

PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2020



Contenido

1. INTRODUCCIÓN	2
2. MARCO INSTITUCIONAL, CONCEPTUAL Y NORMATIVO	3
2.1. Marco Institucional.....	3
2.4. Marco Conceptual y Normativo	5
4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	10
5. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS .	15
6.1.1. Componente de Seguridad Social Integral.....	16
6.1.2. Componente de recreación y deportes	17
a) Recreación.....	17
b) Deporte.....	18
c) Artísticas y Culturales	19
d) Formación en Artes y Artesanías.....	19
6.1.3. Componente Social	19
6.1.4. Componente Promoción y Prevención de la Salud.....	20
6.1.5. Componente de promoción de los proyectos y auxilios de vivienda.....	20
6.2. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	20
6.2.1. Componente de Clima Laboral.....	21
6.2.2. Componente preparación a los Pre pensionados	22
6.2.3. Desvinculación Laboral Asistida.....	23
6.2.4. Fortalecimiento de Trabajo en Equipo	23
7. SUBPROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.	24
7.1. Para la selección de los mejores empleados.....	25
7.2. Reconocimiento de incentivos no pecuniarios a los mejores empleados de carrera Administrativa y de libre nombramiento y remoción.	26
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	27
9. SOCIALIZACIÓN	27
ANEXO 1	29
Cronograma inicial de actividades programadas	29

1. INTRODUCCIÓN

El pilar fundamental de la UPME es su talento humano, de manera que su bienestar es el eje y prioridad fundamental institucional. En general, es consabido que 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 institucionales. 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 y a partir la innovadora estrategia organizacional denominada **Yo Vivo UPME**, la entidad presenta su Programa Anual de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos en respuesta a las necesidades y expectativas de sus servidores públicos 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 1998¹, 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 artículo 2.2.10.1., Título 10 “Sistema de Estímulos” del Decreto 1083 de 2015 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*” dispone 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 normativa vigente, el Plan Estratégico y las expectativas de

¹ 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.

los servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética, contribuyendo así al fortalecimiento del clima laboral en la entidad.

Por lo anterior, el Grupo de Talento Humano diseña el programa de bienestar social para la vigencia 2020, el cual tiene como principal insumo las mediciones de clima laboral, riesgo psicosocial y siguiendo los lineamientos de los componentes establecidos por parte del DAFP, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, así como las sugerencias del Comité de Gestión y Desempeño Institucional.

2. MARCO INSTITUCIONAL, CONCEPTUAL Y NORMATIVO

2.1. Marco Institucional

La Unidad de Planeación Minero Energética UPME es una Unidad Administrativa Especial del orden Nacional, de carácter técnico, adscrita al Ministerio de Minas y Energía, regida por la Ley 143 de 1994 y por el Decreto número 1258 de Junio 17 de 2013, la cual tiene por objeto planear en forma integral, indicativa, permanente y coordinada con los agentes del sector minero energético, el desarrollo y aprovechamiento de los recursos mineros y energéticos; producir y divulgar la información requerida para la formulación de política y toma de decisiones; y apoyar al Ministerio de Minas y Energía en el logro de sus objetivos y metas.

2.1.1. Objetivos Estratégicos

- Generar valor público, económico y social, a partir del conocimiento integral de los recursos minero-energéticos.
- Incorporar las mejores prácticas organizacionales y tecnológicas que garanticen calidad e integridad de la gestión pública
- Orientar el aprovechamiento y uso eficiente y responsable de los recursos minero - energéticos.
- Desarrollar las acciones necesarias que permitan materializar los planes, programas y proyectos en el sector minero energético.

2.1.2. Valores UPME

La UPME trabaja en un proceso de cambio en aras de fortalecer la organización desde los ámbitos de la estrategia, la estructura, los sistemas y la cultura corporativa, los cuales a través de la estrategia de gestión del talento humano **“Yo Vivo UPME”** y su línea programática **“Arquitectos del Cambio”** le apuntan a un esquema de trabajo articulado, para generar una cultura de construir en equipo y los resultados que esperamos son bajo el sello de la excelencia y transparencia.

Vivimos y actuamos con base en nuestros principios y valores, nuestra conducta ética está definida en los principios de la Administración Pública y por nuestros valores, los cuales están en el Código de Integridad de la UPME (Resolución 021 de 2019), en los siguientes términos:

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

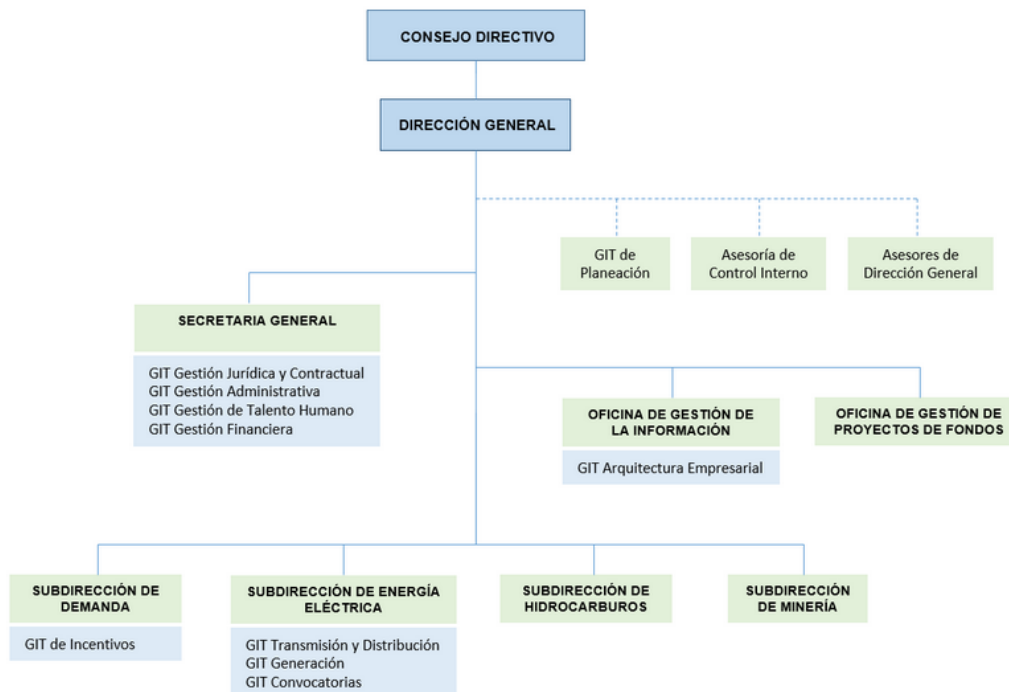
Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

2.1.3. Organigrama

La estructura de la entidad visualiza la agrupación y la jerarquización de los procesos estratégicos, misionales y de apoyo que son indispensables para cumplir con la misión y visión que se ha propuesto la Entidad. Para el ejercicio de sus funciones la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, conforme con el siguiente organigrama:



Fuente: <http://www1.upme.gov.co/Entornoinstitucional/TalentoHumano/Paginas/Estructura-Organizacional.aspx>

Nuestra planta de personal la conforman 126 servidores públicos, de los cuales 8 se encuentran en el nivel directivo, 8 en el nivel asesor, 97 en el nivel profesional, 4 en el nivel técnico y 9 en el nivel asistencial, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1259 de 2013. De esta manera, el 87,3% de los empleos de la planta de personal son de nivel profesional, técnico y asistencial, mientras que el 12,7% son de libre nombramiento y remoción (nivel directivo y asesor).

2.2. Marco Conceptual y Normativo

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.

El Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos se fundamentan, especialmente, en las siguientes normas:

- ✓ **Constitución Política de Colombia**
- ✓ **Decreto Ley 1567 de 1998**, Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Dicha norma, además de los Sistemas enunciados en su epígrafe, prevé el marco general de 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.

Específicamente 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”*.

- ✓ **Ley 909 de 2004**, Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Específicamente el párrafo 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. 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.

- ✓ **Ley 734 de 2002**, Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. De forma paralela a los deberes de los servidores públicos, 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.

✓ **Decreto 1083 de 2015**, Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Fundamentalmente, son aplicables los siguientes artículos:

- **2.2.10.1** Deber de organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados².
- **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.
- **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.
- **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 carrera³.
- **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.
- **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: i) Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención; ii) 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; iii) Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio; iv) Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura

² De igual manera dispone que se podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: i) Deportivos, recreativos y vacacionales; ii) Artísticos y culturales; iii) Promoción y prevención de la salud; y, iv) 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.

³ Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones: i) Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad; ii) Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio. Por otra parte, aclara que 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.

deseada; v) Fortalecer el trabajo en equipo; y, vii) Adelantar programas de incentivos.

- **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.
- **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.
- **2.2.10.10.** Los incentivos se establecerán 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, entre otros.
- **2.2.10.11.** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción
- **2.2.10.12.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales: i) Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año; ii) No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección; iii) Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- **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: i) 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; ii) 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.

- **2.2.10.14.** Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales: i) El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido; ii) Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.
- **2.2.10.15.** Especifica los requisitos mínimos a considerar en la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos.
- 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.

3. ESTRUCTURACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

La Unidad Administrativa Especial 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 de la entidad.

El Programa de Bienestar Social tiene como bases fundamentales los resultados obtenidos en:

- El estudio de identificación de necesidades de Bienestar, Clima, Cultura y Comunicación realizado por el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano y servicio al usuario durante la vigencia 2019.
- Los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión y el presupuesto asignado para la vigencia 2020.

Bajo esas premisas, se realizó una priorización de las necesidades y las actividades propuestas para responder a éstas de forma eficaz.

3.1. Beneficiarios

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos son los servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética y sus familias.

Se entenderá por familia el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Para el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos, serán los servidores de la Unidad de Planeación Minero Energética, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente.

3.2. Entidades de Apoyo

Para orientar el cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos para los servidores, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidad Administradora de Riesgos Profesionales.
- Articulación con otras entidades del sector administrativo de minas y energía.

4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Uno de los insumos fundamentales para la construcción del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos 2020 de la Unidad de Planeación Minero Energética, fue a detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja el sondeo realizado con los servidores públicos, la medición de clima laboral, riesgo psicosocial, encuesta de satisfacción de actividades realizadas, así como las orientaciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

4.1. Expectativa de actividades de Bienestar

De acuerdo con los resultados obtenidos en las encuestas de satisfacción, los lineamientos establecidos por parte del DAFP y las conclusiones de actividades realizadas en especial la de fortalecimiento de competencias blandas, los aspectos de mayor impacto a intervenir en 2020 son:

Generar más espacios de integración y esparcimiento.

Generar mayor integración entre las áreas.

Fortalecer el sentido de pertenencia hacia la entidad

Promover más el componente deportivo

Reconocer con mayor fuerza la gestión realizada (Incentivos motivacionales)

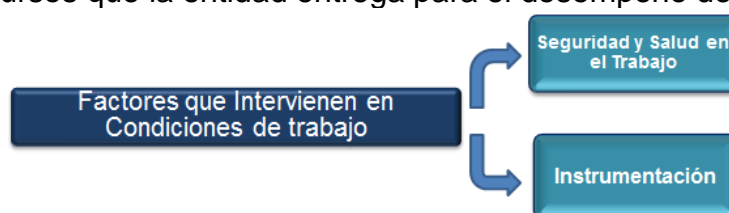
4.2. Medición clima laboral

Los ejes de intervención que se evaluaron en esta encuesta de medición de clima organizacional, están alineados con los objetivos de nuestro Plan Estratégico Institucional.



Factores Asociados a cada Eje Medido

- **Comunicación Estratégica:** Es una herramienta de trabajo que permite el movimiento de la información en la Entidad para relacionar las necesidades e intereses de ésta, con los de su personal.
- **Clientes Externos:** Describe cómo ven los funcionarios la relación que la UPME ha generado con sus usuarios y /o clientes. (Calidad, satisfacción, atención de requerimientos, innovación).
- **Orientación Organizacional:** Busca identificar el grado de conocimiento e identidad que tiene el trabajador con el direccionamiento de la firma.
- **Imagen Corporativa:** Refleja cómo el colaborador se integra a la firma, mostrando el grado de afiliación (Orgullo por pertenecer a la organización).
- **Condiciones de Trabajo:** Esta variable señala los aspectos del entorno físico que impactan sobre el desempeño del colaborador, sobre su productividad y bienestar. Se refiere a la calidad, cantidad y efectividad de los recursos que la entidad entrega para el desempeño de funciones.



- **Competitividad:** Muestra la percepción que tienen los colaboradores frente a los procesos que se realizan para su crecimiento y desarrollo dentro de la Organización. Se asocia con procesos de comunicación, de mediación y política de administración.
- **Relaciones de Equipos:** Busca reflejar las características de las relaciones humanas que se establecen entre los diferentes niveles de la Entidad, contemplando la comunicación, integración, emocionalidad y reconocimiento.
- **Profesionalismo:** Señala el interés que ha tenido el colaborador por realizar aportes personales a la Compañía, más allá del cumplimiento de sus funciones. (Competencia, aportes, conciencia de equipo. Innovación, aceptación del cambio)
- **Equilibrio Familia – Trabajo:** Reconoce que la familia hace parte fundamental de la calidad de vida del colaborador. Refleja la capacidad que ha tenido la organización para fortalecer la relación del colaborador con su núcleo familiar.

Resultados de Medición de Clima Organizacional 2019

Una vez aplicada la encuesta para la vigencia y comparando los resultados con la anterior, se observa una notable disminución en la favorabilidad de todos los factores asociados a cada eje medido. Arrojando como lo más crítico a intervenir los siguientes factores:





Una vez identificados los principales ejes a intervenir, se socializaron a todos los servidores públicos, brindándoles un espacio estratégico de intervención y gestión direccionada al cambio. Dicha intervención manifestó el sentir de los servidores en cuanto al por qué y que se debería hacer por parte de la entidad para mejorar dichos aspectos que presenta desfavorabilidad.

POSIBLES CAUSAS	ACCIONES DE MEJORA
Falta de comunicación Efectiva en todo sentido	Mejorar canales de comunicación entre las áreas
Perdida de sentido de pertenencia por parte de los servidores	Generar espacios de integración y propiciar estrategias donde los servidores puedan manifestar sus inconformidades.
Desigualdad en cargas laborales	Reestructuración del manual de funciones, capacitar a los directivos en liderazgo.
Falta de articulación entre procesos	Conocimiento, apropiación y medición de indicadores de cumplimiento
Falta de Estímulos y reconocimientos	Dar reconocimiento laboral al desempeño de los servidores.

Igualmente, se realiza gráfica comparativa de los resultados de la medición de Clima Organizacional 2017 – 2019, donde podemos observar notablemente el aumento de la desfavorabilidad en todos los aspectos evaluados.

Lo que nos reta en el año 2020 a realizar operativamente acciones de intervención que apunten al mejoramiento de los aspectos más relevantes con el fin de lograr un ambiente laboral favorable y de satisfacción.

FACTORES MEDIDOS ASOCIADOS A LOS EJES



4.3. Encuesta de riesgo psicosocial

La muestra representativa evaluada correspondió a 83 trabajadores de UPME.

Se usó la Batería de instrumentos para la medición de riesgo psicosocial teniendo en cuenta como marco normativo la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, la cual establece que la medición de los factores de riesgo psicosociales se deben realizar a través de instrumentos validados en el país.

Esta batería contiene una serie de instrumentos que permiten acercarse a la realidad de los factores de riesgo psicosocial a los cuales están expuestos los trabajadores en las empresas.

Esta Batería está conformada por 8 pruebas así:

- a. Ficha de datos generales
- b. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A)
- c. Cuestionario de factores de riesgo intralaboral (Forma B)
- d. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
- e. Guía para análisis de puestos de trabajo
- f. Guía para entrevistas semiestructuradas
- g. Guía para grupos focales
- h. Cuestionario para la evaluación del estrés.

De acuerdo a lo anterior, se realizarán actividades en la presente vigencia desde el plan de bienestar y la ejecución del plan de SST, en atención a las sugerencias y recomendaciones de acuerdo a los resultados obtenidos dentro de los cuales destacamos los siguientes:

- ✓ Mejorar las condiciones ambientales en cuanto al entorno y la permanencia en el puesto de trabajo como (ruido, iluminación, temperatura) lo que genera discomfort y posibles respuestas físicas, psicológicas y emocionales poco adaptativas y agresivas.
- ✓ Continuar con el desarrollo y mantenimiento del sistema de vigilancia epidemiológica desde el SG-SST con actividades que permitan mitigar los efectos nocivos para la salud de los trabajadores ocasionados por factores de riesgo.
- ✓ Realizar actividades enfocadas al manejo de liderazgo y relaciones interpersonales.
- ✓ Elaborar e implementar un programa para el manejo adecuado del estrés tomando como eje fundamental la cultura del autocuidado y el establecimiento de hábitos de vida saludables.

5. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

En el marco de los subprogramas de Bienestar Social que involucra los componentes de Calidad de vida laboral, Protección y Servicio Social y de Incentivos y estímulos que se explicarán más adelante, la UPME se proyecta los siguientes objetivos:

5.1. Objetivo General

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los funcionarios.

5.2. Objetivos Específicos

- ✓ Desarrollar actividades de integración para el mejoramiento de la calidad de vida y aprovechamiento del tiempo libre de los servidores públicos, direccionado al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.
- ✓ Promover el sentido de pertenencia y sensibilizar a la comunidad institucional respecto de su carácter de servidores públicos a través del desarrollo de actividades de Bienestar, en camino de la ruta de la

felicidad prevista en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

- ✓ Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, atendiendo las necesidades de los funcionarios en cuanto a niveles de salud, vivienda, recreación, deporte, cultura y educación de los funcionarios y su grupo familiar primario.

6. AREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2020 está dirigido a todos los servidores de la entidad y se elaboró a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

El programa se enmarca en dos áreas a saber:

6.1. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES (Actividades Deportivas, Sociales, Artísticas, Culturales, Recreación y Vacaciones).

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 inter-institucional 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.

Esta área de Protección y Servicios Sociales tiene como objetivos:

- ✓ Fortalecer la salud física, mental y adecuadas conductas sociales en el entorno laboral de los funcionarios de la UPME.
- ✓ Promover hábitos de vida saludable.
- ✓ 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).

6.1.1. Componente de Seguridad Social Integral

Estas actividades son ofrecidas por diferentes instituciones según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El rol de la Secretaría General, Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano, es permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

La Unidad de Planeación Minero Energética lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión de la UPME, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores de la entidad con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

Estrategias.

En ejercicio del rol de coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, se adelantarán las siguientes actividades:

- ✓ Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- ✓ Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad.
- ✓ Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.
- ✓ Coordinación y entrega de los carné y documentos de las diferentes prestadoras de servicios E.P.S., ARL, Fondo Nacional de Ahorro y Caja de Compensación Familiar.

6.1.2. Componente de recreación y deportes

a) Recreación

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 la Caja de Compensación Familiar CAFAM.
- ✓ Ecoterapia o caminata ecológica que propenda por el reforzamiento trabajo en equipo, liderazgo y comunicación como intervención de los resultados de clima organizacional. Además se tendrá la oportunidad de trabajar herramientas para el fortalecimiento de valores institucionales en los funcionarios de la UPME.
- ✓ Implementación de Pausas Activas
- ✓ Actividad de integración de cierre de año
- ✓ Programación de las Novenas Navideñas.
- ✓ Actividad de Integración de amor y amistad

b) Deporte

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.

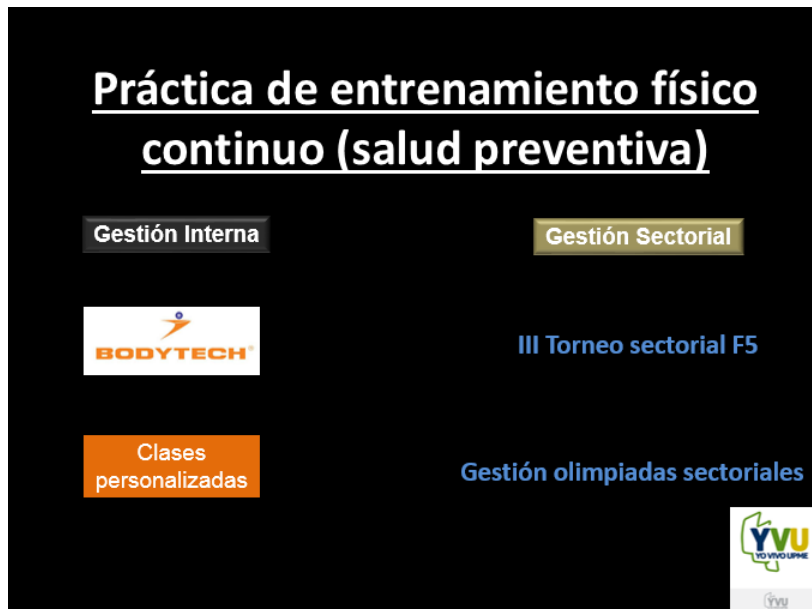
Bajo esas premisas, el objetivo primordial de este componente es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario.

Para la vigencia 2020, la UPME facilitará la participación en 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.
- ✓ Practica de entrenamiento físico personalizado, en virtud de la cual por primera vez en la entidad gestionará convenio para el cofinanciamiento de gimnasio de los servidores públicos interesados.

- ✓ Gestión de una nueva edición del torneo intersectorial de fútbol 5 y otras disciplinas con las demás entidades adscritas y vinculadas del sector minero energético.

Resume la gestión en este aspecto el siguiente esquema:



c) Artísticas y Culturales

Tiene como finalidad estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar primario, brindando espacios de esparcimiento, recreación, cultura e integración.

Además del incentivo de la jornada laboral por la conmemoración del día de la familia, también se desarrollará una jornada adicional conmemorativa de esa fecha y se promoverá la participación de los servidores en actividades culturales programadas por la caja de compensación familiar.

d) Formación en Artes y Artesanías

Su finalidad es promover la creatividad en los funcionarios mediante la realización de actividades lúdicas y artísticas. Se realizará la inscripción de funcionarios interesados en participar en talleres de artesanía y arte country.

6.1.3. Componente 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:

- ✓ Reconocimiento de un día libre por motivo de cumpleaños para cada funcionario de la UPME.
- ✓ Conmemoración día Internacional de la mujer
- ✓ Conmemoración cumpleaños servidores UPME trimestralmente.
- ✓ Conmemoración día de la secretaria
- ✓ Conmemoración día de la Madre
- ✓ Conmemoración día del Padre
- ✓ Conmemoración del día del conductor.
- ✓ Celebración Día de los Niños
- ✓ Conmemoración día del servidor público
- ✓ Celebración día de la familia
- ✓ Asesoría Plan Exequial

6.1.4. Componente Promoción y Prevención de la Salud

Este es uno de los pilares que propicia el desarrollo individual y colectivo del talento humano de la entidad, puesto que a través de él se protege y mantiene la salud física, mental y social de los servidores de la UPME en sus puestos de trabajo, 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 SG-SST
- ✓ Jornadas de Tamizaje.
- ✓ Programación de Exámenes Periódicos Ocupacionales
- ✓ Intervención Resultados Riesgo Psicosocial

6.1.5. Componente de 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.

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

6.2.1. Componente de Clima Laboral

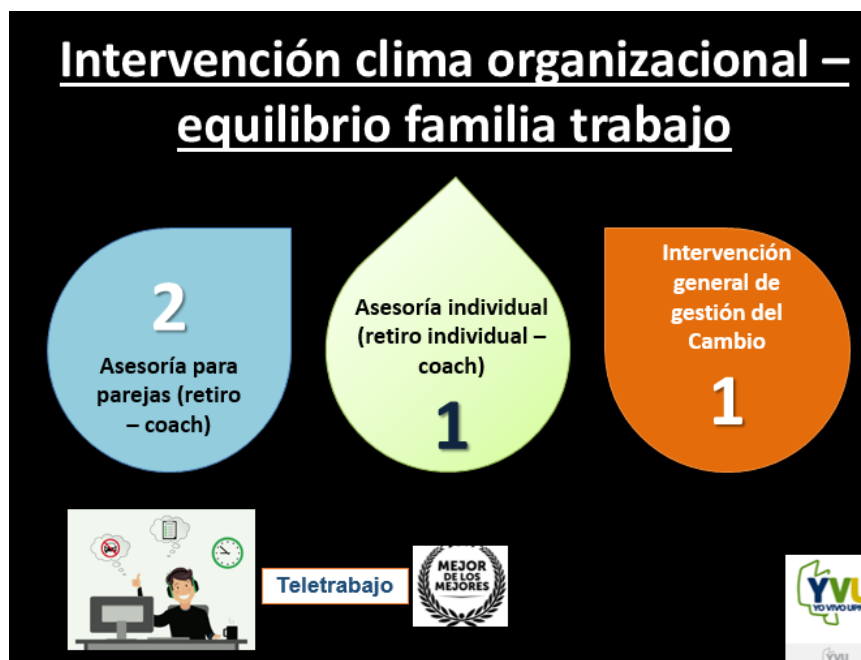
El Clima Laboral se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad y se define como un conjunto de percepciones y sentimientos compartidos por parte de los empleados en relación con las diferentes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

Actividades a realizar:

Con la medición practicada el año 2019 a través de nuestra caja de compensación familiar CAFAM, la comunidad institucional ha requerido dar continuidad a las estrategias de intervención y gestión direccionada al cambio. Dichas estrategias se relacionan con actividades a realizar como intervención en aspectos que presentan debilidad en los resultados obtenidos.

Adicionalmente, se dará continuidad a la línea programática *Construyendo vida*, a través de la cual periódicamente se invitará a personas destacadas en el mundo empresarial y académico para que nos cuenten sus vivencias profesionales y personales asociadas a nuestros valores UPME. En ediciones anteriores se contó con la participación del doctor Carlos Raúl Yepes, Expresidente de Bancolombia y José Manuel Restrepo, Rector de la Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, Mario Hernández, Jairo Raúl Clopatofsky. Durante la presente vigencia la actividad se realizará por lo menos una vez con un (os) nuevo (s) invitado (s).

Finalmente, se destaca las nuevas actividades que se desarrollarán en el marco de los ejes existentes:



Se propiciarán jornadas de asesoría para parejas, y gestión individual del servidor público bien sea a través de retiros o sesiones de coach que propicien su desarrollo, sirvan de canal de escape del estrés laboral y permitan potenciar sus virtudes.

Dichas actividades focalizadas se complementarán con la intervención general institucional prevista en el proyecto de inversión de fortalecimiento de la generación de valor público.

Finalmente, a manera de incentivo que también propicia el equilibrio familiar, se realizará un piloto de teletrabajo para los mejores servidores públicos de la Unidad.

6.2.2. Componente preparación a los Pre pensionados

Se proporcionará a los servidores públicos que gozan de la condición jurídica de pre-pensionados, 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: i) Posibilidades de realización de actividades nuevas; ii) Posibilidades de mejorar y cualificar las relaciones familiares; iii) Oportunidad para el restablecimiento o consolidación de las relaciones con amigos; iii) Posibilidad de mejorar los ingresos personales y familiares; y iv) Oportunidad de trascender como seres humanos a través de actividades de voluntariado.

Para lograr los aspectos anteriormente nombrados, la UPME contará con la asistencia de COLPENSIONES y actividades de capacitación, recreación y esparcimiento por parte de las cajas de compensación familiar.

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 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.

6.2.3. 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 de la Secretaría General a través del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento.

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. Este componente tiene como objetivos:

- ✓ 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.
- ✓ Fomentar cultura de ahorro económico.

6.2.4. Fortalecimiento de Trabajo en Equipo

Tiene como propósito contribuir al mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los funcionarios de la Entidad, desarrollando actividades enfocadas a fortalecer el trabajo en equipo.

Actividades a desarrollar: Talleres y actividades lúdicas durante la ejecución de algunas actividades transversales.

Finalmente, se destaca que mediante grupos focales que se desarrollarán durante el año se atenderán las inquietudes de los servidores públicos, especialmente de aquellos que históricamente han sido beneficiarios de un menor número de actividades en vigencias anteriores.

7. SUBPROGRAMA 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 Los citados Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015, 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 de la Ley 909 de 2004, el Artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, donde se establece que los resultados de la evaluación del desempeño laboral deben tenerse en cuenta entre otros aspectos para otorgar incentivos y estímulos.

El subprograma de estímulos e incentivos tendrá como objetivos principales los siguientes:

- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ 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.

7.1. 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 lo siguiente:

- ✓ 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 sobresaliente en la última calificación de la evaluación de desempeño laboral en firme, cuyo puntaje deberá ser igual a 100.
- ✓ Para la selección del mejor empleado durante el año 2020, se tendrán en cuenta los puntajes de 100 según la evaluación de desempeño del 2019.

El Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano a través del Profesional Especializado con funciones de bienestar remitirá al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el listado de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción de cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad, de acuerdo con el puntaje obtenido en la evaluación del desempeño.

Con la información descrita, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño seleccionará los mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad y de libre nombramiento y remoción. 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:

Durante el proceso de selección del mejor empleado de cada nivel jerárquico por parte del el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el funcionario encargado de Bienestar Social Estímulos e incentivos, solicitará al jefe inmediato de los servidores públicos objeto de empate, informar de manera detallada si dicho servidor efectuó algún aporte extraordinario, el cual deberá quedar registrado en el acta de desarrollo de dicho comité.

Con base en el informe efectuado y el impacto del aporte, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, 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 identificarán los nombres de cada funcionario respectivamente.

El Comité ofrecerá a los servidores de carrera seleccionados 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 Programa Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

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 dependencia.

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño con fundamento en lo anterior, elaborará un Acta que firmarán todos sus miembros y será enviada al Director donde se incluirán los funcionarios seleccionados con el fin de formalizar la selección y la asignación de incentivos.

7.2. Reconocimiento de incentivos no pecuniarios a los mejores empleados de carrera Administrativa y de libre nombramiento y remoción.

A los servidores públicos 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:

- ✓ Participación en programas de turismo ofrecidos por la caja de compensación familiar CAFAM a la que se encuentra afiliada la UPME.
- ✓ Reconocimiento público a la labor meritoria.
- ✓ Permiso remunerado.
- ✓ Implementación de teletrabajo para los mejores.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con las perspectivas del modelo planteado deben definirse indicadores que permitan medir el estado y desempeño del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos.

Para lo cual se proponen los siguientes indicadores

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR
Ejecución Presupuestal	Porcentaje de ejecución presupuestal /presupuesto programado*100
Implementación del Programa	Número de actividades realizadas / Número de actividades programadas *100
Cobertura de servidores de planta en las actividades del Sistema de Estímulos	Número de servidores participantes en las actividades / Número total de servidores inscritos o convocados a las actividades *100

La evaluación del Programa se debe hacer en todas las fases de su formulación y desarrollo, utilizando indicadores de eficiencia, eficacia e Impacto. De esta manera se tendrá la oportunidad de medir la efectividad del programa de manera objetiva en términos de cumplimiento.

9. SOCIALIZACIÓN

El presente Programa Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, se publicará a través de la de la página Web de la UPME, la UPMENET y previa realización de las actividades, se socializaran mediante piezas de mailing al correo institucional de cada uno de los funcionarios. El registro fotográfico durante la ejecución de cada actividad se presentará a través de las carteleras virtuales.



ANEXO 1 Cronograma inicial de actividades programadas

CRONOGRAMA ACTIVIDADES BIENESTAR SOCIAL - ESTIMULOS E INCENTIVOS 2020															
	COMPONENTE	ACTIVIDAD PROGRAMADA	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL	Programas Deportivos	Practica de entrenamiento físico													
		Jornada deportiva					29								
	Programas Recreativos	Implementación de Pausas Activas													
		Primera jornada de Vacaciones recreativas						8, 12							
		Segunda jornada de vacaciones recreativas													30.04
		Ecoterapia						19							
		Actividad de integración de cierre de año												27	
		Programación de las Novenas Navideñas.													16.24
		Actividad de Integración Amor y Amistad										25			
	Programas Sociales	Conmemoración día Internacional de la mujer			9										
		Conmemoración cumpleaños servidores UPME			27				26			18			12
		Conmemoración día de la secretaria					27								
		Conmemoración día de la Madre						11							
		Conmemoración día del Padre							25						
		Celebración Día de los Niños											24		
		Conmemoración día del servidor público							27						
		Celebración día de la familia						15							
	Artísticos y Culturales	Asesoría Plan Exequial													
		Programación Actividades Artístico - Culturales													
	Arte y Artesanías	Programación Talleres de Artesanía													
		Implementación del Plan SG-SST													
	Promoción y Prevención de la Salud	Jornadas de Tamizaje.									14				
		Programación de Exámenes Periódicos Ocupacionales											1.31		
Intervención Resultados Riesgo Psicosocial															
Promoción de Programas de Vivienda	Asesoría de Caja de Compensación CAFAM														
	Asesoría de Fondo Nacional del Ahorro														
Medición de Clima Laboral	Intervención de resultados de Clima Organizacional														
	Atención a Pre pensionados								24						
Desvinculación Asistida	Atención personalizada TH														
	Entrega de Estimulos Funcionarios de Carrera							27							

1. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	No. Comité de Gestión y Desempeño de Aprobación	Observación o Motivo del Cambio