

RESOLUCIÓN No. 00154 2.016

( )

14 MAR 2016

"Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética para el año 2016"

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA,**  
en uso de las facultades legales,

**CONSIDERANDO:**

Que los artículos 19 y 34 del Decreto Ley 1567 de 1998 establecen el deber de adoptar y desarrollar en las entidades, planes anuales de Bienestar Social e Incentivos para sus empleados.

Que el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 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 desarrollan la presente Ley".

Que en 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 en sus artículos 2.2.10.8 al 2.2.10.11, Señala que los planes de Estímulos e Incentivos, enmarcados dentro de los planes de Bienestar Social, tienen por objeto otorgar reconocimiento por el buen desempeño, proporcionando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades, y que 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.

Que el numeral 4 y 5 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002 establecen como derecho de los servidores públicos el de disfrutar de estímulos conforme a las disposiciones legales vigentes, y de este y sus familias el de participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones.

Que el Comité de Desarrollo Administrativo de la Unidad de Planeación Minero Energética, aprobó el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia actual, el día 11 de Febrero del 2016.

Que se hace necesario adoptar el Plan de Bienestar Social y Estímulos e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética para el año 2016, con el fin de cumplir con la normativa vigente citada y buscando elevar el nivel de vida y desempeño de los funcionarios públicos.

Que en mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Adoptar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos anexo a la presente resolución y que hace parte integral de la misma, el cual fue aprobado por el comité de Desarrollo Administrativo el día 11 de febrero de 2016 y que aplicará para los servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética.

**Parágrafo:** Las actividades del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética serán financiadas a través del rubro establecido para este fin en el presupuesto de la entidad.

RESOLUCIÓN No. - - 1 5 4 2.016  
( 1 4 MAR 2016 )

"Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética para el año 2016"

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética, será ejecutado por el Profesional Especializado grado 19 con funciones de Talento Humano de esta entidad, con el apoyo de la Comisión de Personal y el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

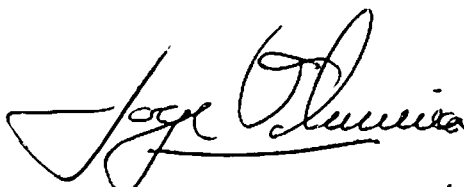
**ARTÍCULO TERCERO.-** Que las actividades del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética deberán ser divulgadas por el área de Talento Humano.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética y la Resolución mediante la cual se adopta deberán ser publicadas en la Intranet.

**ARTÍCULO CUARTO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**PUBLIQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, D. C., a los 1 4 MAR 2016



**JORGE ALBERTO VALENCIA MARÍN**  
Director General.



UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA- UPME

PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL,  
ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2016

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)



(66) MINMINA



## 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.

## 1. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

### 1.1. MARCO NORMATIVO

- 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 Artículo del 2.2.10.1 al 2.2.10.17.
- Decreto Ley 1567 de 1998. Artículos del 13 al 38.
- Ley 734<sup>2</sup> de 2002. Artículo 33 DERECHOS DEL SERVIDOR PUBLICO numerales 4 y 5.

4. "Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales".

5. "Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes".

- Ley 909 de 2004<sup>3</sup>. Artículo 36, parágrafo

**Parágrafo.** "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".

### 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.

El Decreto 1083 de 2015, establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de programas de bienestar social y de incentivos.

---

<sup>2</sup> Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.

<sup>3</sup> por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Los programas de bienestar deben enmarcarse dentro de dos componentes o áreas: Componente de Protección y Servicios Sociales y el Componente de Calidad de Vida Laboral, tal como lo establece el artículo 22 del Decreto No. 1567 de 1998.

El componente de Protección y Servicios Sociales atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Por su parte, el componente de Calidad de Vida Laboral se ocupa de las condiciones de la vida laboral para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral.

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 2016, 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.

## 2.2. COMPONENTES DEL PROGRAMA

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

Dentro de este componente se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, deporte y cultura. 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.

#### 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).

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

#### 2.2.1.1. 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 2016 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:

- Participación en los Juegos de la función pública 2016 en las modalidades deportivas de Fútbol 5, Bolos y Voleibol y Tenis de mesa.
- Desarrollo de 2 jornadas deportivas con la participación de los funcionarios en las modalidades de Fútbol 5, Voleibol, Baloncesto, Bolos, Tenis de Mesa y Mini Tejo entre otras.
- Apoyo logístico para alquiler de escenarios deportivos de entrenamiento para los equipos de Fútbol 5.
- Gestionar la posibilidad de contar con Gimnasia dirigida para los funcionarios, a través de nuestra Caja de Compensación Familiar CAFAM.

#### 2.2.1.2. 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:**

- Vacaciones recreativas para los hijos (niños y adolescentes) de los funcionarios con edades comprendidas entre los 4 y 12 años en el mes de diciembre, en convenio con nuestra Caja de Compensación Familiar CAFAM.

#### 2.2.1.3. 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, Cumpleaños de Funcionarios. Para el Desarrollo de estas actividades se contará con el apoyo de nuestra Caja de Compensación Familiar CAFAM.

- Programación de las Novenas Navideñas.

#### 2.2.1.4. 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:

- Prevención, Seguimiento y Control de condiciones no favorables en cuanto a riesgos sicosociales, ergonómicos y osteomusculares de los funcionarios de la UPME en su puesto de trabajo. (Apoyo de la ARL – Positiva y Desarrollo del Programa de SGSST).
- Implementación de Pausas Activas para los funcionarios en general. (Apoyo ARL Positiva- 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.

#### 2.2.1.5. 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.

#### 2.2.2. 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.

### 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:

#### 2.2.2.1. 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:

- Seguimiento e intervención del clima Laboral: Para llevar a cabo esta actividad, se tendrá en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de clima laboral realiza en el 2015, 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.

#### 2.2.2.2. 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:

- ✓ **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.

### 2.2.2.3. 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 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.

#### 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.

### **2.3. 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.

Teniendo en cuenta lo anterior, la UPME busca 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.

#### **2.3.1. 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.

### 2.3.2. Estímulos e incentivos para el año 2016

#### 2.3.2.1. 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 periodo hayan obtenido un puntaje igual o superior a 90 puntos en escala de 100, 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 2016, se tendrán en cuenta los puntajes que sean considerados como del nivel sobresaliente según la evaluación de desempeño del 2015.

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.

#### 2.3.2.2. 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 periodo 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.

#### 2.3.2.3. 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.

#### **2.3.2.4. 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 Bienestar Social, Estímulos Incentivos y Capacitación 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 Capacitación, Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 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 Capacitación y Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

### 2.3.2.5. Para la selección del mejor empleado

- Para la selección del mejor empleado de carrera, mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos, mejor empleado de libre nombramiento y remoción, escogido entre aquellos que pertenecen a los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial.
- 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 2016, se tendrán en cuenta los puntajes que sean considerados como del nivel sobresaliente según la evaluación de desempeño del 2015.
- El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción deberá ser evaluado con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

El Comité de bienestar social, estímulos e incentivos seleccionará los mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad, 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 periodo 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 identificarán 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 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 Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, teniendo en cuenta la calificación realizada, escogerá como el mejor funcionario de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, al funcionario que obtenga la mejor calificación.

En caso de empate, se aplicará el mismo procedimiento previsto para los empleados de carrera.

El mejor empleado de libre nombramiento y remoción seleccionado, podrá optar por los incentivos que se establezcan para estos servidores en el presente Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

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.

#### **2.3.2.6. Reconocimiento De Incentivos No Pecuniarios A Los Mejores Empleados De Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción.**

- Al funcionario que resulte seleccionado como el mejor empleado de carrera y a los funcionarios que sean seleccionados como los mejores de cada uno de los niveles, asesor, profesional, técnico y asistencial, se les otorgará el incentivo no pecuniario que sea de su preferencia, escogido dentro de los siguientes:
- Programas de turismo social que podrá comprender como destino sitios de recreación administrados por la caja de compensación a la que se encuentra afiliada la UPME, incluyendo pasajes terrestres,

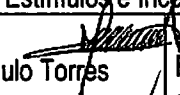
alimentación y alojamiento de acuerdo con lo que autorice el Comité de Desarrollo Administrativo, con sujeción a las disponibilidades presupuestales.

- Reconocimiento público a la labor meritoria.
- Tres (3) días de Permiso Remunerados.

### 2.3.2.7. 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.

<b>Subdirección/oficina/área</b>	<b>SECRETARIA GENERAL</b>		
<b>Nombre del proyecto</b>	Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos Vigencia 2016.		
<b>Elaboró</b>	Magda Liliana Angulo Torres 	<b>Fecha de elaboración</b>	26/01/2016
<b>Revisó</b>	Juan Camilo Bejarano Bejarano 