública, entre otros. En caso de requerirse, la Dirección Administrativa de Talento Humano realizará los ajustes correspondientes, garantizando la continuidad y adecuada ejecución del Programa.

Nota 2: La medición de la ejecución del Programa de Bienestar Social se realizará con base en el cumplimiento del cronograma establecido y en el desarrollo de las actividades programadas para la vigencia.

En cuanto a los incentivos previstos en el presente Programa, se precisa que estos no serán objeto de medición, en la medida en que su otorgamiento depende de la solicitud voluntaria por parte de los servidores públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander y del cumplimiento de los requisitos establecidos. Entre estos incentivos se encuentran, entre otros: el día compensatorio por cumpleaños, apoyos educativos al núcleo familiar, apoyos para educación superior en entidades diferentes a las Unidades Tecnológicas de Santander, programas preventivos y correctivos de salud visual, la promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte y el auxilio funerario, los cuales se concederán conforme a la normatividad vigente y a la disponibilidad institucional.