
 UNI PUTUMAYO <small>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO</small>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2026
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO	Página: 1 de 28



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2026
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO	Página: 1 de 28

MIGUEL ÁNGEL CANCHALA DELGADO

Rector

JHON ANDRÉS CERÓN

Vicerrector administrativo

NILSA ANDREA SILVA CASTILLO

Vicerrectora Académica

INTEGRANTES COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024-2026

Por los directivos:

JHON ANDRÉS CERÓN

Vicerrector administrativo

NILSA ANDREA SILVA CASTILLO

Vicerrectora Académica

IVET DEL CARMEN LIÑEIRO

Prof Univ. Bienestar Universitario

Por los docentes:

AUDREY VANESSA LONDOÑO ARCINIEGAS

Docente

Por los empleados:

LUZ MARINA MEZA DIAZ

Prof. Univ. Presupuesto

EQUIPO SISTEMA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO 2026

CENEY ERIKA FAJARDO PORTILLA


Técnico administrativo de Talento Humano E.

YENCI LILIANA DELGADO

Profesional de seguridad y salud en el trabajo


MOCOA - PUTUMAYO

ENERO DE 2026

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2026
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO	Página: 1 de 28

ÍNDICE.

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	JUSTIFICACIÓN	5
3.	OBJETIVOS.....	6
4.	ALCANCE.	6
5.	DEFINICIONES Y SIGLAS.....	6
6.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA.	6
7.	DESARROLLO DEL CONTENIDO.	15
7.1.	DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR SOCIAL.....	15
7.2.	BIENESTAR SOCIAL.....	24
7.2.1.	Eje de equilibrio psicosocial	24
7.2.2.	Eje de salud mental.....	24
7.2.3.	Eje de diversidad e inclusión:	24
7.2.4.	Eje de transformación digital:	25
7.2.5.	Eje de identidad y vocación del servicio por lo público.....	25
7.3.	ÁREA DE PRE - PENSIONADOS.	25
7.4.	SISTEMA DE INCENTIVOS.....	25
7.4.1.	Incentivos y Recursos:	26
7.4.2.	Tipos de incentivos:	26

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2026
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO	Página: 1 de 28

INTRODUCCIÓN.


El Plan de desarrollo Institucional 2023-2030 considera la gestión administrativa como un eje de gran importancia para el mantenimiento de la estabilidad institucional, por tal razón, se define el EJE No. 5 “La gestión administrativa, la infraestructura y los medios educativos que garanticen la calidad en el servicio educativo”; dentro de este, el Objetivo 1: “Reconocer a la Institución universitaria del Putumayo anteriormente ITP como una institución que ofrece estabilidad institucional cumpliendo su normatividad interna, en función del PEI”; su programa No. 1: “Gobierno Institucional y transparencia”, El subprograma No. 5: “Reconocimiento, incentivos y estímulos LA”, Proyecto No. 1: “Reconocimientos, incentivos y estímulos a los aportes significativos y trayectoria del personal administrativo”

Mediante el acuerdo 21 del 5 de diciembre de 2023, aprobó la Política Gestión de Talento Humano, la cual establece la gestión del ciclo de vida del servidor público mediante un ambiente que garantice la protección, bienestar, integridad y remuneración (UNIPUTUMAYO, Política de gestión de talento humano, Pág. 6). En cumplimiento además de los objetivos de esta política específicamente, el No. 2 *“Identificar las necesidades de los trabajadores en la prestación del servicio público, con el fin de establecer acciones pertinentes en los subsistemas de gestión de personal que permitan crear un ambiente laboral propicio para el desarrollo de las funciones en el cumplimiento de los objetivos institucionales”* (UNIPUTUMAYO, Política de gestión de talento humano, Pág. 3), se ha definido el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026.

De esta manera, y basados en el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, de la función pública, quienes a su vez toman como referente el documento “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 “ Colombia Potencia Mundial de la Vida” que hace parte integral de la ley 2294 de 2023, en el catalizador C “Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida”, en el capítulo 6 “Trabajo digno y decente” literal c “Modernización y transformación del empleo público; (Función Pública, 2023, pág. 6) se pretende adoptar e implementar los ejes estratégicos, como son: Eje 1: equilibrio psicosocial, Eje 2: Salud mental, Eje 3: Diversidad e inclusión, Eje 4: Transformación digital, Eje 5: Identidad y vocación por el servicio público

Así mismo, se ha tomado en consideración las necesidades de los servidores públicos de la institución y mediante un diagnóstico general realizado por el Comité de Bienestar Social, se obtuvo información importante que sirvió como insumo para definir las actividades a realizar durante la vigencia 2026, alineado con los ejes propuestos por la función pública en el Programa Nacional de Bienestar Social 2023 – 2026, que la institución ha tomado como referencia, al igual que, las normas legales colombianas vigentes en materia de gestión de talento humano y de manera prioritaria lo establecido en el Plan de Desarrollo Institucional 2023 – 2030 y sus ejes estratégicos.


En este contexto, el plan incorpora los resultados del diagnóstico general de bienestar social realizado en enero de 2025, junto con los programas, estrategias e iniciativas destinadas a fortalecer el bienestar social, contribuir a la mejora de la calidad de vida y promover una cultura organizacional que favorezca el incremento de la productividad y la generación de valor público para la vigencia 2026.

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2026
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO	Página: 1 de 28

JUSTIFICACIÓN

El bienestar de la persona se concibe como un equilibrio integral entre las dimensiones espiritual, física, mental y relacional, en interacción armónica con los entornos ecológico, social y laboral. En este sentido, el Plan de Bienestar Social e Incentivos se orienta a satisfacer las necesidades tanto de la institución como de las personas servidoras públicas, en el marco del contexto laboral y frente a los desafíos derivados de los cambios organizacionales, políticos y culturales, promoviendo su participación activa en la formulación e implementación de planes, programas y proyectos que articulen los objetivos de desarrollo institucional y estatal con el desarrollo personal.

La Institución Universitaria del Putumayo reconoce al talento humano como pilar fundamental para el cumplimiento de su misión institucional y, por ello, propende por garantizar condiciones laborales adecuadas, el fortalecimiento de las capacidades intelectuales, morales, deportivas y culturales, el desarrollo de habilidades y el reconocimiento a la labor desempeñada. Estas acciones contribuyen al mejoramiento del clima organizacional, al incremento de la productividad y a la calidad en la prestación de los servicios, involucrando a las personas servidoras públicas y sus familias en una cultura organizacional sana e integral que fortalezca la confianza de la comunidad y el buen nombre institucional.

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2026
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO	Página: 1 de 28

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Promover acciones que garanticen el bienestar laboral, el desarrollo integral, el equilibrio laboral, familiar y personal, generando espacios de reconocimiento a través de incentivos motivando la mejora en el desempeño, promoviendo la identidad institucional y el valor del servicio público.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a) Identificar las necesidades de bienestar de los empleados de la Institución Universitaria del Putumayo - UNIPUTUMAYO
- b) Definir las actividades en cada uno de los ejes que componen el plan de bienestar social e incentivos
- c) Evaluar y analizar el impacto de la implementación del plan bienestar social e incentivos

2. ALCANCE.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos va dirigido a todos los servidores públicos, docentes de planta, docentes provisionales, docentes ocasionales y docentes de hora cátedra de la Institución Universitaria del Putumayo – UNIPUTUMAYO.

3. DEFINICIONES Y SIGLAS.

3.1 DEFINICIONES.

- **Bienestar:** Se conoce como bienestar al estado de la persona humana en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica. Como tal, el término hace referencia a un estado de satisfacción personal, o de comodidad que proporciona al individuo satisfacción económica, social, laboral, psicológica, biológica, entre otras.
- **Familia:** La familia es la organización social más general, pero asimismo la más importante para el hombre. Ya sea por vínculos sociales, legalmente consagrados o por vínculos sanguíneos, el pertenecer a una agrupación de este tipo es sumamente importante en el desarrollo psicológico y social del individuo Fuente: <https://concepto.de/familia/#ixzz6BnZm5smd>
- **Incentivo:** Es un mecanismo que relaciona una recompensa a un determinado desempeño o conducta.

3.2 SIGLAS.


- **UNIPUTUMAYO:** Institución Universitaria del Putumayo
- **CBS:** Comité de Bienestar Social

4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.

6.1 BIENESTAR SOCIAL

Decreto Ley 1567 de 1998.

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2026
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO	Página: 1 de 28

compromiso con la misión y la visión institucional. Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.”

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.

Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.


Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna. Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar. La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos.

Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2026
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO	Página: 1 de 28

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto

Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.


Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones: 1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad. 2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio. Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. 3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

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. Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2026
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO	Página: 1 de 28

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley. Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo 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 empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo 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. Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.


Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales: 1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año. 2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección. 3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas: 1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.

Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad. El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales: 1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido. 2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales: 1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad. 2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2026
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO	Página: 1 de 28

evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor. 3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas. 4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad. 5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia. Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Plan Nacional de Bienestar Social 2023-2026 Función Pública


6.2 INCENTIVOS

Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado contempla, entre otros artículos los siguientes:

Artículo 13. “Sistema de estímulos para los empleados del Estado. Establecerse el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.”

Artículo 14. “Finalidades del sistema de estímulos. Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

- a) Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados;
- b) Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados;
- c) Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades;

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2026
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO	Página: 1 de 28

d) Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.”

Artículo 15. “Fundamentos del sistema de estímulos. Son los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema:

a) Humanización del trabajo. Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal;

b) Equidad y justicia. Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando;

c) Sinergia. Este principio se orienta a buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo;

d) Objetividad y transparencia. Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad;

e) Coherencia. Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos;


f) Articulación. La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.”

Artículo 18: “Programas de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formule y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.”

En su artículo 19. “Programas anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto-ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos”.

Artículo 20. “Bienestar social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, 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 del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.”

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2026
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO	Página: 1 de 28

Artículo 21. “Finalidad de los programas de bienestar social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

- a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;
- b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
- c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
- d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;
- e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.”

Artículo 22. “Áreas de intervención. Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.”

Artículo 23. “Área de protección y servicios sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.


Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.”

Artículo 24. “Área de calidad de vida laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.”

Artículo 25. “Proceso de gestión de los programas de bienestar. Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

- a) Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional;

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2026
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO	Página: 1 de 28

b) Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;

c) Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver;

d) Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados en la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social.”

Artículo 29. “Planes de incentivos. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia”.

Artículo 33. “Clasificación de los planes de incentivos no pecuniarios. Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional”.

Artículo 34. “Plan mínimo de incentivos. El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos. Dicho plan contendrá por lo menos seis de los incentivos señalados en el artículo anterior”.

Artículo 37. “Recursos. Las entidades públicas a las cuales se aplica este Decreto - Ley deberán apropiarse anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten.

Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados.

Los programas de bienestar social que autoricen las disposiciones legales incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, con excepción de bebidas alcohólicas”.

Artículo 39. “Adecuación del presupuesto. Durante 1998 los recursos destinados a capacitación se ejecutarán de acuerdo con lo previsto por la ley de presupuesto para este año. Para las vigencias fiscales de 1999 y años siguientes, los recursos destinados a apoyar a los empleados en programas de educación formal harán parte del rubro destinado a Bienestar Social, Estímulos e Incentivos”.

Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004, establece entre otros artículos, lo siguiente:

Artículo 73. “La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2026
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO	Página: 1 de 28

73.1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

73.2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo”

Artículo 76. “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”.

Artículo 77. “El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo 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 empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad”.

Artículo 78. “Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo 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.


El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera”.

Artículo 79. “Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel”.

Artículo 80. “Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

80.1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2026
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO	Página: 1 de 28

80.2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

80.3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación”.

Así mismo, el Decreto 4661 del 19 de diciembre de 2005, por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005, establece en su artículo 1°, parágrafo 1°:

“Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. Igualmente se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”

Ley 2114 de 2021 "por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241 del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones

Ley 2191 del 6 de enero de 2022 Ley de desconexión laboral.

NORMAS INTERNAS:

- Acuerdo No.008 de 19-03-2025 Reforma Estatuto profesoral
- Resolución No. 0469 del 17 de julio de 2024, Por medio de la cual se establecen los horarios flexibles, para los servidores públicos de la Institución Universitaria del Putumayo.
- Resolución No. 0470 del 17 de julio de 2024, Por medio de la cual se concede a los servidores públicos un (1) día hábil de descanso remunerado por cumpleaños.

5. DESARROLLO DEL CONTENIDO.

5.1. DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR SOCIAL

Para elaborar el plan de bienestar social e incentivos para la vigencia 2026, se tuvo en cuenta el diagnóstico

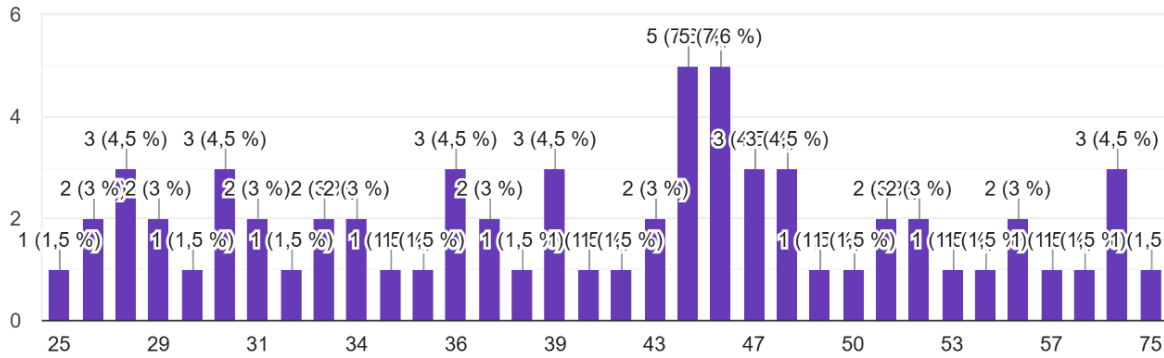
arrojado en la vigencia 2025, en donde se realizó una caracterización del personal con variables como edad, género, cargo, tipo de vinculación, estado civil, tenencia de hijos, situación de discapacidad, entre otras, que nos permitieron conocer el tipo de población a quienes se deben dirigir las actividades del presente plan, esto permitió organizar las necesidades de bienestar del personal de la Institución y alinearlas a los ejes del programa nacional de bienestar de la función pública.

A continuación, se relaciona las variables que se tuvieron en cuenta para la presente vigencia:

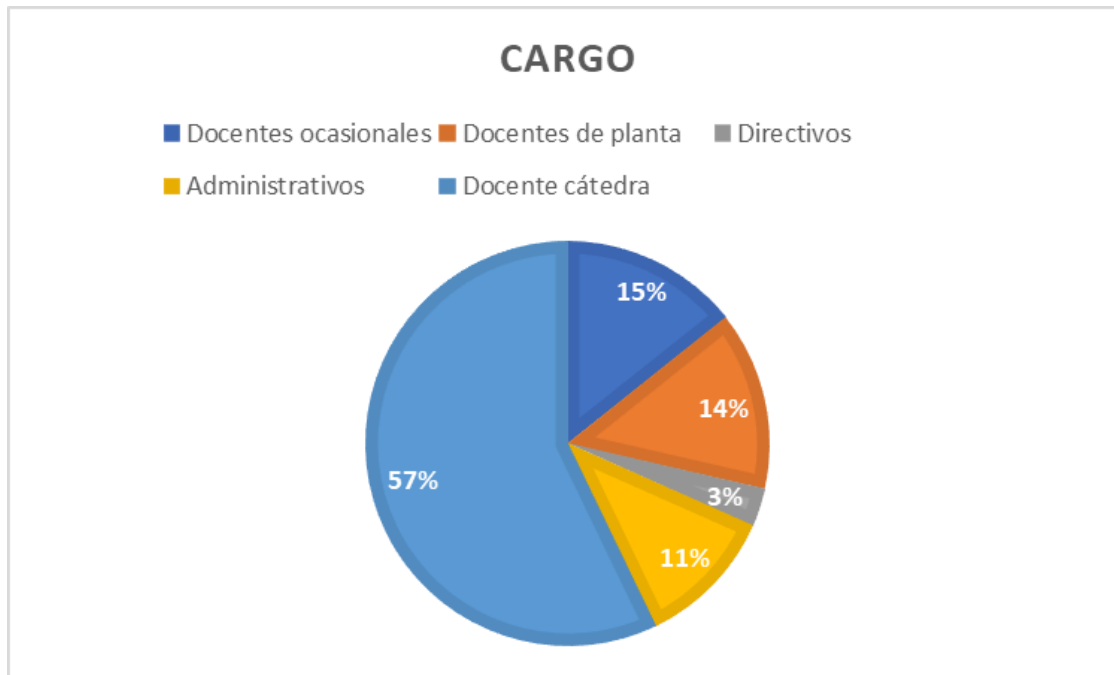
	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2026
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO	Página: 1 de 28

Edad:


66 respuestas

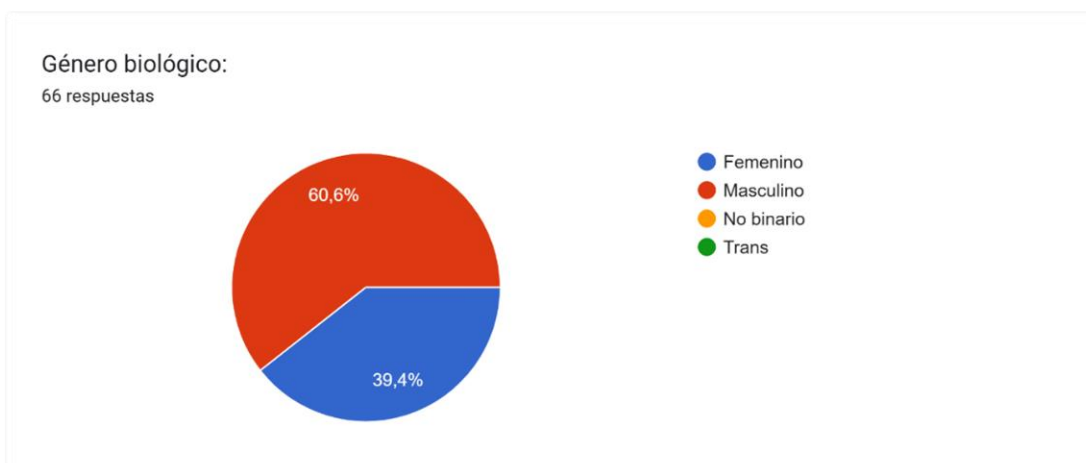


El rango de edad de los servidores y servidoras de la Institución universitaria del Putumayo anteriormente Instituto Tecnológico del Putumayo, oscila entre los 25 y los 75 años de edad, el mayor número de personas están en las edades entre los 28 y los 59 años de edad. Dentro del personal vinculado a la institución no contamos con menores de edad.

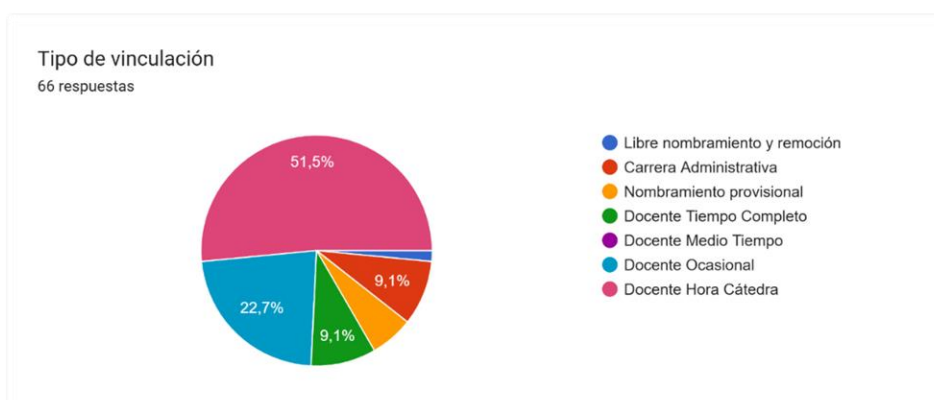


El 57% de los participantes corresponden a docentes hora cátedra, el 15% de los participantes son docentes ocasionales, el 14% son docentes de planta, el 11% personal administrativo y el 3% son directivos.

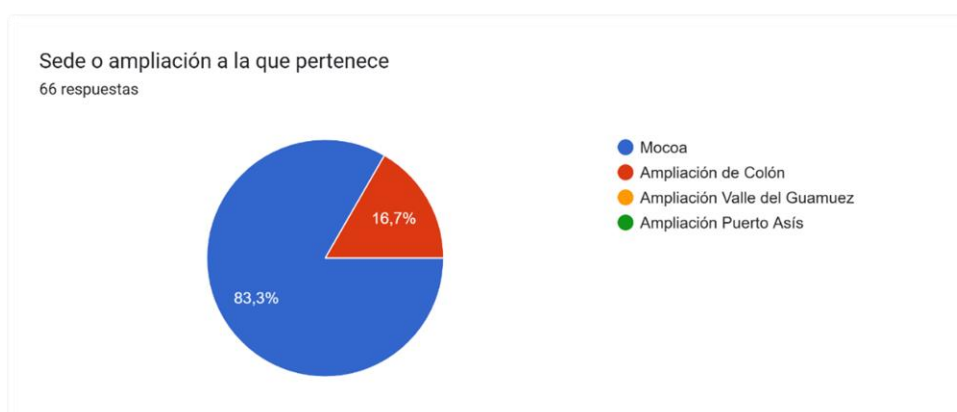
	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2026
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO	Página: 1 de 28




El 60.6% de los participantes, corresponden al género masculino y el 39.4% del género femenino.

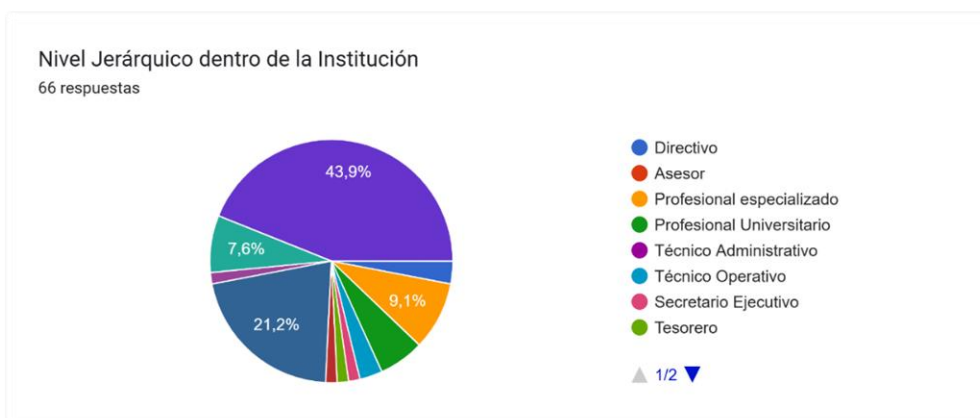


El 51.5% de los participantes se encuentran vinculados como docentes de hora cátedra, el 22.7% como docentes ocasionales, el 9.1% como docentes tiempo completo, el 9.1% en carrera administrativa, el 6.1% en nombramiento provisional, y el 1.5% en libre nombramiento y remoción.

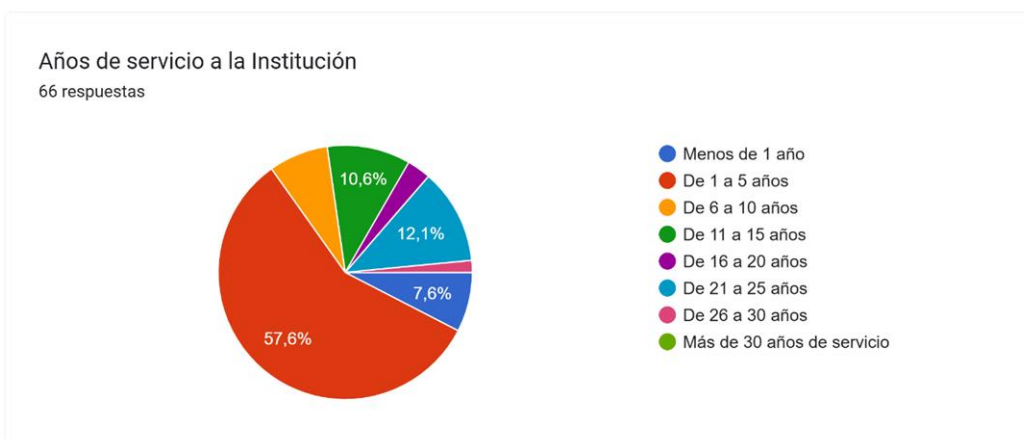


De los participantes, el 83.3% pertenecen a la sede principal de Mocoa y el 16.7% de la ampliación de Colón.

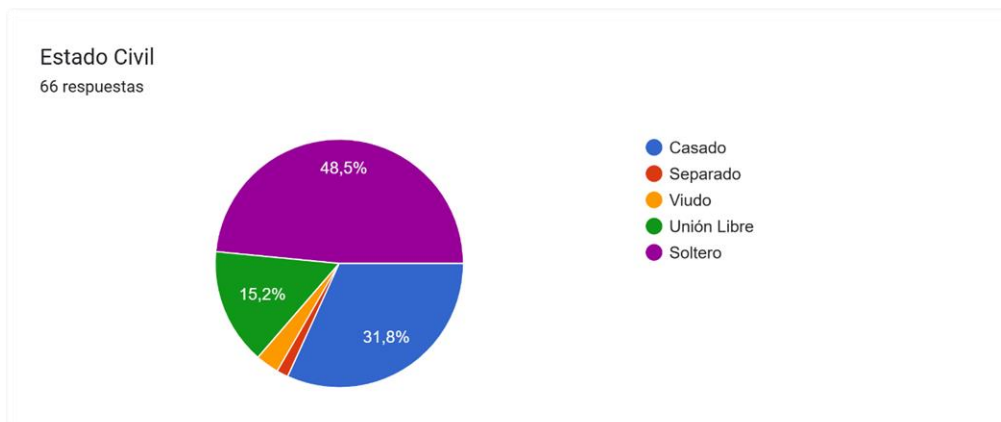
	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2026
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO	Página: 1 de 28



En relación al nivel jerárquico en el que encuentran los participantes, están: el 43.9% como docentes hora cátedra, el 21.2% como docentes auxiliares, el 9.1% como profesional especializado, el 7.6% como docente titular, el 6.1% Profesional universitario, el 3% técnico operativo, el 3% directivo, el 1.5% docente asociado, 1.5% auxiliar administrativo, el 1.5% como tesorero, el 1.5% como secretario ejecutivo.

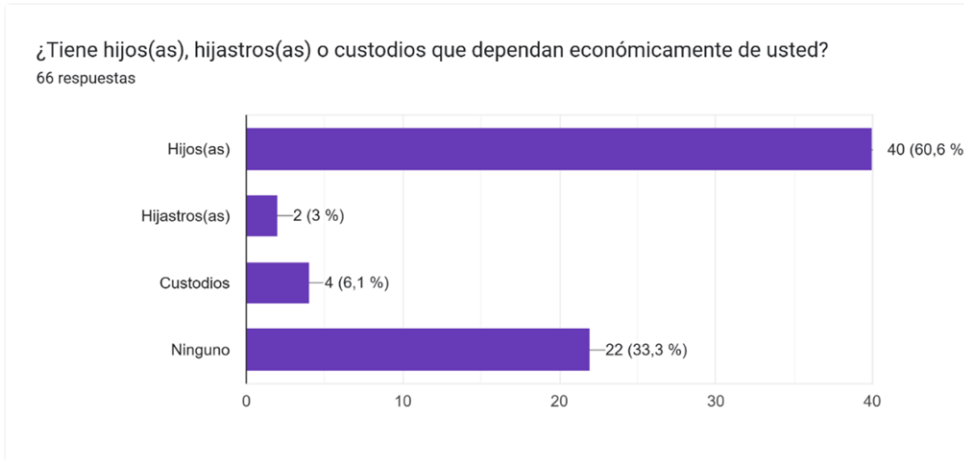


Con respecto al tiempo de servicio a la institución, encontramos: el 57.6% han prestado sus servicios entre 1 a 5 años, el 12.1% entre 21 y 25 años de servicio, el 10.6% de 11 a 15 años de servicio, el 7.6% menos de un año, el 7.6% de 6 a 10 años de servicio, el 3% de 16 a 20 años de servicio y el 1.5% de 26 a 30 años de servicio.

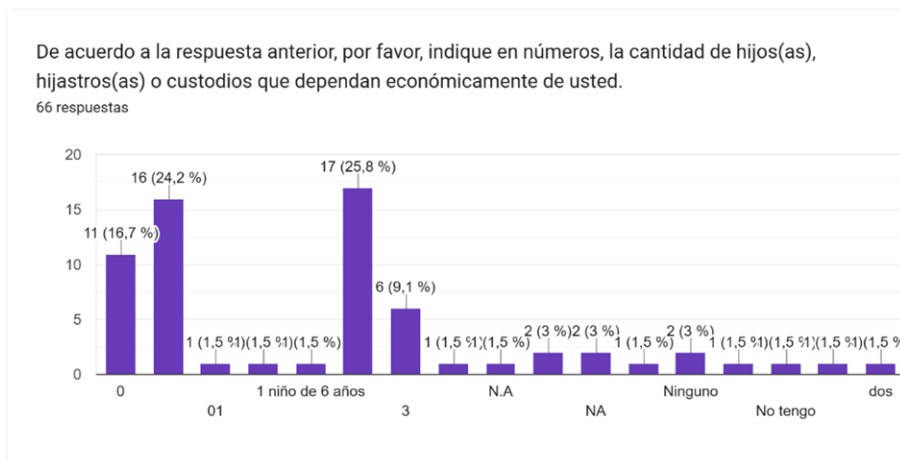


En relación al estado civil de los participantes, el 48.5% son solteros, el 31.8% casados, el 15.2% en unión libre, el 3% viudos y el 1.5% separados.

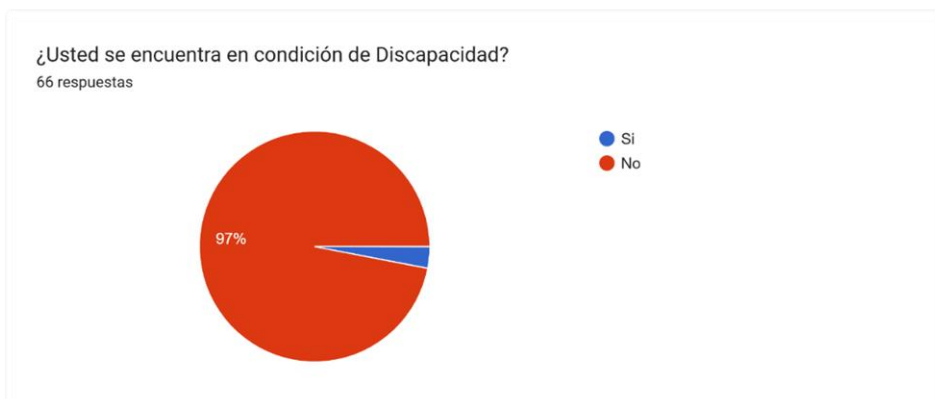
	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2026
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO	Página: 1 de 28




El 60.6% de los participantes tienen hijos(as), el 33.3% no tienen hijos, el 6.1% tienen custodios y el 3% hijastros.

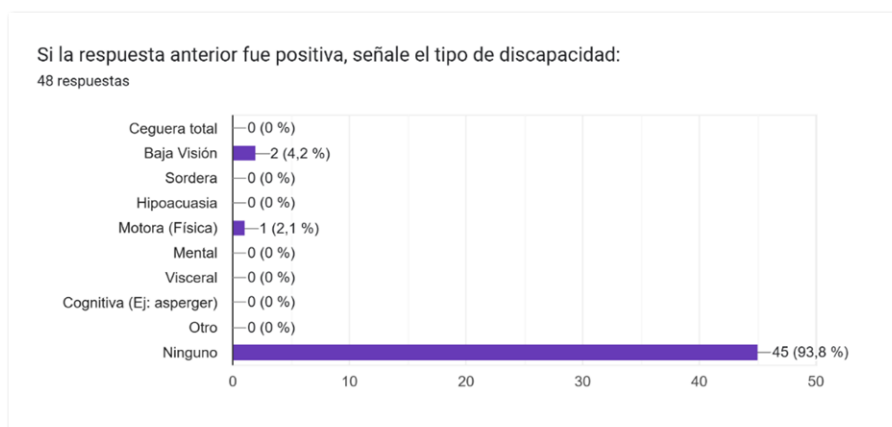


En la variable de No. De hijos(as), hijastros(a) o custodios, encontramos los siguientes resultados: el 29% tiene 1 (uno), el 27% tiene dos (2), el 9% tiene tres (3), 2% tiene cuatro (4) y el 24% no tiene hijos.

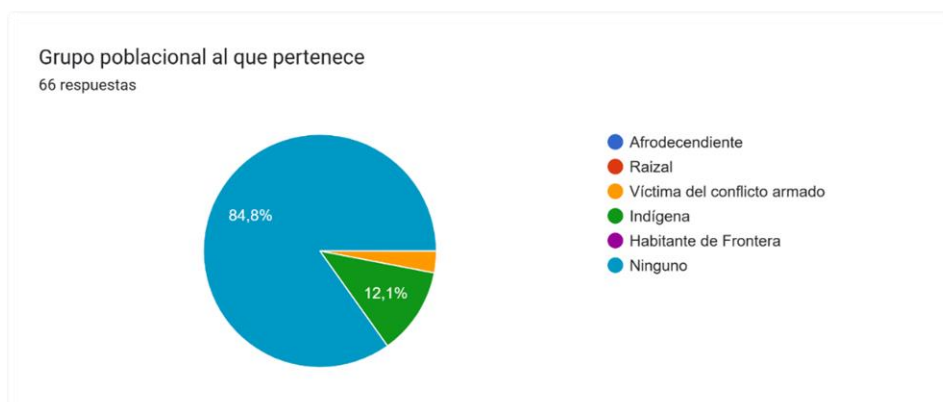


A la pregunta sobre condición de discapacidad, el 97% no presenta discapacidad y el 3% manifiesta tener algún tipo de discapacidad.

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2026
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO	Página: 1 de 28



En cuanto al tipo de discapacidad, del 3% que presenta algún tipo de discapacidad, el 1.5% tiene discapacidad por baja visión y el 1.5% motora o física.

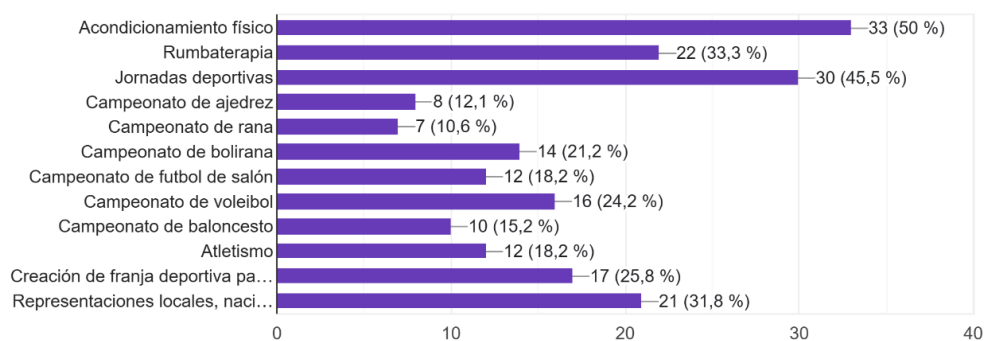


En la variable de grupo poblacional, el 84.8% no pertenecen a ningún grupo poblacional, el 12.1% pertenecen a la población indígena y el 3.3% son víctimas del conflicto armado.

EJE FACTORES PSICOSOCIALES

1. ACTIVIDADES FÍSICAS

66 respuestas

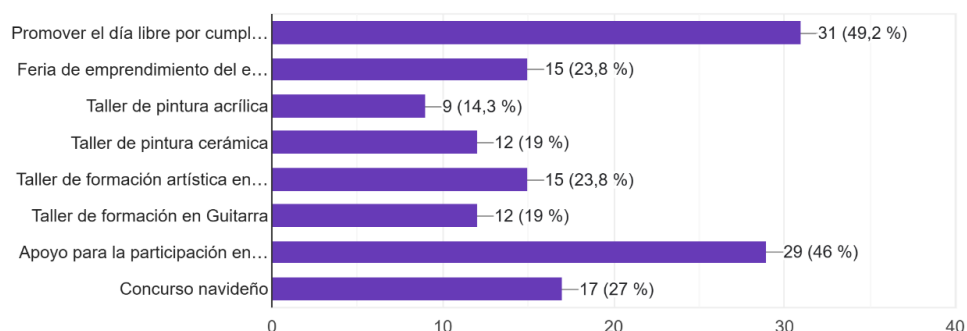


Dentro de las actividades físicas más solicitadas por los participantes de la encuesta, encontramos: Acondicionamiento físico con un 50%, jornadas deportivas con un 45.5%, Rumba terapia con un 33.3%, representaciones locales, nacionales y regionales en el ámbito cultural y deportivo. Le siguen actividades como: creación de franja deportiva, campeonato de voleibol, campeonato de bolirana, entre otros.

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2026
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO	Página: 1 de 28

2. ACTIVIDADES DE ARTE Y CULTURA

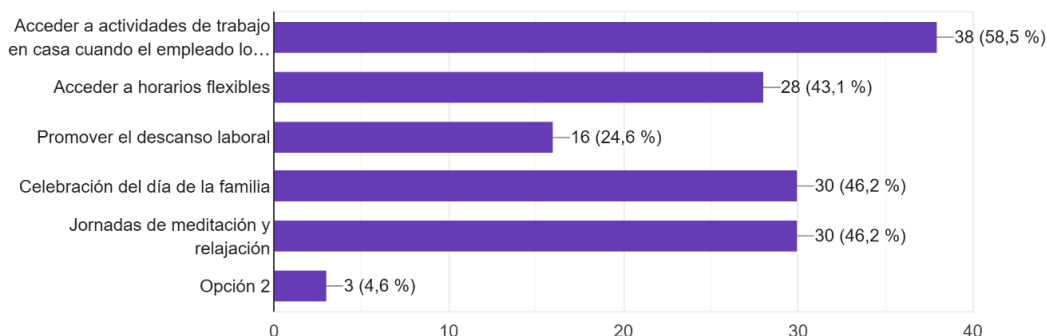
63 respuestas



Las actividades de arte y cultura más solicitadas por los participantes son: promoción del día libre por cumpleaños con un 49.2%, apoyo para la participación en eventos de la semana universitaria individual y en grupo con el 46%, concurso navideño con el 27%, feria de emprendimiento del empleado con un 23.8% y taller de formación artística en danza con un 23.8%

3. ACTIVIDADES DE EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

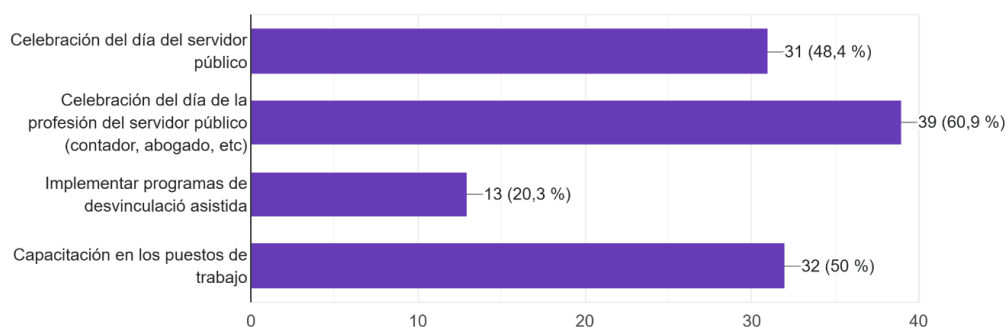
65 respuestas




En cuanto a las actividades de equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, las actividades más solicitadas fueron: acceder a actividades de trabajo en casa cuando el empleado lo requiera por temas de salud con un 58.5%, celebración del día de la familia con un 46.2%, Jornadas de meditación y relajación con un 46.2% y acceder a horarios flexibles con un 43.1%.

4. CALIDAD DE VIDA LABORAL

64 respuestas



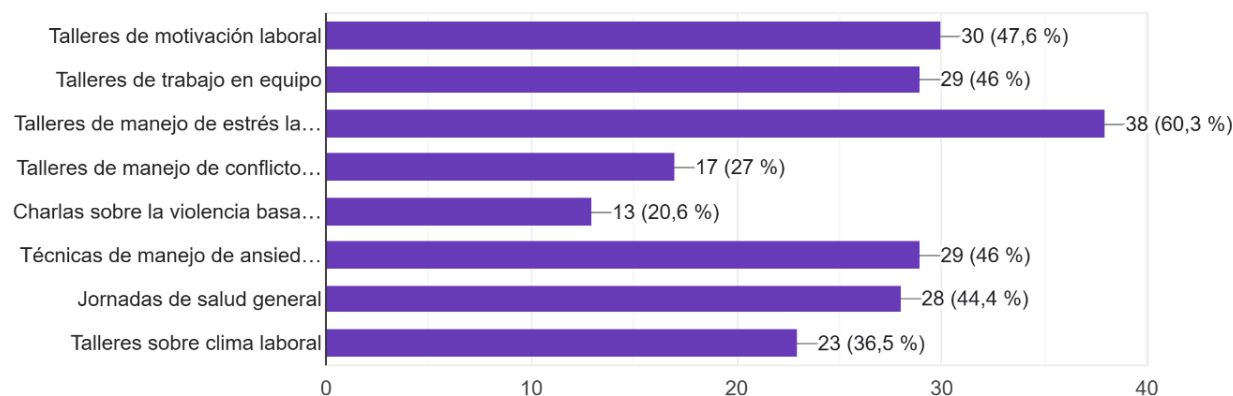
	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2026
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO	Página: 1 de 28

De las actividades para la calidad de vida laboral, las más solicitadas fueron: la celebración del día de la profesión del servidor público (contador, abogado, etc.) con un 60.9%, capacitación en los puestos de trabajo con un 50%, celebración del día del servidor público con un 48.4%

EJE DE SALUD MENTAL

1. HIGIENE MENTAL

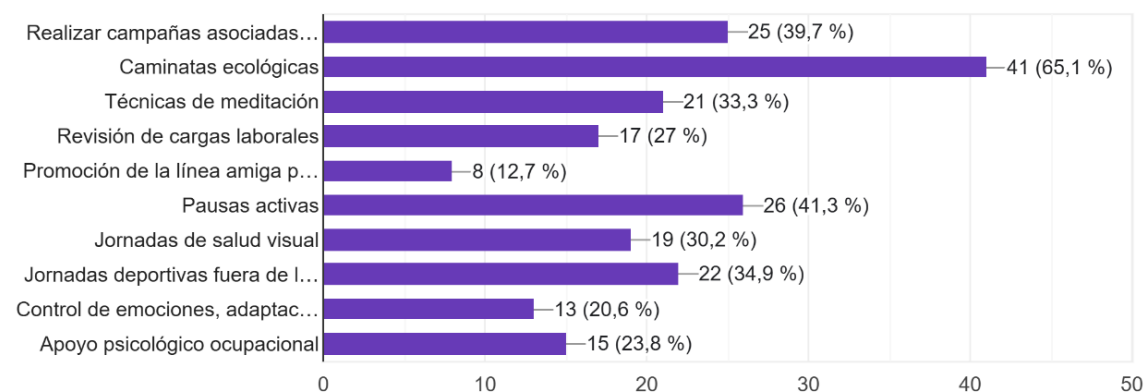
63 respuestas



En las actividades de higiene mental con mayor porcentaje de solicitud, fueron las siguientes: Talleres de manejo de estrés laboral con un 60.3%, talleres de motivación laboral con un 47.6%, talleres de trabajo en equipo con un 46%, técnicas con manejo de ansiedad y depresión con un 46% y jornadas de salud general con un 44.4%.

2. PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS PARA LA SALUD

63 respuestas



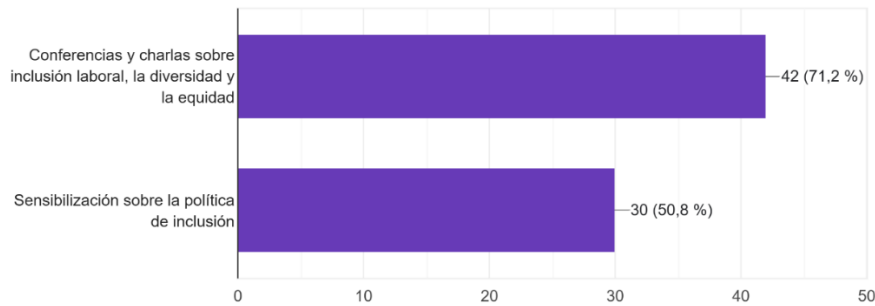
Para la prevención de nuevos riesgos de la salud, podemos apreciar que el mayor porcentaje son las caminatas ecológicas con un 65.1%, con el 41.3% las pausas activas y con el 39.7% campañas asociadas a la prevención del sedentarismo.

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2026
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO	Página: 1 de 28

EJE DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

1. FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD

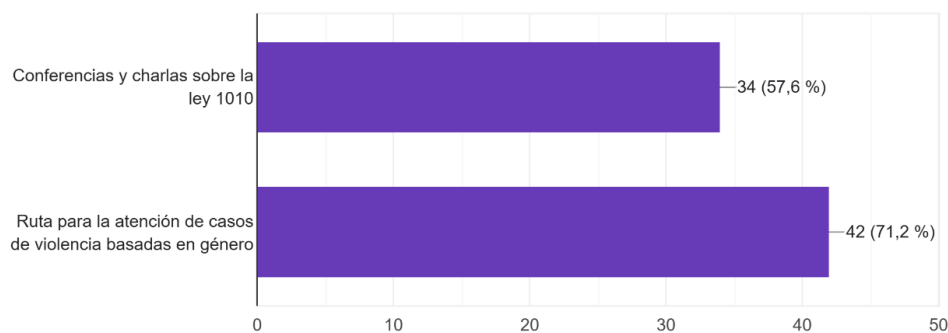
59 respuestas



El mayor porcentaje de participación corresponde con un 71.2% son las conferencias y charlas sobre inclusión laboral, la diversidad y la equidad

2. PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN

59 respuestas

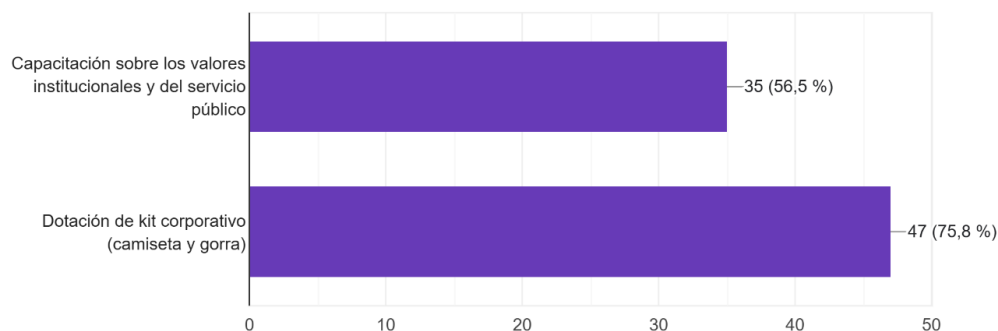


En cuanto a la prevención, atención y medidas de protección, el mayor porcentaje de participación corresponde a la ruta para la atención de casos de violencia basadas en género con un 71.2%


EJE DE IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO

1. FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

62 respuestas



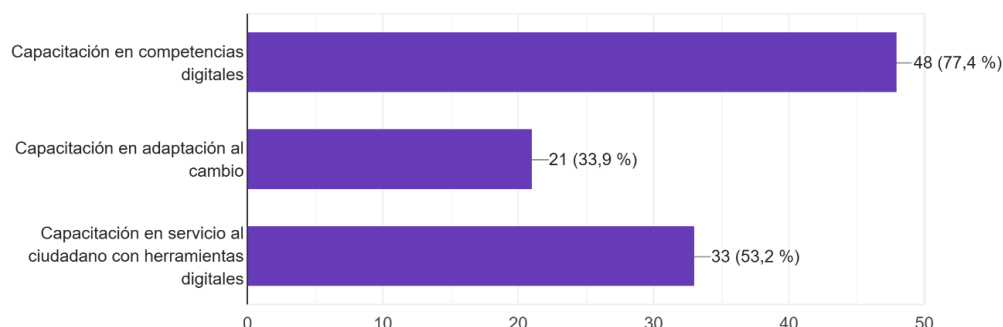
Con respecto al fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, la actividad más solicitada por los participantes es la dotación de un kit corporativo (camiseta y gorra) con un 75.8%

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2026
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO	Página: 1 de 28

EJE DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

1. CREACIÓN DE UNA CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR

62 respuestas



Finalmente, en la variable de creación de una cultura digital para el bienestar, las actividades mas votadas por los participantes fueron: capacitación en competencias digitales con un 77.4% y capacitación en servicio al ciudadano con herramientas digitales con un 53.2%.

5.2. BIENESTAR SOCIAL.


El plan de bienestar social e incentivos para la vigencia 2025 adopta los ejes estratégicos de la función pública definidos a través del plan de bienestar social 2023 – 2026 de la siguiente manera:

1. Eje de equilibrio psicosocial
2. Eje de salud mental
3. Eje de Diversidad e inclusión
4. Eje de transformación digital
5. Eje de identidad y vocación del servicio por lo publico

5.2.1 **Eje de equilibrio psicosocial:** “Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, 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.” Función Pública, 2023. Plan de bienestar social 2023-2026.<https://acortar.link/2u6OCX>

5.2.2 **Eje de 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. Función Pública, 2023. Plan de bienestar social 2023-2026.<https://acortar.link/2u6OCX>

5.2.3 **Eje de 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,

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2026
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO	Página: 1 de 28

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. Función Pública, 2023. Plan de bienestar social 2023-2026.<https://acortar.link/2u6OCX>

5.2.4 **Eje de 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. Función Pública, 2023. Plan de bienestar social 2023-2026.<https://acortar.link/2u6OCX>

5.2.5 **Eje de identidad y vocación del servicio por lo 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. Función Pública, 2023. Plan de bienestar social 2023-2026.<https://acortar.link/2u6OCX>

5.3. ÁREA DE PRE - PENSIONADOS.

El instituto tecnológico del Putumayo debe proporcionar a los próximos a pensionar, las herramientas que permitan manejar la transición de empleado público a pensionado/jubilado y asesorarlos en las nuevas acciones que podrán realizar en su nuevo estado.


Para eso, el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, sugiere a las entidades presentar a los pre pensionados aspectos a trabajar y desarrollar como:

1. *Posibilidades de realización de actividades nuevas.*
2. *Posibilidades de mejorar y cualificar las relaciones familiares.*
3. *Oportunidad para el restablecimiento o consolidación de las relaciones con amigos.*
4. *Posibilidad de mejorar los ingresos personales y familiares.*
5. *Oportunidad de trascender como seres humanos a través de actividades de voluntariado.*
6. *Recuperación de espacios de reflexión que aporten un mayor entendimiento y aprendizaje de los procesos de envejecer y morir.*

El área de Recursos Humanos de cada entidad, le corresponderá ayudar a los pre pensionados ya sean de carrera administrativa, provisionales o temporales que asimilen adecuadamente y productivamente su nuevo estado.

5.4. SISTEMA DE INCENTIVOS

Los planes de incentivos para los funcionarios de la Institución universitaria del Putumayo se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la institución de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como los equipos de trabajo escogidos por su excelencia.

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2026
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO	Página: 1 de 28

El Rector Institución universitaria del Putumayo podrá adoptar anualmente el plan de incentivos institucionales y señalar en él, los incentivos que se ofrecerán al mejor empleado de la institución de cada nivel jerárquico y a los mejores equipos de trabajo escogidos entre aquellos que pertenezcan a los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.

5.4.1 Incentivos y Recursos:

Los incentivos a reconocer a los servidores públicos de la Institución universitaria del atendiendo los objetivos planteados, serán pecuniarios y no pecuniarios, dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia. Estos no modifican el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos de la institución.

Los incentivos pecuniarios se otorgarán al mejor grupo de trabajo, previa presentación de un proyecto que tenga impacto a nivel institucional, local y departamental y los no pecuniarios al mejor servidor público de la institución de cada nivel jerárquico, escogido entre aquellos que pertenezcan a los niveles operativo, administrativo, técnico, profesional y de Libre Nombramiento y Remoción.

5.4.2 Tipos de incentivos:

La Institución universitaria del Putumayo podrá reconocer los siguientes incentivos a los servidores públicos escogidos:

- a. **Becas para educación formal:** Este incentivo se podrá aplicar en cualquier modalidad y nivel académico, al interior del país, incluyendo los programas de formación que se ofrecen en la Institución universitaria del Putumayo, a elección del funcionario seleccionado, siempre que corresponda a este tipo de formación y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes, Este incentivo aplica para el funcionario, docente y su familia en primer y segundo grado de consanguinidad.
- b. **Becas para educación no formal:** Este incentivo está dirigido para todo el personal que labora en la institución, el funcionario el docente, y su familia en primer y segundo grado de consanguinidad, pueden participar en seminarios, cursos, talleres, diplomados, que realice la institución.
- c. **Incentivo a la Producción Académica:**


Son beneficiarios del incentivo económico únicamente los profesores de planta (con dedicaciones de tiempo completo y medio tiempo), que actúen en los proyectos de investigación, asesoría y consultoría como investigadores, asesores, consultores, gerentes o directores, los funcionarios de planta cuya actividad central no sea la investigación, la asesoría o la consultoría, requerirán el visto bueno del jefe respectivo antes de presentar la propuesta de investigación, asesoría o consultoría.

No son beneficiarios de este incentivo, los jóvenes investigadores, los asistentes de investigación, los profesores vinculados por medio de contrato de prestación de servicios, los profesores de hora cátedra, profesores temporales, ni el profesor visitante.

El incentivo se otorgará de acuerdo al tipo de producción académica.

TIPO DE PRODUCCIÓN ACADÉMICA RECONOCIDA CON INCENTIVO

- a. Artículos en revistas científicas
- b. Módulos realizados para los estudiantes en diferentes áreas del conocimiento

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2026
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO	Página: 1 de 28

- c. Libro de texto publicado.
- d. Guías de estudio para estudiantes.
- e. Guía de Estudio Virtual, diseñada en una plataforma en Internet con las actividades de aprendizaje necesarias para que el estudiante desarrolle actividades complementarias a las asignaturas fomentando el autoaprendizaje.
- f. Otras que la institución considere.
- d. **Reconocimientos públicos a la labor meritoria:** Hace referencia a la publicación en los diferentes medios de comunicación de divulgación externa como la prensa e internos como los boletines existentes en la Institución universitaria del Putumayo, con el propósito de dar a conocer en las diferentes instancias a los mejores funcionarios y a los equipos de trabajo que hayan alcanzado niveles de excelencia que opten por este tipo de incentivo.
- e. **Financiación de Investigaciones:** Pueden ser de carácter institucional o personal. Los trámites necesarios para realizar la correspondiente investigación estarán a cargo del empleado que elija este tipo de incentivo.
- f. **Programas de Turismo social:** Se otorgará un fin de semana con dos (2) acompañantes en los hoteles de la Caja de Compensación a la que se tiene afiliado a los empleados, cuyo reconocimiento es hasta el monto previsto para los incentivos institucionales adoptados.
- g. **Encargos, comisiones y traslados:** Estos se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.
- h. **Incentivo Por Calamidad Domestica:** Se entiende por calamidad doméstica, todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del funcionario, como el fallecimiento, enfermedad o lesión grave de sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, del cónyuge, compañero o compañera permanente. Este incentivo consiste en apoyo económico para el servidor

DISTINCIONES ACADÉMICAS

El Acuerdo No. 008 de 19 de marzo de 2025 por medio del cual se reforma el estatuto profesoral establece lo siguiente:

ARTÍCULO 80.- INCENTIVOS, *Los profesores de la institución tendrán derecho a incentivos por investigación e incentivos por proyección social y extensión.*

La Institución propicia y exalta la excelencia académica de los profesores, estos estímulos serán: la capacitación institucional, la formación, la movilidad, el año sabático, la pasantía, las distinciones, los reconocimientos en la hoja de vida y la asignación de recursos para el desarrollo y para su publicación de proyectos específicos de investigación y/o proyección social y extensión.

PARÁGRAFO 1. *Todos los estímulos se otorgarán teniendo en cuenta la evaluación del desempeño del profesor.*

PARÁGRAFO 2. *La Institución exaltarán anualmente y concederá un estímulo pecuniario consistente en el equivalente a la asignación básica mensual del respectivo profesor, en el marco de la celebración del día del profesor, a tres profesores que estando escalafonados se destaquen cada uno en docencia, investigación o proyección social y extensión.*

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2026
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO	Página: 1 de 28

PARÁGRAFO 3. El Consejo Académico propondrá al consejo directivo el reglamento sobre los incentivos establecidos en el presente artículo.

PARÁGRAFO 4. Ningún incentivo económico percibido por lo establecido en el presente artículo se constituirá en factor salarial y/o prestacional, ni tampoco podrán afectar el presupuesto ordinario de la institución.

PARÁGRAFO 5. La institución deberá garantizar la reserva presupuestal para tal fin.