



1

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE
TALENTO HUMANO
2025

LÍDER DEL PROCESO – TALENTO HUMANO

JUAN CARLOS DIAZ RESTREPO
Director Administrativo de Talento Humano

Bucaramanga, enero de 2025

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETIVOS.....	5
1.1 OBJETIVO GENERAL.....	5
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
2. RESPONSABLE	5
3. ENTIDADES DE APOYO.....	5
4. CONTEXTO NORMATIVO.....	6
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	6
6. EJES DEL PROGRAMA.....	14
7. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	20
8. PLAN DE INCENTIVOS.....	21
9. REGLAMENTO INTERNO PARA LA ELECCIÓN DE LOS MEJORES FUNCIONARIOS POR NIVELES JERÁRQUICOS Y MEJOR GRUPO DE TRABAJO	21
9.1 ELECCIÓN DEL MEJOR FUNCIONARIO DE LA INSTITUCIÓN	21
9.2 ELECCIÓN DEL MEJOR GRUPO DE TRABAJO DE LA INSTITUCIÓN	26
9.3 QUINQUENIOS.....	28
9.4 PROHIBICIONES.....	28

INTRODUCCIÓN

Los funcionarios públicos son el activo más importante para la Institución, es por ello que con el propósito de impactar de manera positiva el ser, estar y generar sentido de pertenencia; en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), formula anualmente un Programa de Bienestar Social e Incentivos con actividades que contribuyan con el mejoramiento de la calidad de la vida laboral, buscando un desempeño eficiente y eficaz, impactando aspectos claves de la cultura organizacional de la Institución generando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Conforme a lo anterior y teniendo en cuenta el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, el Programa de Bienestar Social e Incentivos se enfoca en mejorar la calidad de vida laboral, entendiéndose, como la existencia de un ambiente con condiciones laborales satisfactorias para el talento humano que conlleven a un ambiente que impacte positivamente la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores. Generar actividades que contribuyan al mejoramiento del equilibrio psicosocial, la salud mental, la convivencia social y se tiene en cuenta las familias; con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de sus funciones diarias. El programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de las metas y objetivos institucionales.

El presente programa se realiza en cumplimiento del decreto Ley 1567 de 1998, en su artículo 20 define que los programas de bienestar social son:“(...) procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los Funcionarios Públicos, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación de los Funcionarios Públicos con el servicio de la entidad en la cual labora”.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los funcionarios públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander, mediante espacios de aprendizaje, manteniendo un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, fomentando el desarrollo integral, que se refleje en su productividad, innovación y logro de valores Institucionales.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Ejecutar actividades de bienestar e incentivos, alineadas a las necesidades de los servidores en su contexto familiar, laboral y social, que mejoren su calidad de vida.
- Adelantar actividades orientadas a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de las servidoras y los servidores públicos.
- Generar experiencias que fomenten la innovación, la comunicación, el trabajo en equipo y el reconocimiento al aporte que hacen los funcionarios al logro de los objetivos institucionales.

2. RESPONSABLE

La Dirección Administrativa de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social e Incentivos.

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.
- Entidad administradora de riesgos laborales.

4. CONTEXTO NORMATIVO

- Decreto 1567 de 1998, donde se crea el Sistema nacional de Capacitación y el Sistema de estímulos para los empleados del estado.
- Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo 57.
- Ley 909 de 2004. Parágrafo del artículo 36 que establece: “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.
- 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 1o. 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.

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Diagnóstico del Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2025, fue realizado a través de una encuesta virtual, enviada a los 94 Funcionarios de la planta Global de Empleos de las Unidades Tecnológicas de Santander, con una participación final de 47 funcionarios, es decir, una participación del 50%.

Encuesta Diagnóstica de Necesidades de Bienestar Social e Incentivos 2025

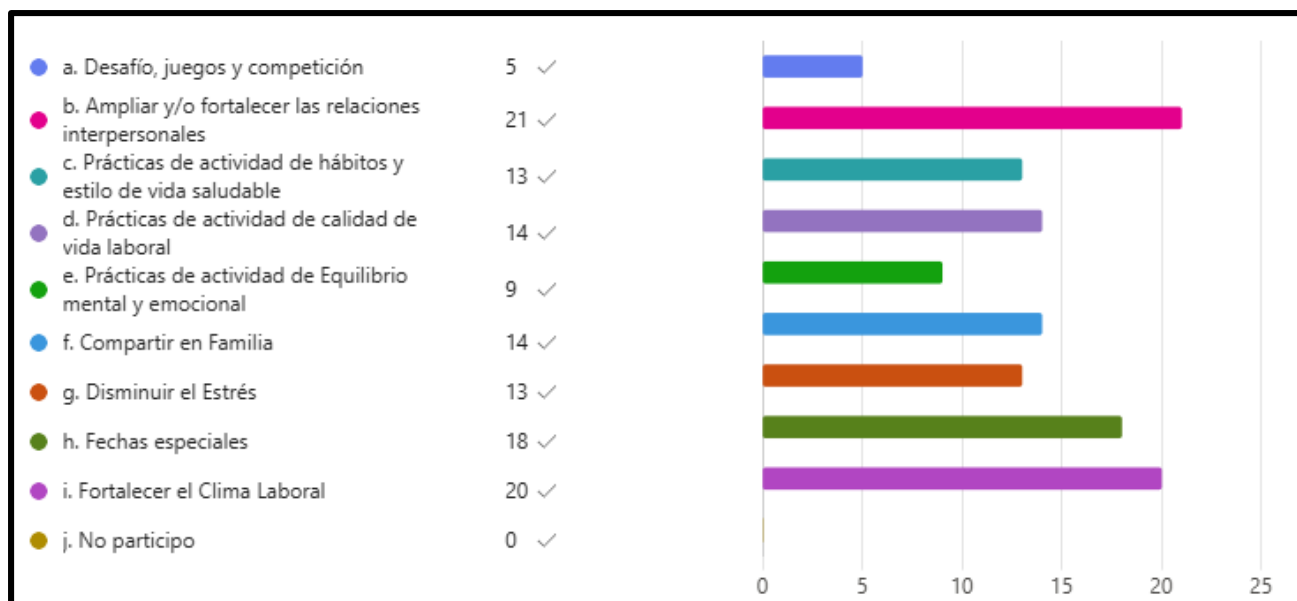
Las preguntas No. 1 y No. 2 fueron nombre y cédula. A continuación, se registran las respuestas de cada pregunta.

3. En general, ¿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 2024?



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 92% 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 2024 son excelentes.

4. ¿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 es ampliar y fortalecer las relaciones interpersonales, seguido del fortalecimiento del clima laboral.

5. En su opinión. ¿Cuál sería el horario de la jornada laboral adecuados para la realización de las actividades de Bienestar?



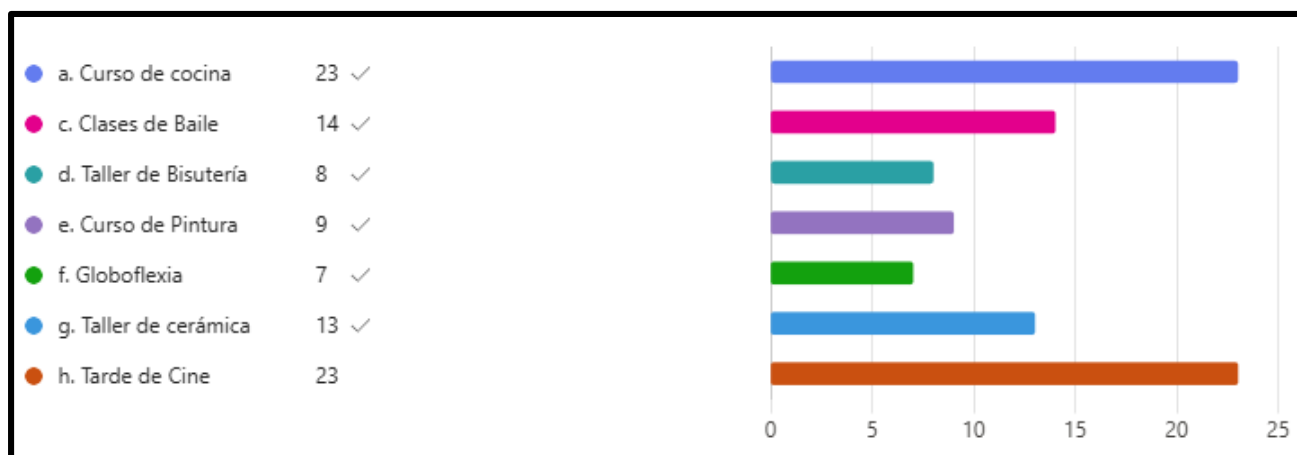
Para los funcionarios, cualquier momento del día dentro de la jornada laboral es adecuado para la realización de las actividades de bienestar.

6. En su opinión. ¿Cuál sería los días de la jornada laboral adecuados para la realización de las actividades de Bienestar?



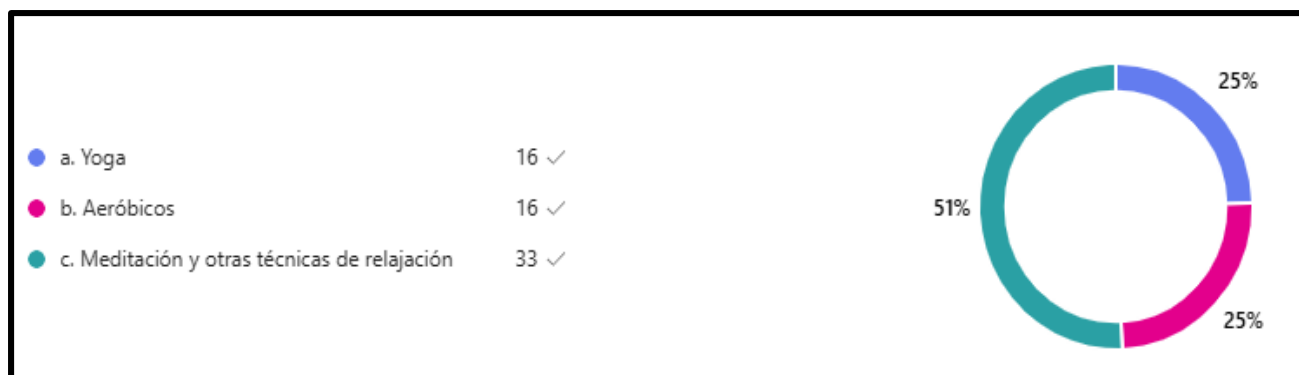
El día adecuado para realizar las actividades del Programa de Bienestar e incentivos, escogido por los funcionarios, es el viernes.

7. 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, la tarde de cine, clases de baile y el taller de cerámica.

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



Las actividades de autocuidado en las que les gustaría participar a los funcionarios son, en primer lugar, meditación, seguido de yoga y aeróbicos.

- 9. Si su condición actualmente es de Prepensionado, Tres (3) años anteriores a la pensión, indique que otra actividad le gustaría incluir dentro del Programa de Bienestar, ¿relacionada con la orientación vocacional y asistencia jurídica? Escriba una única respuesta.**

No.	Actividad
1	Algo relacionado con el trabajo en red; puede ser: "como hacer empresa en la web"
2	Integración
3	Viajes, integración
4	Formación en emprendimiento
5	Asesorar en precisar entre tantas ideas cual es realmente la que es más viable se enfoca más y nos hará más feliz
6	Ocupaciones o labores post pensión
7	La lectura
8	Preparación para retiro laboral

- 10. ¿Qué otra actividad le gustaría incluir dentro del Programa de Bienestar Social e Incentivos? Escriba una única respuesta.**

No.	Actividad
1	Día de integración de familias
2	Día de paseo sin actividades institucionales - solo disfrute del lugar que se escoja
3	Torneos internos

4	Arreglos navideños
5	Bailes
6	Una prima
7	Senderismo
8	Campaña de presentación de funcionarios a todas las dependencias, mediante el recorrido institucional.
9	Futbol sala
10	Recreación y deportes
11	Convivencias compartir con la familia
12	Cultivar un entorno de apoyo y colaboración
13	Asesorías en nutrición
14	Día del ingeniero
15	<p>* Una opción de horarios de entrada y salida con el fin que los servidores escojan la que más se adapte a sus necesidades, de 7:00 a. m. a 4:00 p. m. o de 9:00 a. m. a 6:00 p. m.</p> <p>* Permiso de urgencias veterinarias debidamente comprobado con soporte de médico veterinario.</p> <p>* Creación de la sala de lactancia y formación y capacitación en lactancia materna.</p> <p>* Reconocimiento e incentivo para los solteros (as) sin hijos.</p> <p>* Talleres sobre comida, salud, loncheras saludables, cuidado personal y feria saludable.</p> <p>* Actividades para los hijos de los servidores hasta los 14 años de edad, en vacaciones de mitad de año, durante la semana de receso escolar en el mes de octubre y en vacaciones de final de año.</p> <p>* Generación de espacios para brindar información a los servidores y su núcleo familiar acerca de convenios de descuentos educativos.</p> <p>* Voluntariado uts, en la entrega de regalos a fundaciones de niños y personas de la tercera edad por parte de los funcionarios a final de año, en lugar de aportes de los funcionarios para compras de anchetas que se rifan en la novena navideña.</p>
16	<p>“Creación de la sala de lactancia y formación y capacitación en lactancia materna.</p> <p>Reconocimiento e incentivo para los solteros (as) sin hijos.</p>

	Permitir la flexibilidad laboral para los funcionarios. con una oferta de horarios que les permita equilibrar su vida familiar y personal.
17	Definición de horarios laborales opcionales para que el trabajador pueda seleccionar, tal como lo hacen otras entidades públicas, la flexibilidad en los horarios otorga mayores puntos a las entidades en el FURAG. Creo que así como se otorgan diferentes incentivos a quienes tienen hijos, quienes no los tenemos también deberíamos tener derecho a incentivos o reconocimiento. en el caso de la novena de navidad, considero que no se deberían realizar rifas ni repartir refrigerios, estos recursos deberían utilizarse para hacer una obra social como entregar regalos a niños en condición de vulnerabilidad o mercados a familias pobres. Desde mi concepto, la novena está perdiendo la esencia de una celebración de la fe católica, para convertirse en un espacio en el que las dependencias compiten por hacer la mejor novena y los asistentes solo se interesan en el refrigerio y las rifas.
18	1 hora laboral para hacer ejercicio, actividades de presentación entre funcionarios, actividades físicas.
19	De cada oficina, área o dependencia escoger el mejor funcionario incluyendo los cps teniendo en cuenta las asistencias, la colaboración, el desempeño. y el don de gentes. los mismos compañeros escojan a ese funcionario.
20	Inglés para administrativos
21	Atención programa de fisioterapias / tratamiento de lecciones
22	Tarde de cine, pero con el análisis u observaciones correspondiente.
23	Invitar a coaching que nos oriente a lograr los objetivos (misión y visión)
24	Actividades fuera de la ciudad
25	Bonos/viajes/estadias.
26	Cardio rumba
27	<p>1. Opción de horarios de entrada y salida rotativas con el fin que los servidores escojan la que más se adapte a sus necesidades, de 6:00 a.m. a 3:00 p.m., 7:00 a. m. a 4:00 p. m., 8:00 a.m. a 5:00 p.m. y de 9:00 a. m. a 6:00 p. m., teniendo como prioritarios quienes tengan hijos menores de edad o cuidado de adultos mayores con el fin de tener equilibrio familiar, personal y laboral.</p> <p>2. Implementar el teletrabajo un día a la semana con el fin de tener equilibrio vida familiar – personal y laboral</p> <p>3. Permiso de urgencias veterinarias debidamente comprobado con soporte de médico veterinario.</p> <p>4. Permiso de acompañamiento de urgencias o citas médicas a hijos menores de edad o adultos mayores debidamente comprobado con soporte médico y aprobado por talento humano.</p>

<p>4. Creación de la sala de lactancia y formación y capacitación en lactancia materna.</p> <p>5. Reconocimiento e incentivo para los solteros (as) sin hijos, puede ser una integración y reconocimiento e incentivo para quienes tienen hijos, realizar un evento de día de los niños.</p> <p>6. Celebración del día de Halloween para niños menores de 14 años o crear una cultura que el día 31 de octubre en la jornada de la tarde se pueda traer a los niños a la institución y puedan pasar por las oficinas a pedir dulces o dar la tarde libre para poderlos acompañar y compartir este día en familia.</p> <p>7. Actividades recreativas para los hijos de los servidores hasta los 14 años de edad, en vacaciones de mitad de año, durante la semana de receso escolar en el mes de octubre y en vacaciones de final de año, gestionar con la caja de compensación.</p> <p>8. Generación de espacios para brindar información a los servidores y su núcleo familiar acerca de convenios de descuentos educativos.</p> <p>9. Premiar e incentivar la puntualidad laboral.</p> <p>10. Juegos de integración o actividades físicas, recreativas, deportivas para funcionarios, gestionar con la caja de compensación</p> <p>11. Actividades de medición del clima laboral y riesgo psicosocial.</p> <p>12. Establecer un espacio para que una tarde, cada mes, se realicen actividades lúdicas y/o recreativas que permitan la integración entre servidoras y servidores públicos y entre dependencias.</p> <p>13. Reglamentación para los apoyos económicos y jornadas de capacitación enfocadas en socializar los requisitos que se deben cumplir para pedir los apoyos de estudios como maestrías, especializaciones entre otros para todos los niveles asistencial, técnico y profesional.</p> <p>14. Promover espacios de charlas para adquisición o mejora de vivienda, a través de los beneficios que ofrecen las entidades bancarias, cajas de compensación, constructoras, etc., a nivel nacional.</p> <p>15. Expresar mensajes y sentimientos de apoyo en los momentos de enfermedad o fallecimiento del colaborador o de un miembro de su familia con el fin de sentir apoyo desde la entidad.</p> <p>16. Realizar jornadas semestrales con la oficina de pasaportes para el</p>
--

	<p>funcionario y los miembros de su familia.</p> <p>17. realizar jornadas semestrales con la registraduría para los tramites como cedula digital.</p>
37	<p>Que se pueda tener la oportunidad de un horario opcional de trabajo, que no afecte las actividades, como la jornada continua, para que los funcionarios puedan ir a sus citas o compromisos inaplazables, en días hábiles.</p> <p>Cursos de arreglos o adornos navideños.</p> <p>Fortalecer el deporte y hábitos saludables en los funcionarios, a través de campeonatos internos o interinstitucionales de voleibol.</p> <p>Que se tenga en cuenta a los hijos menores de edad de funcionarios, para celebrar el día del niño en Colombia, que es en abril, o celebrarlo en octubre. diferente del día de la familia, de ley.</p> <p>Que los bonos regalos que dé la institución, se puedan redimir en cualquier almacén de los centros comerciales. no sólo en uno específico.</p> <p>Que Cajasan no sea el único lugar donde se pueda redimir el bono de fin de año, pues muchos productos son escasos, otros costosos. se siente frustración de no poder aprovechar mejor este importante detalle.</p> <p>Facilitar información a los funcionarios sobre convenios de descuentos educativos.</p>
28	Jornadas de actividad física en el gimnasio
29	Taller de pintura o cerámica
30	Deportivas
31	Clases de zumba

6. 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.

EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que se derivaron durante la pandemia del COVID-19, la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios jornada laboral, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

COMPONENTE	DEPENDENCIA LIDER	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO
FACTORES PSICOSOCIALES	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO	Actividad Artística y Cultural	Personal 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 por semestre	
		Día del Servidor Público	
CALIDAD DE VIDA LABORAL		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	

COMPONENTE	DEPENDENCIA LIDER	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO
		funcionarios y Actividad Decembrina de los funcionarios.	
		Programa Prepensionados	
		Mejor funcionario por Nivel Jerárquico	
		Día Compensatorio por Cumpleaños.	
		Jornada Salud Ocupacional (Entorno laboral saludable)	
		Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte, sala de lactancia.	

EJE 2: SALUD MENTAL

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

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.	Personal de la Planta Global de la Institución
PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD		Jornada Deportiva	Personal de la Planta Global de la Institución

EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de

protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

COMPONENTE	DEPENDENCIA LIDER	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO
<p>FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD</p>	<p>DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Capacitación contemplada dentro del PIC (Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones (prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en procesos de reincorporación)</p>	<p>Personal de la Planta Global de la Institución</p>
<p>PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN</p>		<p>Socialización Resolución 02-1327 del 1 de diciembre de 2023 “Por medio de la cual se actualiza la Resolución 02-500 del 23 de mayo de 2019, que expidió el Protocolo de Prevención y Atención en Casos de Violencia de Genero, Acoso y/o Violencia Sexual en las Unidades Tecnológicas de Santander”.</p> <p>Capacitación para fomentar la inclusión laboral, la diversidad, la equidad, protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación</p>	

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

COMPONENTE	DEPENDENCIA LIDER	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO
CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO	Capacitaciones contempladas dentro del PIC – Actualización y caracterización de las servidoras y servidores públicos, mediante el diligenciamiento de la encuesta sociodemográfica.	Personal de la Planta Global de la Institución
ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR			
CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES			

EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

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.	Personal 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 propósito de fortalecer el compartir y acercamiento familiar de los servidores públicos, procurando que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida; la Institución concederá un día libre por semestre para que los servidores públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander puedan compartir tiempo con su familia. El termino para solicitar el día compensatorio, para el primer semestre sería una vez se retomen funciones, teniendo en cuenta el disfrute de las vacaciones colectivas de enero al 30 de junio de 2025 y para el segundo semestre de 1 de julio hasta el día que se da inició a las vacaciones colectivas de diciembre de 2025, cabe anotar que estos días no son acumulables y su solicitud debe ser concertada con el superior inmediato, cumpliendo con el formato de permiso que reposa en base documental y con debida antelación; es importante resaltar que dicha solicitud no debe interferir en la buena marcha del servicio público y en el cumplimiento de los objetivos Institucionales.

PROGRAMA DE PRE-PENSIONADOS

Este programa tiene como objetivo adoptar acciones encaminadas a sensibilizar y capacitar a los funcionarios Pre-Pensionados; prepararlos y acompañarlos en aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros con el fin de que puedan asumir de la mejor manera el retiro de la vida laboral, algunas acciones pueden ser: capacitarlos en los tramites de solicitud de pensión, estrategias de aprovechamiento del tiempo libre, manejo de finanzas e inicio de negocios, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud.

USO DE LA BICICLETA COMO MEDIO DE TRANSPORTE

Con el propósito de incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte en todo el territorio nacional, incrementar el número de viajes en bicicleta, mitigar el impacto ambiental causado por el tránsito automotor y mejorar la movilidad, el Gobierno Nacional, mediante la Ley 1811 de 2016, estableció un incentivo para su uso dirigido a los funcionarios públicos. Estos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a su lugar de trabajo en bicicleta y podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año. La reglamentación de este beneficio se llevará a cabo mediante una circular que informará a los funcionarios sobre los pasos a seguir para acceder a dicho beneficio.

7. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Cobertura

Todos los funcionarios públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander son objeto de la realización de las actividades del presente programa dando cumplimiento a la Ley 909 de 2004 y la normativa vigente.

El programa propenderá por el fortalecimiento de la calidad de vida laboral, y se tendrá en cuenta el núcleo familiar del funcionario cuando así haya sido definido o especificado en la actividad.

8. PLAN DE INCENTIVOS

Estrategia que se centra en crear condiciones favorables al buen desempeño laboral, elevando los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de todos los funcionarios públicos, buscando compensar el logro extraordinario del servidor público y estimular un alto desempeño de las funciones, reconociendo el desempeño individual de cada uno de los niveles jerárquicos, así como la de los equipos de trabajo.

Incentivos basados en salario emocional

Las Unidades Tecnológicas Santander adoptará el reglamento estableciendo las condiciones y aspectos que se tendrán en cuenta para reconocer y premiar el desempeño en niveles de excelencia, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los funcionarios públicos que aportan al logro de las metas institucionales.

El salario emocional es un concepto que integra soluciones encaminadas a fortalecer el balance y facilitar la integración entre las dimensiones personal y laboral de los funcionarios públicos en la búsqueda institucional de fortalecer el compromiso y generar valor en la consecución de resultados.

9. REGLAMENTO INTERNO PARA LA ELECCIÓN DE LOS MEJORES FUNCIONARIOS POR NIVELES JERÁRQUICOS Y MEJOR GRUPO DE TRABAJO

9.1 ELECCIÓN DEL MEJOR FUNCIONARIO DE LA INSTITUCIÓN

Participaran los funcionarios de Carrera Administrativa de la planta global de empleos de las Unidades Tecnológicas de Santander, quienes pertenecen a los diferentes niveles jerárquicos de la Institución (asistencial, técnico y profesional).

A este incentivo tendrán derecho anualmente, los empleados de carrera administrativa que

ocupen el primer lugar en cada nivel jerárquico, teniendo mayor peso la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y se encuentren en el nivel sobresaliente, siempre y cuando cumplan con las condiciones y requisitos establecidos en las normas vigentes y las previstas en este plan.

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 no inferior a un (1) año de tiempo de servicio.
- Acreditar calificación del desempeño laboral en el rango de sobresaliente, en la última evaluación anual en firme.
- No haber sido sancionado disciplinariamente dentro del año (1) inmediatamente anterior a la fecha de la postulación o en cualquier etapa del proceso de selección del plan de incentivos.
- En el evento que un funcionario resulte beneficiario de dos incentivos, se optará por mejor derecho, es decir, se le asignará el más benéfico para él.
- Los funcionarios que hayan sido exaltados por mejor funcionario por nivel jerárquico en los dos (2) últimos años, serán declarados fuera de concurso y por lo tanto no podrán participar de la elección de la vigencia en curso.
- La Comisión de Personal de las Unidades Tecnológicas de Santander, procederá a realizar la correspondiente verificación.

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.
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 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.
6. **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.

La Dirección Administrativa de Talento Humano, generará el listado de los funcionarios de carrera administrativa que en la última evaluación de desempeño hayan obtenido nivel sobresaliente y que cumplan con los requisitos establecidos por la ley y el presente Plan.

Nota: El funcionario que obtenga el mayor puntaje de la sumatoria de la evaluación de desempeño laboral, educación formal, educación informal y educación para el trabajo y el desarrollo Humano y participación a las capacitaciones del PIC, 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 plan.

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 se aplicará el siguiente: el funcionario que obtenga el mayor puntaje en el factor Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2025.
3. Si persiste el empate se aplicará el siguiente: si persiste el empate se definirá al azar, solicitando la presencia del jefe de la Oficina de Control Interno o su delegado.

FACTOR	DEFINICIÓN	PUNTAJE	PUNTAJE POR FACTOR
Evaluación del Desempeño Laboral de la vigencia anterior.	Calificación	Puntaje (Máximo 40 puntos)	Puntaje Obtenido
En el artículo 10 del Acuerdo No. 617 de 2018 se especifican la escala de calificación para la Evaluación del Desempeño Laboral - EDL, y se le asigna un porcentaje de cumplimiento, como se referencia en la Ley 115 de 1994, artículo 10.	Sobresaliente / ENTRE 90-93	30 Puntos	
	Sobresaliente / ENTRE 94-97	35 Puntos	
	Sobresaliente / ENTRE 98-100	40 Puntos	
Tiempo de Servicio en la Institución.	Calificación	Puntaje (Máximo 5 puntos)	Puntaje Obtenido
Para el presente factor se valorará desde la fecha de posesión en el empleo de carrera administrativa.	1 a 5 años	1 punto	
	6 a 10 años	2 puntos	
	11 a 15 años	3 puntos	
	16 a 20 años	4 puntos	
	Más de 20 años	5 puntos	
Educación Formal.	Títulos	Puntaje (Máximo 25 puntos)	Puntaje Obtenido
Para el presente factor se valorarán aquella educación formal que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, conducente a grados y títulos (Ley 115 de 1994, artículo 10). Se le dará el puntaje al título de más alto nivel académico. Los puntos no son acumulables en este ítem.	Básica Secundaria - Técnica	1 Punto	
	Tecnológica	5 Puntos	
	Profesional	10 Puntos	
	Especialización	15 Puntos	
	Maestría	20 Puntos	
	Doctorado	25 Puntos	
Educación Informal y Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.	Horas Certificadas	Puntaje (Máximo 5 puntos)	Puntaje Obtenido
Para el presente factor se valorarán solamente las certificaciones de cursos, talleres, conferencias, congresos y diplomados realizados en los últimos cinco (05) años, correspondientes a la vigencia anterior. Se tendrán en cuenta los certificados que reposen en la historia laboral.	08 - 40	1 punto	
	41 - 80	2 puntos	
	81 - 120	3 puntos	
	121 - 160	4 puntos	
	161 o más	5 puntos	
Plan Institucional de Capacitación 2025	Capacitaciones	Puntaje (Máximo 20 puntos)	Puntaje Obtenido
Se calificará cada capacitación a la que el funcionario asista según el plan Institucional de Capacitación vigente. Las evidencias se verán reflejadas en las planillas de asistencia y las evaluaciones que se realicen al final de cada capacitación.	Capacitación 1	2,9 Puntos	
	Capacitación 2	2,9 Puntos	
	Capacitación 3	2,9 Puntos	
	Capacitación 4	2,9 Puntos	
	Capacitación 5	2,9 Puntos	
	Capacitación 6	2,9 Puntos	
	Capacitación 7	2,9 Puntos	
Participación como Brigadistas 2025	Capacitaciones	Puntaje (Máximo 5 puntos)	Puntaje Obtenido
Se calificará a los funcionarios que participen en la conformación del grupo de Brigadistas de la Institución y participen de manera activa, en cada una de las capacitaciones y brigadas que se realicen, las evidencias se verán reflejadas en las planillas de asistencia.	Asistencia al 80% de las Capacitaciones	4 Puntos	
	Participación en Simulacros como Brigadista	1 Puntos	
Total			0

9.2 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, el cual fue debidamente expuesto ante la Comisión de Personal.

uts Unidades Tecnológicas de Santander
 ¡Lo hacemos posible!

INSCRIPCIÓN MEJOR GRUPO DE TRABAJO XXXX
UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

INFORMACIÓN GENERAL

OFICINA	
Grupo de trabajo	
Instituciones	
Nombre del Proyecto	

ASPECTOS RELEVANTES

Tema	
Línea estratégica	
Programa	
Metas	

Descripción del Proyecto

Aspectos que favorecen a la Institución

- 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.

Con antelación se les estará informando a través de sus correos institucionales, la fecha y hora de la ceremonia de proclamación y entrega de los incentivos a los mejores funcionarios por nivel jerárquico y el mejor grupo de trabajo. En reunión del 19 de enero de 2023, la Comisión de Personal aprobó que, a cada grupo de trabajo, que presente su proyecto tendrá un incentivo no pecuniario (Exaltación reconociendo de su esfuerzo y trabajo).

9.3 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.

9.4 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 oral y visual.
- Auxilio Funerario.
- Permisos remunerados por Acuerdo Sindical

Cronogramas:

Cronograma de Actividades para Realizar durante la Vigencia, aprobado por Comisión de Personal, según acta No. 01 del 23 de enero de 2025 y bajo Resolución No. 02-029, del 23 de enero de 2025.

Nota 1: El presente programa de Bienestar Social e Incentivos es susceptible de ajustes y/o modificaciones frente a las actividades a realizar, dependiendo de las condiciones de clima, seguridad, escenarios disponibles, costos, disponibilidad presupuestal, situaciones de emergencia o salud pública, entre otras. La Dirección de Talento Humano hará los ajustes respectivos en caso de ser necesario.

Nota 2: La medición de la ejecución del Programa se realizará teniendo en cuenta el cumplimiento del cronograma de Bienestar Social.

En cuanto al cumplimiento del cronograma de Incentivos señalados anteriormente, cabe mencionar que este no será objeto de medición, toda vez que son Incentivos otorgados a solicitud por parte de los servidores públicos de la Unidades Tecnológicas de Santander: (Día de cumpleaños, Apoyo a educación formal a núcleo familiar, Apoyo para educación superior en entidades diferentes a las UTS, Programa preventivo y correctivo de la buena salud oral y visual, Promoción del uso de la bicicleta y Auxilio funerario).