



## UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA- UPME

### PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2017

Bogotá D.C

Avenida Calle 26 No 69 D – 91 Torre 1, Oficina 901.  
PBX (57) 1 222 06 01 FAX: 295 98 70  
Línea Gratuita Nacional 01800 911 729  
[www.upme.gov.co](http://www.upme.gov.co)



## PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

### INTRODUCCION

De la manera como se implementen las políticas y procedimientos en el manejo del talento humano de una organización y especialmente las relacionadas con el bienestar de los empleados, dependerá el éxito de una administración y el cumplimiento de los objetivos y metas corporativos. Es por esto que toda entidad tiene la responsabilidad de velar por sus recursos, en especial por el recurso humano, pues es el funcionario el que hace las entidades con el desempeño de sus labores y asumiendo su carga laboral.

El Bienestar Social de los empleados al servicio del Estado deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida de los funcionarios, en correspondencia de su dignidad humana y el mejoramiento en su desempeño laboral y deberá causar efectos positivos para fortalecer su motivación y direccionarla hacia trabajo bien diseñado que refleje tanto en la organización como en cada uno de ellos, un sentido de pertenencia hacia sus funciones y hacia la entidad donde presta sus servicios.

Acorde con los lineamientos establecidos para la administración pública nacional, el Programa de Bienestar Social de la Unidad de Planeación Minero Energética, busca responder a las necesidades y expectativas de los servidores públicos de la entidad y está orientado a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; igualmente promueve el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor público con su entidad.

El Decreto Ley 1567 de 1998<sup>1</sup>, establece la creación de los Programas de Bienestar y el artículo 19 de este decreto, enuncia que a nivel de las entidades regidas por el mismo, se deben elaborar anualmente Programas de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos.

Igualmente el Decreto 1083 del 26 de Mayo del 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” Título 10 Sistema de Estímulos establece en su **art. 2.2.10.1** que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Los contenidos y estrategias del Programa se revisan anualmente y se fundamentan en la normatividad vigente, el Plan Estratégico y las expectativas de los servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética, contribuyendo así al fortalecimiento del clima laboral en la entidad. En el mismo se definen las actividades a desarrollar por la entidad y la población beneficiada.

---

<sup>1</sup> por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.  
El Presidente de la República de Colombia.

Por lo anterior, el Grupo de Talento Humano diseña el programa de bienestar social 2017, el cual tiene como principal insumo las mediciones de clima laboral, riesgo psicosocial y la encuesta de expectativa diligenciada por los funcionarios.

## DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos 2017 de la Unidad de Planeación Minero Energética, se obtiene a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa de los Planes de Bienestar, así como la medición de clima laboral, siendo estos los principales insumos para la realización del Plan de Bienestar y Cronograma de Actividades.

De acuerdo con lo anterior, se evidencia que dentro de las actividades del procedimiento de bienestar un 52,48% de los servidores se interesan en adquirir como estímulo e incentivo recibir medio día libre por concepto de cumpleaños, seguido de un 51,07% para promocionar y divulgar auxilios de vivienda.

Intereses de recreación y esparcimiento:

Deportivos: El 46,09% de los servidores se encuentran interesados en realizar caminatas ecológicas y el 46,08% en participar en una jornada deportiva donde se integre la participación de todos los funcionarios a través de campeonatos en diferentes disciplinas deportivas como bolos, fútbol, voleibol, natación entre otras.

Medición clima laboral

Como insumo en cuanto a clima organizacional, se tiene en cuenta algunos aspectos sobresalientes de la medición que se hizo en el año 2015, donde es importante seguir dando continuidad a una serie de actividades estratégicas de intervención y gestión direccionada al cambio en los siguientes aspectos:

- Liderazgo
- Comunicación
- Trabajo en Equipo
- Logros Vs Reconocimiento – Logros Vs Cumplimiento de objetivos institucionales

Sin embargo, para el año 2017 se tiene programada una nueva medición de clima bajo los mismos ejes de intervención alineados con los objetivos del Plan Estratégico Institucional.

Con un puntaje promedio de 73,67 el ICC muestra una tendencia favorable al evaluar tres categorías; Clima y cultura, Liderazgo, y microclima obteniendo la puntuación más alta el microclima con 77,37 Clima y cultura Se evaluaron 6 sub categorías donde la mayor percepción está en la responsabilidad social empresarial y la puntuación más baja se observa en gestión del talento Liderazgo Se evaluaron 3 sub categorías todas con puntuaciones por encima de 70 puntos resaltando la operación del contexto Microclima Se evaluaron 4 sub categorías roles 82,85, toma de decisiones 73,91, comunicación y relaciones 76,40, planeación y objetivos 76,34 Teniendo en cuenta lo anterior, se realizara la intervención requerida con base en los resultados obtenidos en la vigencia 2015 a través del convenio compensar synergy Así mismo, tomando como base los resultados de clima laboral 2015, se dará continuidad al taller dirigido a los líderes de área, con el fin ofrecer

estrategias de direccionamiento, motivación y relacionamiento con sus grupos de trabajo y pares y se desarrollará la estrategia OVE (oferta valor empleado) a partir del mes de abril y al finalizar se realizara una nueva medición de clima.

## 1. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

### 1.1. MARCO NORMATIVO

- a) **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 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 e incentivos.”

- b) **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.

- c) **Decreto 1083 del 26 de Mayo del 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

**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.

**Parágrafo 1º.** (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 a los pre pensionados 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.

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.
2. 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.

**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 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.

- d) **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.

## 1.2. MARCO CONCEPTUAL

El bienestar del ser humano se basa en buscar el equilibrio en todas sus dimensiones, toda persona debe mantener una buena y estrecha relación con su entorno familiar, social y laboral para elevar los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad, compromiso y pertenencia con su labor diaria.

La política de bienestar social en una entidad debe estar encaminada a dar respuesta a las necesidades de la institución como apoyo al cumplimiento de los valores institucionales de la entidad, pero también, dar respuesta al servidor público dentro del contexto laboral, familiar y social, propiciándole un buen ambiente de trabajo y motivándolo para que asuma retos de cambio organizacional, laboral, político y cultural orientados a la participación de los planes y programas de la organización.

Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, generando un mejor ambiente laboral.

## 2. ESTRUCTURACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

La Unidad de Planeación Minero Energética, considera al Talento Humano de la entidad como eje central para el cumplimiento de la misión y visión de la misma, y por ello se ha propuesto ofrecer las mejores

condiciones laborales, el desarrollo integral de los funcionarios, el fortalecimiento de sus competencias comportamentales, así como el reconocimiento a la labor que realizan los servidores públicos de carrera administrativa, fortaleciendo los valores institucionales ante la ciudadanía que espera el mejor servicio por parte de la UPME.

El Programa de Bienestar Social se apoya en tres bases fundamentales: las necesidades e iniciativas de los funcionarios y los lineamientos institucionales.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el estudio de identificación de necesidades de Bienestar, Clima, Cultura y Comunicación realizado por el área de Talento Humano en Noviembre de 2015, los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el presupuesto asignado para la vigencia 2017, se realizó una priorización de las necesidades y actividades que se estructuraran en el presente plan, previa aprobación del comité de Desarrollo Administrativo.

## 2. 1. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, así como promover el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad y el sentido de pertenencia hacia la Unidad.

El Programa de Bienestar Social de la Unidad de Planeación Minero Energética, procurará generar un clima organizacional que manifieste en sus funcionarios motivación y relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo a la productividad y al logro de sus valores Institucionales.

### 2.1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar acciones tendientes a mejorar la calidad de vida de los funcionarios de la Unidad de Planeación Minero Energética y de su grupo familiar.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los funcionarios en las diferentes actividades de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Generar mediante acciones de promoción y prevención participativas la construcción de una mejor calidad de vida en los aspectos recreativo, deportivo, socio cultural y vivienda del funcionario y su familia.
- Implementar los incentivos y estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción del funcionario de la UPME.

## 3. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores de Unidad de Planeación Minero Energética, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

Avenida Calle 26 No 69 D – 91 Torre 1, Oficina 901.  
PBX (57) 1 222 06 01 FAX: 295 98 70  
Línea Gratuita Nacional 01800 911 729  
[www.upme.gov.co](http://www.upme.gov.co)



#### 4. RESPONSABLE

Dentro de las funciones que tiene la Secretaria General y a través del Grupo de Talento Humano, se encuentra el ejecutar y coordinar todas las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

#### 5. COMPONENTES DEL PROGRAMA

##### 5.1. COMPONENTE O ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Este componente se busca fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con nuestra Caja de Compensación Familiar CAFAM y las respectivas instituciones con las cuales ha establecido convenios.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a éstos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

##### 5.1.1. Objetivos del Componente Protección y Servicios Sociales

- Mantener la salud física, mental y social de los funcionarios de la UPME.
- Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover hábitos de vida saludables.
- Brindar al funcionario alternativas y orientación para la adquisición de vivienda a través de las entidades que prestan su servicio para tal fin. (Caja de Compensación-fna).

##### 5.1.2. Actividades que se realizarán (Área Deportiva, Social, Recreación y Vacaciones).

##### 5.1.2.1. Área Deportiva

Esta área representa un instrumento de equilibrio para la vida del funcionario que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación dirigidas a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización, desarrollo y fortalecimiento del estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

El objetivo primordial de este componente es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario.

Para la vigencia 2017 y teniendo en cuenta el componente Deportivo, la UPME facilitará la participación y entrenamientos en las diferentes disciplinas deportivas, para lo cual la entidad proporcionará todo el apoyo logístico necesario para la ejecución de las siguientes actividades:

- Desarrollo de jornada deportiva con la participación de los funcionarios en las modalidades de Fútbol 5, Voleibol, Baloncesto, Bolos, Tenis de Mesa, Mini Tejo, Natación, Carrera de Encostalados y Masajes relajantes entre otras.
- Apoyo logístico para adquisición de elementos deportivos como balones entre otros, con el fin de facilitar prácticas deportivas en diferentes modalidades.
- Práctica de entrenamiento físico personalizado y clases de rumba para los funcionarios, a través de nuestra Caja de Compensación Familiar CAFAM.

### 5.1.2.2. Área Recreativa

La recreación es una herramienta fundamental en el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y en el aprendizaje social, generando un espacio de comunicación, interacción, goce y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de los valores institucionales e individuales.

#### Actividades que se realizarán:

- Dos jornadas de Vacaciones recreativas para los hijos (niños y adolescentes) de los funcionarios con edades comprendidas entre los 5 y 12 años durante el mes de Junio y en el mes de diciembre, en convenio con nuestra Caja de Compensación Familiar CAFAM.

### 5.1.2.3. Área Social

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende brindar la oportunidad de establecer diferentes niveles de participación por parte de los funcionarios, logrando integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales entre los funcionarios de la entidad.

La Unidad de Planeación Minero Energética, tendrá en cuenta la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento para los servidores públicos, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

#### Actividades que se realizarán:

- Celebración de fechas especiales: día internacional de la mujer, día de la secretaria, día de la Madre, día del Padre, día del amor y la amistad. Para el Desarrollo de estas actividades se contará con el apoyo de nuestra Caja de Compensación Familiar CAFAM.
- Reconocimiento de medio día libre por motivo de cumpleaños para cada funcionario de la UPME.
- Programación de las Novenas Navideñas.
- Integración y recreación para festejar amor y amistad.

- Integración fin de año.

#### **5.1.2.4. Área Promoción y Prevención de la Salud**

Proteger y mantener la salud física, mental y social de los funcionarios de la UPME en sus puestos de trabajo y en la organización en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de prevenir accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad. Igualmente, se pretende proveer a los funcionarios conocimientos básicos que les permita reaccionar de manera adecuada ante situaciones de riesgo.

##### **Actividades que se realizarán:**

- Implementación del plan de trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo con el apoyo de nuestra ARL.
- Implementación de Pausas Activas para los funcionarios en general. (Apoyo Caja de Compensación Familiar CAFAM).
- Programación de Exámenes Periódicos Ocupacionales con énfasis Osteomuscular.
- Contar con el Sistema de Área Protegida cuando se presente una situación de emergencia, es decir, aquella situación con peligro inminente de muerte, o aquella eventualidad en la que el paciente corre serios peligros de perder la vida; igualmente, cuando ocurra una situación de urgencia, referente a todas aquellas situaciones en las que si bien no existe riesgo inminente de muerte, requieren de una rápida intervención médica, ya sea para calmar el síntoma o prevenir complicaciones mayores, desplazando el equipo humano requerido y la ambulancia medicalizada.

#### **5.1.2.5. Promoción de los proyectos y auxilios de vivienda.**

Para la ejecución de este componente, la UPME socializará y orientará a través del área de Talento Humano, los diferentes programas y planes ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar CAFAM y el Fondo Nacional de Ahorro.

## **5.2. COMPONENTE O ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL**

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los funcionarios, como lo indica el Departamento Administrativo de la Función Pública en sus lineamientos de política del sistema de estímulos.

La calidad de vida se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito de socialización de la persona, las cuales pueden llevar a la contribución y enriquecimiento de la madurez laboral de los funcionarios, a través de la potencialización de sus cualidades laborales.

Avenida Calle 26 No 69 D – 91 Torre 1, Oficina 901.  
PBX (57) 1 222 06 01 FAX: 295 98 70  
Línea Gratuita Nacional 01800 911 729

[www.upme.gov.co](http://www.upme.gov.co)



### 5.2.1. Objetivos del Componente Calidad de Vida Laboral

- Generar condiciones laborales que propicien el bienestar y desarrollo del funcionario, las relaciones interpersonales y la productividad en la Unidad de Planeación Minero Energética.
- Sensibilizar a los directivos y a todos los funcionarios sobre el compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad y tolerancia.

Los programas a desarrollar en este componente son:

### 5.2.2. Clima Laboral (Decreto 1083 del 26 de Mayo del 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” Título 10 Sistema de Estímulos, Art. 2.2.10.7).

El Clima Laboral se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad y se define como un conjunto de percepciones y sentimientos compartidos por parte de los empleados en relación con las diferentes variables de la entidad, las cuales influyen en el comportamiento dentro de la misma.

#### Actividades a desarrollar:

- Se realizará medición del Clima Laboral para la vigencia 2017 hasta el 2019, donde se contara con el apoyo de nuestra Caja de Compensación familiar CAFAM, teniendo en cuenta las siguientes variables a intervenir:
  - ✓ Comunicación e Integración.
  - ✓ Motivación.
  - ✓ Orientación Organizacional.
  - ✓ Administración del Talento Humano y Liderazgo.
  - ✓ Estilo de Dirección.
  - ✓ Trabajo en Grupo.
  - ✓ Capacidad Profesional. Medición de Ambiente Físico.

### 5.2.3. Preparación a los Pre pensionados

La UPME a través del área de Talento Humano, proporcionará a los funcionarios próximos a pensionar, información, orientación y las herramientas que permitan manejar el tránsito de empleado público a jubilado y asesorarlos en las nuevas acciones que podrán realizar en su nuevo estado.

Para este programa se tendrán en cuenta aspectos del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP a trabajar y desarrollar en los pre-pensionados tales como:

- ✓ Posibilidades de realización de actividades nuevas.
- ✓ Posibilidades de mejorar y cualificar las relaciones familiares.
- ✓ Oportunidad para el restablecimiento o consolidación de las relaciones con amigos.

- ✓ Posibilidad de mejorar los ingresos personales y familiares.
- ✓ Oportunidad de trascender como seres humanos a través de actividades de voluntariado.

Para lograr los aspectos anteriormente nombrados, la UPME contara con la asistencia de COLPENSIONES, quienes han diseñado un programa de apoyo para todos los funcionarios afiliados que estén próximos a cumplir la edad para jubilarse.

Con este programa, la administradora del régimen de prima media (RPM) ofrece a sus afiliados con ese estatus un proceso de acompañamiento, con el objetivo de prepararlos y brindarles la más completa información para el momento en que inicien su trámite pensional y para que en el momento de radicar la solicitud de pensión cuente con el conocimiento necesario que le permita tener un proceso ágil y eficaz.

Igualmente, Colpensiones ofrecerá asistencia para la ejecución en las siguientes actividades de acuerdo a su disponibilidad:

- ✓ **Charlas:** se realizan los jueves, cada ocho días, en las principales ciudades del país.
- ✓ **Curso digital:** diseñado para educar a los pre-pensionados desde los conceptos básicos del sistema general de pensiones hasta cómo utilizar los servicios y ayudas del portal de Colpensiones.
- ✓ **Asesorías empresariales:** expertos de Colpensiones concretarán con los empleadores charlas diseñadas para los empleados que les sirvan para despejar sus dudas y saber qué deben hacer a la hora de solicitar su pensión.

#### 5.2.4. Desvinculación Laboral Asistida

Como proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación dirigido a la persona por egresar o ser transferida para la búsqueda de un nuevo empleo o actividad de calidad, en el menor tiempo posible brindando información y orientación por parte del área de Talento Humano.

Con la Desvinculación Laboral Asistida como valor agregado dirigido a nuestros funcionarios, podemos ayudar a comprender y administrar positivamente el proceso de cambio en el que está inmerso el funcionario, igualmente nos permite identificar sus fortalezas y los aspectos a mejorar, competencias, habilidades y estilo personal, para enfrentar con éxito los nuevos desafíos y reconocer que el talento humano es importante como principal activo estratégico del desarrollo organizacional.

##### 5.2.4.1. Objetivos de la Desvinculación Laboral Asistida.

- Proporcionar apoyo destinado a identificar y estimular las principales habilidades con las que cuenta la persona.
- Disminuir al mínimo posible el impacto emocional negativo a causa de la desvinculación laboral.
- Disminuir al mínimo posible el periodo de inactividad del colaborador.
- Implementar responsabilidad social empresarial con sus colaboradores.

### **5.3. PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.**

Todas nuestras acciones tienen implicaciones en el contexto en el que nos desempeñamos. Las consecuencias son percibidas como positivas o negativas y se hacen identificables y valoradas por quienes comparten la misma cultura. Así, un simple gesto de reconocimiento de un compañero de trabajo adquiere un significado claro para quien lo recibe.

Esta dinámica natural genera la necesidad de que nuestras acciones positivas y en especial las que sobresalen de los resultados normales esperados, sean reconocidas y premiadas, dando cumplimiento a la Ley 909 de 2004, donde se argumenta que las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Unidad de Planeación Minero Energética, pone en marcha el sistema de estímulos e incentivos para: crear condiciones favorables direccionadas al cumplimiento de objetivos establecidos dentro de nuestro desempeño y compromisos establecidos laboralmente.

Así las cosas, la UPME buscará reconocer el compromiso de los funcionarios de carrera administrativa en el cumplimiento del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral en los tiempos establecidos y con resultados en nivel sobresaliente, de conformidad con el artículo 38 de la Ley 909 de 2004 y la Resolución 055 del 5 de Febrero de 2014, donde se establece que los resultados de la evaluación del desempeño laboral deben tenerse en cuenta entre otros aspectos para otorgar incentivos y estímulos.

#### **5.3.1. Objetivos del Programa de Estímulos, Incentivos y Reconocimientos**

Tendrá como principales objetivos los siguientes:

- a) Aplicar las Disposiciones que rigen para las entidades públicas, en cuanto a los programas de Bienestar, estímulos e Incentivos.
- b) Fortalecer en los Funcionarios de Carrera Administrativa de la UPME, el concepto de Desempeño Laboral en el Nivel Sobresaliente, con el Propósito de establecer diferencia entre el cumplimiento regular de las funciones y el desempeño que genera un valor agregado y por lo tanto requiere un esfuerzo adicional.
- c) Fortalecer el manejo integral de los procesos de administración del talento humano en función del desempeño eficiente y eficaz de los funcionarios de carrera administrativa de la Unidad de Planeación Minero Energética.

- d) Exaltar el mérito por el desempeño en el ejercicio de las funciones y compromisos establecidos en la Evaluación de Desempeño Laboral accediendo al nivel sobresaliente y cumpliendo con los tiempos establecidos para dicho proceso.

### 5.3.2. ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA EL AÑO 2017

#### 5.3.2.1. AUXILIO ECONÓMICO PARA PROGRAMAS DE EDUCACIÓN FORMAL

Los servidores públicos de libre nombramiento y remoción que hayan sido evaluados o los empleados de carrera que en su calificación definitiva de evaluación del desempeño correspondiente al último período hayan obtenido un puntaje igual o superior a 90 puntos en escala de 100, previa aprobación del Comité de Desarrollo Administrativo y de acuerdo a disponibilidad presupuestal, tendrán derecho a solicitar el auxilio económico, destinado a financiar programas de educación formal en universidades o instituciones de educación superior, en las modalidades de Pregrado y Posgrado en el país, el cual se cancelará directamente a la Institución que brinda la educación.

Para el otorgamiento de auxilio económico durante el año 2017, se tendrán en cuenta los puntajes que sean considerados como del nivel sobresaliente según la evaluación de desempeño del 2016 y la disponibilidad presupuestal.

Los servidores públicos de carrera administrativa que se encuentren en situación administrativa de encargo, para el auxilio económico deberán solicitar la evaluación del desempeño y en adelante se les tendrá en cuenta la calificación de evaluación del desempeño del año inmediatamente anterior a la solicitud del auxilio.

***Para acceder al beneficio de auxilio económico por parte de un servidor se debe surtir el siguiente procedimiento:***

- Ser servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- La calificación de evaluación del desempeño correspondiente al último período debe ser igual o superior a 90 puntos en la escala de 100.
- Llevar por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad y No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la solicitud.
- El solicitante debe haber surtido y superado el proceso de selección establecido en la institución donde se adelantará el programa.

#### **Solicitud por primera vez.**

Presentar con una antelación mínima de treinta (30) días calendario a la fecha de iniciar las clases, una solicitud formal que contenga como mínimo la siguiente información:

- Nombre del empleado, cargo y dependencia.
- Nombre del programa y contenido curricular por semestre ó créditos académicos a cursar ó pensum con intensidad horaria de la Universidad institución educativa.
- Lugar y calendario académico.
- Constancia de admisión.
- Recibo de pago de la matrícula con la especificación del valor del semestre, crédito académico ó año que se cursará y para el cual se está solicitando el beneficio económico para realizar estudios en otra universidad.

### **Solicitud renovación del auxilio.**

Cuando se solicita renovación del beneficio de auxilio económico, deberá anexarse el certificado que establezca el promedio en las calificaciones definitivas del periodo académico cursado en el semestre anterior en la respectiva institución universitaria y adicionalmente indicar los créditos académicos a cursar en el semestre siguiente.

Procedimiento ante el Comité de Desarrollo Administrativo para aprobar el auxilio económico.

Al solicitar auxilio económico por primera vez, la UPME apoyará de acuerdo con los recursos disponibles y dentro del marco de las restricciones presupuestales hasta con el ciento por ciento (100%) del valor de la matrícula.

Los estudios a cursar deben tener aplicación práctica en la UPME.

### **Cuando se trate de una renovación se tendrán en cuenta:**

Solicitud con promedio en las calificaciones definitivas del periodo entre 4.0 y 5.0 o su equivalente hasta el 100 % del valor de la matrícula.

Solicitud con promedio en las calificaciones definitivas del periodo entre 3.5 y 3.99 o su equivalente hasta el 80% del valor de la matrícula.

Solicitud con promedio en las calificaciones definitivas del periodo entre 3.0 y 3.49 o su equivalente hasta el 60% del valor de la matrícula.

Los auxilios aquí contemplados estarán sujetos a la decisión del Comité de Desarrollo Administrativo de acuerdo a la disponibilidad presupuestal existente y al número de solicitudes presentadas que se atenderán en estricto orden cronológico.

La solicitud y la documentación anexa, será revisada, cotejada, estudiada y aprobada por el Comité de Desarrollo Administrativo.

### 5.3.2.2. PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS

Para la selección de los mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos, mejor empleado de libre nombramiento y remoción, escogido entre aquellos que pertenecen al nivel asesor, profesional, técnico y asistencial se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- Acreditar un tiempo de servicios en la Unidad de Planeación Minero Energética no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la postulación.
- Acreditar un nivel de excelencia en la última calificación de servicios en firme, cuyo puntaje deberá ser igual o superior a 90.
- Dentro del nivel de excelencia se tendrá en cuenta a los funcionarios que hayan obtenido calificación sobresaliente.
- Para la selección del mejor empleado durante el año 2017, se tendrán en cuenta los puntajes que sean considerados como del nivel sobresaliente según la evaluación de desempeño del 2016.

El Comité de Desarrollo Administrativo, seleccionará los mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad y de libre nombramiento y remoción, lo cual se realizará identificando a quienes hayan obtenido la más alta calificación de cada nivel en el rango sobresaliente.

En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más servidores públicos y que correspondan al primer lugar se calificarán sus aportes personales extraordinarios realizados durante el período correspondiente a la última calificación de servicios de acuerdo con el nivel jerárquico que ocupen así:

- Para los servidores públicos de los niveles técnicos y asistenciales se tendrán en cuenta habilidades o destrezas excepcionales demostradas en el ejercicio de sus tareas o funciones que contribuyan a manejar los trámites o cambiar procedimientos.
- Para los servidores de los demás niveles se evaluará su aporte personal mediante la producción intelectual tales como ensayos, investigaciones o el rediseño de procesos que contribuyan al logro de los objetivos institucionales así como su participación y representación de la entidad como ponentes en conferencias, congresos, seminarios o foros.

Con el fin de constatar dicho aporte se procederá de la siguiente manera:

Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al empate el funcionario encargado de Bienestar Social Estímulos e incentivos, solicitará al jefe inmediato de los servidores públicos objeto de empate, informar, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de manera detallada y soportada, si dicho servidor efectuó algún aporte extraordinario acorde con los lineamientos de que trata el presente artículo.

Con base en los informes efectuados y el impacto del aporte, el comité de bienestar social, estímulos e incentivos, de manera motivada determinará quien ocupa el primer lugar.

Si los jefes inmediatos informan que no existe aporte extraordinario y consecuentemente se mantiene el empate se definirá por el sistema de sorteo el cual se identificaran los nombres de cada funcionario respectivamente.

El comité ofrecerá a los servidores de carrera seleccionados como el mejor empleado y como los mejores empleados de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial y de libre nombramiento y remoción de la Unidad, los incentivos no pecuniarios previstos en el presente Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, para que estos escojan los de su preferencia, excepto el de Encargo, Traslado y Comisiones de conformidad a lo previsto en la Ley.

El Comité de Desarrollo Administrativo con fundamento en lo anterior, elaborará un Acta que firmarán todos sus miembros y será enviada al Director para que mediante acto administrativo, formalice la selección y la asignación de incentivos.

En acto público, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, deberán ser proclamados los seleccionados.

En caso de conflicto de intereses de alguno de los miembros del comité, este deberá manifestarlo y el Director de la Unidad designará su reemplazo en otro servidor de la misma.

### **5.3.2.3. Reconocimiento de Incentivos no pecuniarios a los mejores empleados de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción.**

A los funcionarios que sean seleccionados como los mejores de cada uno de los niveles, asesor, profesional, técnico y asistencial y de libre nombramiento y remoción, se les otorgará el incentivo no pecuniario que sea de su preferencia, escogido dentro de los siguientes:

- Bonos de turismo que podrá comprender como destino sitios de recreación administrados por la agencia de Viajes y Turismo de la caja de compensación familiar a la que se encuentra afiliada la UPME.
- Reconocimiento público a la labor meritoria.
- Tres (3) días de Permiso Remunerados.

### **5.3.2.4. Consulta, Recursos y Seguimiento.**

#### **Mecanismos de Consulta y Difusión**

Los mecanismos de consulta y difusión del Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, se hará a través de la página Web de la UPME y consulta física del mismo en el Área de Talento Humano.

Avenida Calle 26 No 69 D – 91 Torre 1, Oficina 901.  
PBX (57) 1 222 06 01 FAX: 295 98 70  
Línea Gratuita Nacional 01800 911 729  
[www.upme.gov.co](http://www.upme.gov.co)



<b>Subdirección/oficina/área</b>	<b>SECRETARIA GENERAL</b>		
<b>Nombre del proyecto</b>	Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos Vigencia 2017.		
<b>Elaboró</b>	Magda Liliana Angulo Torres	<b>Fecha de elaboración</b>	26/01/2017
<b>Revisó</b>	Juan Camilo Bejarano Bejarano		