



UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA - UPME

RESOLUCIÓN No. 000040 de 2024



30-01-2024

Radicado ORFEO: 20241130000405

"Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética para el año 2024"

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO
ENERGÉTICA - UPME**

En ejercicio de sus facultades legales, y especialmente las conferidas por el artículo 9 del Decreto 2121 de 2023 y,

C O N S I D E R A N D O:

Que el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998, señala que *"(...) 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. (...)"*

Que de acuerdo con el artículo 20 del mencionado decreto, el cual establece que *"(...) Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. (...)"*

Que el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 ordena 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 Título 10 del Decreto 1083 de 2015, se define el Sistema de Estímulos, en particular 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 a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad.

Continuación de la Resolución: *“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética para el año 2024”*

Que el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019 señala que la Profesionalización del servicio Público consiste en que *“(...) Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (...)”*

Que la Unidad de Planeación Minero Energética instauró como su principal objetivo de Talento Humano, *“Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos de la Entidad, a través de la formulación e implementación de programas que fomenten su desarrollo integral y bienestar, en un ambiente de trabajo saludable”*. Así mismo, es importante mencionar que la Gestión del Talento Humano se enmarca en las políticas asociadas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y es el factor estratégico que aporta al desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias de la UPME, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

Que la Unidad de Planeación Minero Energética a través de la Resolución No. 208 de 2018 adoptó el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Que el Comité de Gestión y Desempeño Institucional de la Unidad de Planeación Minero Energética, aprobó el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia actual, en la sesión No. 1 del día 26 de enero de 2024.

Que en cumplimiento de las directrices del DAFP y de la ESAP, el GIT de Gestión del Talento Humano y Servicio al Ciudadano, diseñó el Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos para la vigencia 2024, basado en el diagnóstico de necesidades de bienestar de las diferentes dependencias, atendiendo además sugerencias expuestas por el Sindicato Nacional de Servidores Públicos y del Sector Minero Energético SINTRAMINERALES y de la Comisión de Personal de la Entidad.

Que se hace necesario adoptar el Plan de Bienestar Social y Estímulos e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética para el año 2024, con el fin de cumplir con la normativa vigente citada y buscando elevar el nivel del ciclo de vida y desempeño de los funcionarios de la UPME.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. Adopción. Adóptese el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, para los servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética para la vigencia 2024, que obra en el anexo denominado *“Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética para el año 2024”* el cual forma parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO 2: Presupuesto. El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos queda supeditado en su ejecución a la disponibilidad presupuestal del rubro correspondiente para la presente vigencia.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética para el año 2024"

ARTÍCULO 3: Ajustes. Se procederá a realizar ajustes al Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, en los siguientes casos: cuando el Departamento Administrativo de la Función Pública realice ajustes a la normatividad sobre la materia, cuando surja la necesidad de inclusión o ajuste de actividades por estricta necesidad del servicio, previa aprobación por el comité de gestión y desempeño institucional.

ARTÍCULO 4. Divulgación. Las actividades del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética, deberán ser divulgadas por el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano y Servicio al Ciudadano de la Secretaría General.

PARÁGRAFO: El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética y la presente Resolución, deberán ser publicadas en la UPMENET.

ARTÍCULO 5: Vigencia y publicidad. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deberá ser publicado en la página web oficial de la entidad.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bogotá, D.C., a 30-01-2024



Carlos Adrián Correa
Flórez
Director General
Dirección General

Elaboró: Nicolas Mejía
Revisó: Liliana Castillo / Maria Paula Niño Guarín.
Aprobó: Paula Johanna Ruiz

PLAN DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024

Sede: Cl 26 # 69D-91, Torre 1 - Oficina 901

PBX: +57 601 222 06 01

Línea Gratuita Nacional: 01 8000 91 17 29

Solicitudes: correspondencia@upme.gov.co

PQRDS: info@upme.gov.co

TABLA DE CONTENIDO

| | | |
|-----|--|----|
| 1. | INTRODUCCIÓN..... | 4 |
| 2. | MARCO CONCEPTUAL..... | 5 |
| 2.1 | Marco Institucional..... | 6 |
| 2.2 | Código de Integridad UPME..... | 6 |
| 2.3 | Definición Siglas..... | 7 |
| 2.4 | Organigrama..... | 7 |
| 2.5 | Planta de Personal..... | 8 |
| 3. | ESTRUCTURACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS..... | 9 |
| 3.1 | Beneficiarios..... | 10 |
| 3.2 | Entidades de Apoyo..... | 10 |
| 4. | OBJETIVO GENERAL..... | 10 |
| 4.1 | Objetivos específicos..... | 10 |
| 5. | ALCANCE..... | 11 |
| 6. | DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS..... | 11 |
| 6.1 | Resultados del Desempeño Institucional Vigencia 2023..... | 11 |
| 6.2 | Resultados Matriz de Auto diagnóstico de GETH 2023..... | 12 |
| 6.3 | Resultados de la Medición de clima Laboral..... | 14 |
| 6.4 | Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional..... | 17 |
| 6.5 | Necesidades de bienestar en la entidad..... | 19 |
| 7. | ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR..... | 24 |
| 7.1 | Ejes del Plan de bienestar, estímulos e incentivos..... | 28 |
| 8. | ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN..... | 30 |
| 9. | SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN..... | 31 |
| 10. | SOCIALIZACIÓN..... | 31 |
| 11. | CRONOGRAMA Y FICHAS DE EJECUCIÓN..... | 32 |
| 12. | CONTROL DE CAMBIOS..... | 32 |
| 13. | ANEXO 1 – Cronograma de Actividades..... | 30 |

ÍNDICE DE GRÁFICAS

| | |
|---|----|
| GRÁFICA 1 ORGANIGRAMA UPME | 8 |
| GRÁFICA 2 ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL 2023 | 11 |
| GRÁFICA 3 RESULTADOS DIMENSIONES MIPG | 12 |
| GRÁFICA 4 RESULTADOS ÍNDICE POLÍTICA GTH | 12 |
| GRÁFICA 5 RESULTADO FINAL DE LA MATRIZ GETH | 13 |
| GRÁFICA 6 RESULTADOS POR COMPONENTES | 13 |
| GRÁFICA 7 RESULTADOS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR | 14 |
| GRÁFICA 8 ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR HABILIDADES ARTÍSTICAS | 21 |
| GRÁFICA 9 ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR HABILIDADES BLANDAS | 22 |
| GRÁFICA 10 ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR DESTREZAS DEPORTIVAS | 22 |
| GRÁFICA 11 ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES PERSONALES | 23 |
| GRÁFICA 12 ACTIVIDADES PARA CELEBRACIONES ESPECIALES | 23 |
| GRÁFICA 13 TEMAS PARA JORNADAS DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN EN SALUD | 24 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| TABLA 1 NORMATIVIDAD | 5 |
| TABLA 2 PLANTA ACTUAL UPME | 8 |
| TABLA 3 PRINCIPALES RESULTADOS EDI 2023 | 17 |
| TABLA 4 RESULTADOS ACCESO A INCENTIVOS EDI 2023 | 18 |
| TABLA 5 RESULTADOS TELETRABAJO EDI 2023 | 18 |
| TABLA 6 RESULTADOS DIRECTIVOS Y JEFES EDI 2023 | 19 |
| TABLA 7 PRIORIZACIÓN ACTIVIDADES DE BIENESTAR | 20 |
| TABLA 8 MOTIVOS DE PARTICIPACIÓN ACTIVIDADES DE BIENESTAR | 20 |
| TABLA 9 MOTIVO DE NO PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE BIENESTAR | 21 |
| TABLA 10 INDICADORES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | 31 |

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

| | |
|-----------------------------------|----|
| ILUSTRACIÓN 1 DIMENSIÓN TH - MIPG | 25 |
| ILUSTRACIÓN 2 RUTAS MIPG 2024 | 26 |

1. INTRODUCCIÓN

Con el propósito de impactar positivamente y desde diferentes frentes, la vida de Servidores Públicos de la entidad, la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, de manera anual, formula su Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos en el marco de la Política de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG¹, el cual concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. Lo que se busca es dar respuesta a las necesidades y expectativas de su equipo humano, por medio de actividades y esfuerzos que buscan propiciar espacios y generar oportunidades para el desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su núcleo familiar; buscando así, promover el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor público con su entidad

Teniendo en cuenta que el “Programa Nacional de Bienestar 2023-2026”² aportó lineamientos para abordaje e iniciativas y estrategias que permitan mejorar las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de todas las servidoras y los servidores públicos de los órganos, organismos y entidades públicas; así mismo, distintas alternativas que apunten a incrementar el bienestar, la felicidad y su identidad, con el fin de coadyuvar al crecimiento sostenible de las entidades públicas donde prestan sus servicios.

Por esta razón, el Plan de Bienestar, estímulos e Incentivos deberá ofrecer una serie de actividades que puedan adaptarse a los servidores y su entorno, en el marco de las directrices establecidas por el Gobierno Nacional.

De acuerdo con lo anterior y partiendo de nuestra estrategia organizacional llamada **Yo Vivo UPME**, la UPME presenta su Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2024, el cual está fundamentado en la información obtenida de herramientas como la medición de clima laboral, la batería de riesgo psicosocial, el diagnóstico de Talento Humano, las sugerencias del comité de Gestión y Desempeño Institucional, la información arrojada por la encuesta de Desempeño Institucional EDI del DANE, más los resultados obtenidos con la medición del FURAG, así como lineamientos de los componentes establecidos por parte del DAFP y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG.

¹ Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG:

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf/ce5461b4-97b7-be3b-b243-781bbd1575f3>

² Plan de Bienestar 2023-2026-”:

https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-12-12_Documento_programa_nacional_de_bienestar_vf1.pdf/d9b4c72b-7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048

2. MARCO CONCEPTUAL

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la entidad, busca mediante sus acciones el desarrollo del ser de forma integral con el objetivo de impactar de manera positiva no solo el entorno laboral, sino también el entorno personal, social y familiar, lo que plantea un reto interesante para el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano y Servicio al Ciudadano a la hora de realizar la construcción del mismo, incluyendo actividades que den respuesta a las necesidades de la entidad y de su personal humano de manera integrada y coherente para obtener como resultado un clima organizacional idóneo, personal íntegro y resultados organizacionales deseados, para esto, el plan se fundamenta especialmente, en las siguientes normas:

Tabla 1 Normatividad

| Norma | Descripción | Plan-Programa |
|--------------------------|--|---|
| Ley 489 de 1998 | Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional | Talento Humano |
| Ley 100 de 1993 | Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral | SGSSI |
| Ley 909 de 2004 | Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones | Talento Humano |
| Ley 1010 de 2006 | Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral | Talento Humano |
| Ley 1064 de 2006 | Apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano | Plan Institucional de Formación y Capacitación |
| Ley 1562 de 2012 | Modifica el sistema de riegos laborales | SGSSI |
| Ley 2121 de 2008 | Establece normas para promover y regular el teletrabajo | Programa de Bienestar |
| Ley 1811 de 2016 | Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional | Programa de Bienestar |
| Ley 1857 de 2017 | Medidas de protección a las familias | Programa de Bienestar |
| Ley 1437 de 2011 | Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo | Talento Humano |
| Ley 1960 de 2020 | Modifica la Ley 909 de 2004 | |
| Decreto ley 1045 de 1978 | Reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos | Nómina |
| Decreto Ley 1042 de 1978 | En la que se establece la jornada de los servidores públicos | Talento Humano |
| Decreto 905 de 2023 | Decreto salarial 2023 | Nómina |
| Decreto 1661 de 1991 | Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados | Talento Humano |
| Decreto 1567 de 1998 | Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado | Plan Institucional de Formación y Capacitación, Programa de Bienestar |

| Norma | | Descripción | Plan-Programa |
|--|---------|--|--|
| Decreto 2006 | 2177 de | Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica | Talento Humano |
| Decreto 2015 | 1083 de | Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, aquí se deben abordar todas sus modificaciones y adiciones | Todos |
| Decreto 2015 | 1072 de | Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo | SGSST |
| Decreto 2017 | 1499 de | Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. | Talento Humano |
| Decreto 2017 | 2011 de | Porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público | Vinculación |
| Decreto 612 de 2018 | | Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado | Talento Humano |
| Decreto 815 de 2018 | | Competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos | Plan Institucional de Formación y Capacitación |
| Decreto 989 de 2020 | | Requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno | Vinculación |
| Decreto 1800 de 2019 | | Por el cual se adiciona el capítulo 4 al título 1 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo. | |
| Las demás normas externas o lineamientos internos que se generen respecto al tema. | | | |

Fuente: Elaboración Propia UPME

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 2121 de 2023, que 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”.

En desarrollo de su objeto misional, la UPME, asesora al Ministerio de Minas y Energía en la formulación de políticas que promuevan el desarrollo sustentable de los sectores de minas y energía, y brinda información que facilita la toma de decisiones teniendo en cuenta aspectos económicos, sociales, ambientales y tecnológicos. De igual forma, formula planes para promover el adecuado aprovechamiento de los recursos mineros y garantizar el óptimo y oportuno abastecimiento de los recursos energéticos, su distribución, su utilización y sus efectos.

2.2 Código de Integridad UPME

La UPME planea sus procesos con base en el Modelo integrado de Planeación y Gestión – MIPG, buscando articular todas sus acciones con las políticas que integra dicho modelo estableciendo como eje central el Talento Humano, que considera como el corazón de toda la operación y el principal recurso para lograr el éxito de sus funciones. Por esto, es importante establecer una cultura basada en la integridad y la transparencia, buscando generar hábitos que conduzcan a la excelencia de forma

integral. Para esto, realizamos actividades permanentes que permitan fomentar los valores contenidos en nuestro código de integridad, el cual fue adoptado resolución 021 de 2019, estableciendo como premisa vivenciar los valores y principios en el diario actuar, asegurando una conducta ética y resaltando los siguientes valores y las conductas que de ellos se desprenden:

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: Cumpló 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.

2.3 Definición Siglas

UPME: Unidad de Planeación Minero Energética

DAFP: Departamento Administrativo de la Función pública

MHCP: Ministerio de Hacienda y Crédito Público

CNSC: Comisión Nacional del Servicio Civil

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

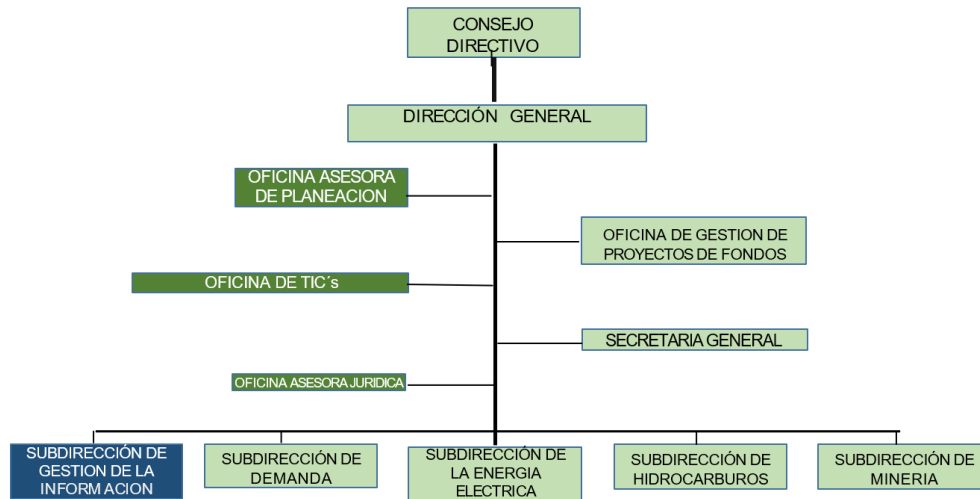
EDI: Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional

2.4 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. El Ministerio de Minas y Energía expidió los decretos 2121 y 2122 del 2023 que aprueban la reestructuración de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) tanto en su estructura organizacional como en su planta de personal.

La estructura organizacional de la UPME actualmente se fija así:

Gráfica 1 Organigrama UPME



■ Dependencias estructura Decreto 1258 de 2013
■ Dependencias que se crean - Decretos 2121 y 2122 de 2023
■ Dependencias que se transforman – Decretos 2121 y 2122 de 2023

FUENTE: Proceso modernización UPME 2023

2.5 Planta de Personal.

Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

El Ministerio de Minas y Energía expidió los decretos 2121 y 2122 del 2023 que aprueban la reestructuración de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) tanto en su estructura organizacional como en su planta de personal.

Ahora bien, después de crear 31 nuevas vacantes la planta queda distribuida de la siguiente manera:

Tabla 2 Planta actual UPME

| Nivel Jerárquico | No. de Cargos | % Distribución |
|------------------|---------------|----------------|
| Directivo | 9 | 6% |
| Asesor | 15 | 10% |
| Profesional | 119 | 76% |
| Técnico | 5 | 3% |
| Asistencial | 9 | 6% |
| TOTAL | 157 | 100% |

Fuente: Proceso de Modernización UPME 2023

Siguiendo los lineamientos y recomendaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP la composición de la planta de personal de la UPME por niveles jerárquicos es el indicado, toda vez, que se espera que mayor número de empleos estén en el nivel profesional, para garantizar que los procesos de la entidad estén soportados mayormente por este grupo de personas.

Cabe resaltar que, desde el 2020, la entidad inició un proceso de concurso de méritos denominado Nación 3 llevado a cabo con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, en el cual se ofertaron 88 vacantes de los 126 mencionados y actualmente ya se han provisto 75 vacantes con corte a 30 de enero de 2024, la entidad se encuentra en proceso de provisión de los 13 restantes con las listas de elegibles resultantes del concurso, lo cual ha llevado a afrontar un desafío administrativo a la entidad en los últimos semestres puesto que se ha renovado más del 59,5% de la planta de personal por el concurso de méritos.

Por lo anterior resulta indispensable articular de manera sinérgica las diferentes estrategias y actividades planeadas para lograr la integración del nuevo personal no solo con el quehacer de la entidad sino con el personal activo mediante la generación de un clima laboral óptimo que propenda una cultura organizacional de integridad y calidad e impacte de forma positiva generando un gran sentido de pertenencia.

3. ESTRUCTURACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Tal como se mencionó previamente, la Unidad de Planeación Minero Energética, considera al Talento Humano de la entidad como el corazón de la entidad y su principal recurso para lograr el alcance de los objetivos esperados en el marco de los valores del servicio público, puesto que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos en el marco de la transición minero energética del país.

El principal objetivo del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano y Servicio al Ciudadano es lograr la integración de todos nuestros servidores y se genere un sentido de pertenencia con la plataforma estratégica y la cultura organizacional, propiciando condiciones laborales idóneas mientras se fomenta el desarrollo integral de los funcionarios por medio del fortalecimiento de competencias comportamentales, habilidades blandas, la apropiación de los valores institucionales, el reconocimiento de su misionalidad y el equilibrio entre su vida personal y laboral, esto con el ánimo de contar personas felices y dispuestas para ejecutar sus labores con profesionalismo, lo que se representará en un buen desarrollo laboral y la correcta prestación del servicio hacia la ciudadanía.

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

1. El diagnóstico de necesidades de Bienestar.
2. Los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y el presupuesto asignado para la vigencia 2023.
3. Las encuestas de percepción sobre las actividades de bienestar de la vigencia 2023.
4. La encuesta de Desempeño Institucional - EDI 2023 del Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE

5. Las recomendaciones de FURAG, producto del diligenciamiento de la información.

Con base en esta información, se realizó un análisis y una priorización de las necesidades identificadas, para definir las actividades que buscan dar respuesta a las mismas.

3.1 Beneficiarios

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar, son todos los servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

Se entenderá por núcleo familiar el cónyuge o compañero (a) permanente, 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 Estímulos 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. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las condiciones de bienestar laboral e incentivos para el mejoramiento de las condiciones de vida de los servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME y sus familias, así como la apropiación de los valores institucionales del código de integridad, propiciando el equilibrio entre su vida personal y laboral para que se traduzca en una mejora de la gestión institucional.

4.1 Objetivos específicos

- Ejecutar actividades de bienestar social e incentivos planeadas con base en las necesidades individuales, familiares, e institucionales de los servidores de la entidad.
- Realizar acciones para fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en el entorno laboral y personal.
- Fomentar y apropiar los valores de nuestro código de integridad, fortaleciendo la cultura de servicio público por medio del compromiso institucional y el sentido de pertenencia.

- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.
- Realizar actividades de atención y prevención orientadas a promover la salud mental de las servidoras y los servidores públicos.
- Otorgar reconocimientos por el buen desempeño, exaltando la labor de los servidores y propiciando una cultura de gestión pública eficaz.

5. ALCANCE

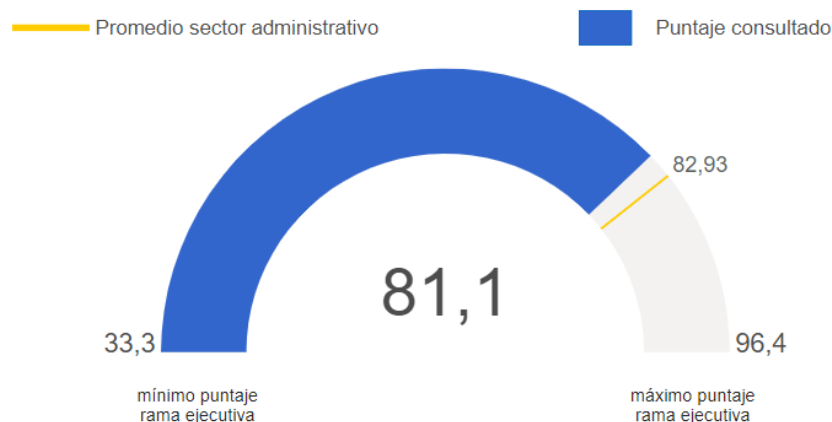
El presente plan inicia con el análisis de los insumos que se tienen en cuenta para la planeación y termina con el planteamiento de las actividades que se ejecutarán en la vigencia 2024 en el marco del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos.

6. DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS

6.1 Resultados del Desempeño Institucional Vigencia 2023

La UPME dentro de los resultados de desempeño en el marco del MIPG la UPME tuvo un índice consolidado de desempeño institucional del 81,1%, por poco debajo al promedio del sector administrativo que se encuentra en 82.93%, se aclara que los resultados de la vigencia 2022 no son comparables con los resultados de las mediciones de vigencias anteriores, ya que se realizaron cambios significativos a las preguntas de las políticas, dado los procesos de actualización de las temáticas y directrices.

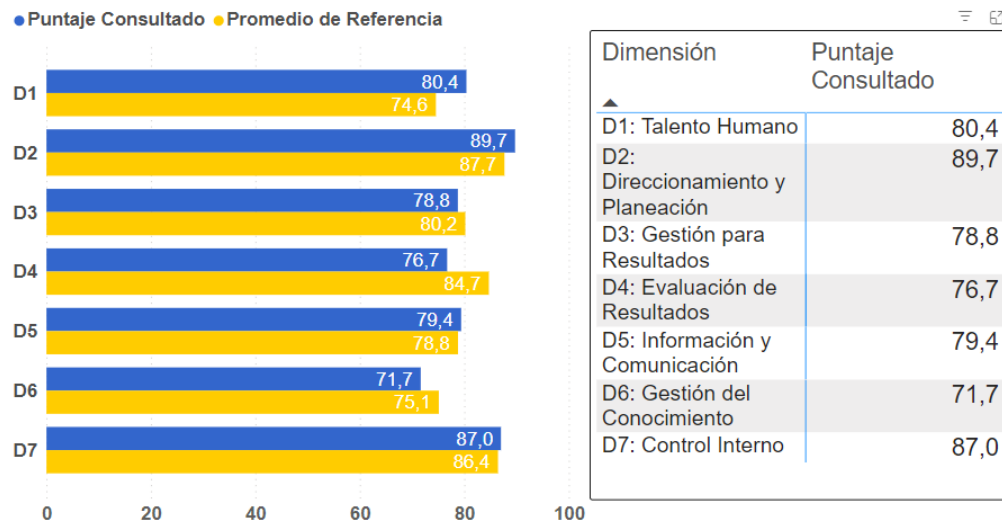
Gráfica 2 Índice de Desempeño Institucional 2023



Fuente: Resultados FURAG – DAFP - <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Al respecto se aclara que de los resultados frente a las 7 dimensiones de MIPG, se obtuvo un puntaje de 80,4% que es superior respecto a un 74.6% en la Dimensión de Talento Humano que es el resultado promedio de referencia del sector.

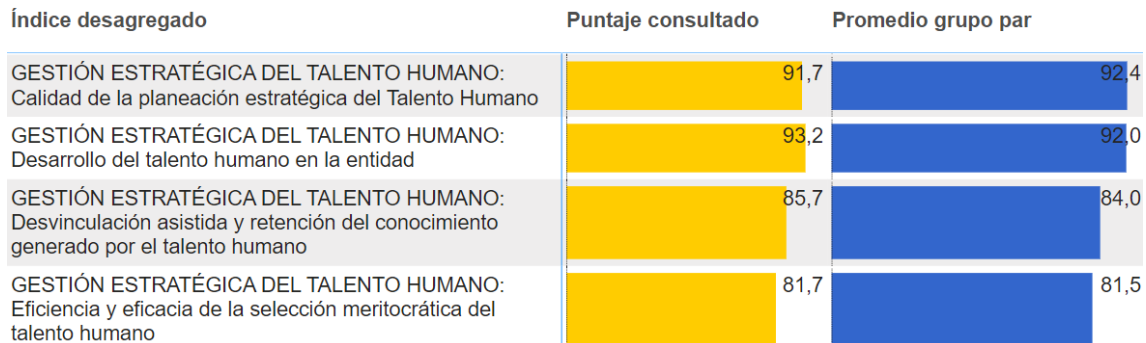
Gráfica 3 Resultados Dimensiones MIPG



Fuente: Resultados FURAG – DAFP - <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Ya para detallar los resultados de la Política de Gestión del Talento humano tenemos los siguientes resultados por índice detallado:

Gráfica 4 Resultados Índice Política GTH



Fuente: Resultados FURAG – DAFP - <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

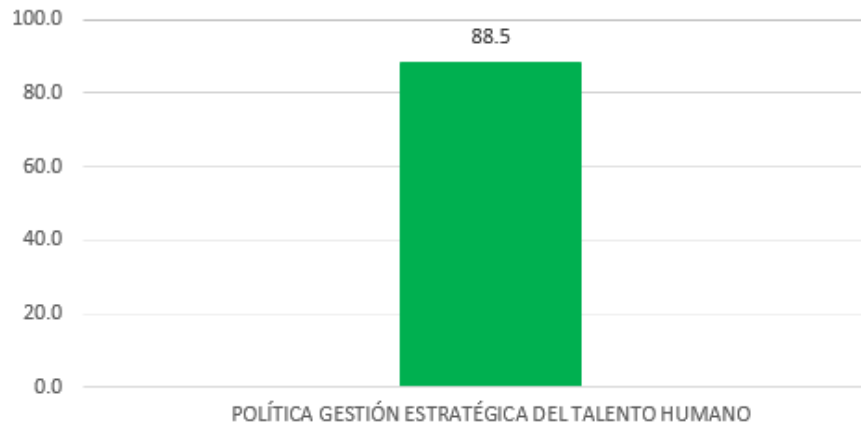
Dentro de los detallados, el único que está por debajo del promedio es el índice de calidad en la planeación estratégica del talento humano, por lo anterior, para este plan se priorizó la caracterización de la población frente a los nuevos funcionarios que ingresaron posterior a la realización del proceso de selección, en donde se renovó durante el 2023 más de un 60% de toda su planta.

6.2 Resultados Matriz de Auto diagnóstico de GETH 2023

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de la gestión estratégica de talento humano, se obtuvo un puntaje de 88.5% lo cual la ubica en el nivel de consolidación, o del primer nivel lo que implica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano de un sistema ya con la

madurez para gestionar lo requerido partiendo de las Rutas de creación de valor y el mejoramiento continuo.

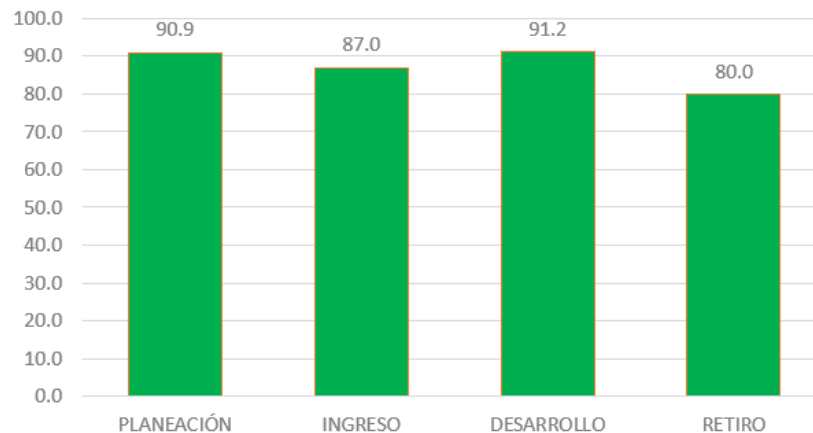
Gráfica 5 Resultado Final de la Matriz GETH



Fuente: Matriz de autodiagnóstico TH UPME

Frente a los componentes, se denota que se mantienen buenos índices, manteniendo la media de años previos, los resultados fueron los siguientes:

Gráfica 6 Resultados por componentes



Fuente: Matriz de autodiagnóstico TH UPME

Se debe puntualizar en los resultados obtenidos mucho más al detalle para encontrar el porqué se encuentran con los puntajes más bajos del promedio, y es que con el proceso de selección en desarrollo y la renovación de la planta de personal de más del 50% en la vigencia, se enfrentaron retos en ingreso y retiro del personal, lo que generó nuevos procesos para mejorar dichos procesos, ahora bien, debemos fortalecer la provisión del empleo, la gestión del desempeño, y la desvinculación asistida.

Así mismo la gestión frente a las rutas de creación que son las acciones orientadas al fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, las cuales a través de herramientas metodológicas y

conceptuales conducen a la creación de valor institucional, se tiene como resultados de su desempeño los siguientes:

Gráfica 7 Resultados Rutas de creación de valor

| RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR | | | |
|--|-----------|---|-----------|
| RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos | 91 | - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto | 87 |
| | | - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio | 96 |
| | | - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional | 91 |
| | | - Ruta para generar innovación con pasión | 91 |
| RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento | 87 | - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento | 90 |
| | | - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro | 86 |
| | | - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores | 85 |
| | | - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen | 86 |
| RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos | 86 | - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio | 88 |
| | | - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar | 84 |
| RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien | 88 | - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" | 89 |
| | | - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad | 88 |
| RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento | 85 | - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos | 85 |

Fuente: Matriz de autodiagnóstico TH UPME

Debemos trabajar en conjunto y propender por una mejor recolección y análisis de datos, así como implementar una cultura basada en el servicio.

6.3 Resultados de la Medición de clima Laboral

Atendiendo la normativa vigente, en especial lo contemplado en el artículo 24 del Decreto ley 1567, para la elaboración del presente plan se analizó la última encuesta de clima laboral realizada en la entidad, la cual fue en el año 2023; en esta, se tuvieron en cuenta las siguientes variables y factores asociados:

Gráfica 8 Componentes medición de clima laboral



Una vez aplicada la encuesta a la población participante, se obtiene un resultado general del 79% lo cual muestra una mejora con respecto al 2021 donde se tuvo un resultado de 71% en los resultados generales; de acuerdo con la escala de medición utilizada, el resultado corresponde a un nivel “Bueno” con posibilidad de intervención, tal como se muestra en la siguiente imagen:

A continuación, se relacionan los resultados desagregados por variable según la medición:

Gráfica 9 Resultados de la encuesta de clima organizacional 2023 UPME



Fuente: Resultado encuesta de Clima Organizacional

La medición del clima laboral revela el estado de ánimo de su empresa, lo cual resulta determinante para la productividad y eficiencia en todos los procesos. En LA UNIDAD DE PLANEACION MINERO ENERGETICA-UPME la percepción general fue positivo con un 79% global.

Una vez identificados los principales factores a intervenir y atendiendo el análisis realizado por la consultoría, se planearon una serie de actividades y talleres y acompañamiento por parte de expertos en los temas a mejorar, buscando atacar las causas de los niveles desfavorables en cada aspecto, dichas acciones fueron desarrolladas durante las vigencias 2022 y 2023 y se pretende dar continuidad durante la vigencia 2024 con base en las siguientes oportunidades de mejora para los componentes de Gestión del Conocimiento, Dirección y Gestión del Cambio, representando unos retos prometedores en:

- **Compensación:**
 - Comunicar al colaborador su buen desempeño, y como este repercute en lograr los objetivos compartidos, así como, dar a conocer las oportunidades de mejora.
 - Personalizar el reconocimiento laboral, por medio de programas de celebración, comunicados, recompensas, entre otros, que impulsen el compromiso a largo plazo.
 - Definir estrategias para reconocimiento de los colaboradores acordes a la cultura organizacional.
- **Salud Mental:**
 - Identificar el entorno del colaborador, los factores de riesgo y la estrategia para promover la atención a salud mental.
 - Evaluar las necesidades en salud mental de los colaboradores con el fin de tomar medidas de intervención.
 - Reconocer cuáles son las fuentes de apoyo a las que pueden recurrir las personas para pedir ayuda.

▪ **Liderazgo:**

- Fortalecer en los líderes la comunicación y la escucha activa empática, ya que incide directamente con el clima laboral y el cumplimiento de los objetivos de la organización.
- Equidad desde la estrategia: El líder debe contar con una gestión clara y objetiva en la redirección de tareas, con el fin de no recargar a los colaboradores en la responsabilidad asignadas.
- El líder debe identificar y tener claridad de las habilidades y competencias de los integrantes de su equipo, esto le permitirá realizar una asignación efectiva y coherente de las responsabilidades.

▪ **Desarrollo de Equipo:**

- Implementar actividades o talleres para todos los colaboradores con el fin de fortalecer habilidades blandas como comunicación, trabajo en equipo, inteligencia emocional, entre otras.
- Formación para líderes que les permitan tener herramientas para fomentar la escucha activa de una manera profesional y empática, en donde los equipos se sientan involucrados y apoyados.
- Se recomienda al área de Talento Humano incluir en sus planes de bienestar o procesos de gestión del desempeño, desarrollo y cultura, actividades prácticas que promuevan la comunicación y el relacionamiento en la organización.

▪ **Trabajo Colaborativo:**

- Implementar experiencias de aprendizaje innovador, realizar capacitaciones por medio de actividades que involucren diversas metodologías y estrategias que pueden incluirse en los planes de formación enfocado en el trabajo en equipo, la comunicación y el liderazgo.
- Desarrollar talleres o actividades al interior de los equipos que involucren dinámicas reflexivas, inteligencia emocional, desde vivencias individuales y grupales que permitan la complementariedad, integración y trabajo colaborativo.
- Creación de equipos multidisciplinarios para el desarrollo de proyectos, es una buena práctica para fomentar la creatividad, el compromiso y la innovación en la organización, además de incentivar el aprendizaje colaborativo, desarrollando competencias de responsabilidad individual, aumento de interés, sentido de pertenencia, refuerzo de habilidades y aprendizaje observacional.

▪ **Innovación Corporativa:**

- Las entidades públicas deben contar con mecanismos para favorecer la innovación institucional, para crear y potenciar soluciones eficientes en cuanto a recursos económicos, de tiempo y espacio, entre otros, que incentiven la generación de nuevo conocimiento y posibiliten una relación más cercana entre el ciudadano y el Estado, que tenga como marco la confianza, la calidad en la prestación de los servicios y la transparencia.
- las entidades públicas deben generar una oferta de capacitación a través del Plan Institucional de Capacitación, para que los servidores desarrollen las capacidades necesarias para complementar dichos mecanismos para incentivar la innovación. De otra parte, es importante destacar la Declaración de Innovación Pública de la OCDE, de la cual Colombia hace parte desde 2019, porque tiene como propósito legitimar la innovación como centro y estrategia

del funcionamiento de las instituciones del sector público y en el trabajo diario de los servidores públicos.

▪ **Adhesión al cambio:**

- Es fundamental que la organización involucre la gestión del cambio en los procesos de transformación, en donde el colaborador es el protagonista, no sin antes iniciar el cambio desde la cultura organizacional en todos sus aspectos. El área de comunicaciones es fundamental en todos los procesos y articulación de estrategias de cambio.
- Es importante dentro de la estrategia de cambio que los colaboradores conozcan qué es el cambio, el impacto en la actualidad, por qué es necesario, cuáles son sus etapas, las emociones asociadas, cómo aprender a gestionarlas, con el fin de mantener una adherencia de manera más rápida y efectiva.
- Existen herramientas de gestión del cambio desde el coaching que permiten identificar los aspectos positivos y el potencial de las organizaciones, más allá de los problemas o limitaciones que puedan tener, es necesario generar una nueva forma de pensar, contemplar, sentir y actuar desde una mirada sistémica con alta gestión en dinamismo y flexibilidad de manera individual y grupal.

6.4 Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional

Durante la vigencia 2023, el DANE lideró la aplicación de la Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional EDI publicados en el 2023 mediante el siguiente link:

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/gobierno/encuesta-sobre-ambiente-y-desempeno-institucional-nacional-edi>

El Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano y Servicio al Ciudadano identificó los temas que considera más relevantes, asociados al clima organizacional, para tenerlos en cuenta a la hora de planear las diferentes actividades y acciones encaminadas a fortalecer el ambiente laboral y el desempeño de los servidores públicos. A continuación, se relacionan los principales ejes revisados:

- Frente a la permanencia en la entidad:

Tabla 3 Principales Resultados EDI 2023

| Pensando en su futuro laboral, ¿cuál de las siguientes frases refleja mejor su pensamiento sobre la entidad? (Opción de respuesta única) | Total | % |
|---|--------------|----------|
| Quisiera continuar el resto de mi carrera laboral en esta entidad. | 34740 | 52.7 |
| Quisiera permanecer en esta entidad al menos los próximos tres años. | 17818 | 27.0 |
| Prefiero no contestar | 6301 | 9.6 |
| Quisiera dejar esta entidad en los próximos doce meses. | 5047 | 7.7 |
| Quisiera dejar esta entidad lo más pronto posible. | 1985 | 3.0 |

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta sobre Desempeño Institucional

- Frente al acceso a actividades, incentivos o beneficios

Tabla 4 Resultados acceso a incentivos EDI 2023

| Durante los últimos doce meses... | Si | | No | |
|---|-------|------|-------|------|
| | Total | % | Total | % |
| Accedió a algún programa de bienestar social en su entidad. | 32673 | 49.6 | 33219 | 50.4 |
| Recibió algún incentivo o estímulo por su trabajo. | 39418 | 59.8 | 26474 | 40.2 |
| Participó en alguna jornada de inducción o reinducción de su entidad | 22538 | 34.2 | 43353 | 65.8 |
| Se benefició de horarios flexibles en su jornada laboral. | 20864 | 31.7 | 45027 | 68.3 |
| Realizó alguna forma de trabajo en casa o teletrabajo ⁵ en su entidad. | 13112 | 19.9 | 52779 | 80.1 |
| Accedió a algún beneficio del Programa Servimos. | 61790 | 93.8 | 4102 | 6.2 |

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta sobre Desempeño Institucional

- Frente al trabajo remoto – teletrabajo

Tabla 5 Resultados teletrabajo EDI 2023

| Después de la pandemia, ¿Con qué frecuencia le gustaría teletrabajar o trabajar en casa? (Opción de respuesta única) | Total | % |
|--|-------|------|
| Nunca | 5361 | 8.1 |
| Muy de vez en cuando | 6550 | 9.9 |
| 1 día por semana | 4737 | 7.2 |
| 2 días por semana | 15993 | 24.3 |
| 3 días por semana | 16239 | 24.6 |
| 4 días por semana | 6194 | 9.4 |
| 5 o más días por semana | 10817 | 16.4 |

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta sobre Desempeño Institucional

- Frente a los jefes inmediatos

Tabla 6 Resultados directivos y jefes EDI 2023

| Pensando en su jefe/a inmediato, ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones? | Totalmente de acuerdo | | De acuerdo | | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | | En desacuerdo | | Totalmente en desacuerdo | | No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar | |
|--|-----------------------|------|------------|------|--------------------------------|------|---------------|-----|--------------------------|-----|---|-----|
| | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % |
| Asignó las cargas de trabajo de forma equitativa. | 21258 | 32.3 | 26413 | 40.1 | 7920 | 12.0 | 6546 | 9.9 | 2567 | 3.9 | 1188 | 1.8 |
| Tuvo en cuenta mis aportes en la toma de decisiones. | 23624 | 35.9 | 27176 | 41.2 | 8023 | 12.2 | 4020 | 6.1 | 2001 | 3.0 | 1048 | 1.6 |
| Me motivó para realizar mejor mi trabajo. | 22896 | 34.7 | 25546 | 38.8 | 9755 | 14.8 | 4609 | 7.0 | 2352 | 3.6 | 734 | 1.1 |
| Confío en las decisiones que toma. | 24377 | 37.0 | 27683 | 42.0 | 8324 | 12.6 | 2934 | 4.5 | 1565 | 2.4 | 1009 | 1.5 |
| Lideró dando un buen ejemplo. | 25880 | 39.3 | 25703 | 39.0 | 7853 | 11.9 | 3279 | 5.0 | 2171 | 3.3 | 1005 | 1.5 |
| Se interesó en mi bienestar personal. | 24958 | 37.9 | 24251 | 36.8 | 9318 | 14.1 | 3864 | 5.9 | 2482 | 3.8 | 1018 | 1.5 |
| Comunicó estándares éticos claros a sus subordinados. | 24582 | 37.3 | 26482 | 40.2 | 8657 | 13.1 | 3025 | 4.6 | 1779 | 2.7 | 1368 | 2.1 |
| Reconoció cuando hice bien mi trabajo. | 24225 | 36.8 | 25115 | 38.1 | 9368 | 14.2 | 3753 | 5.7 | 2419 | 3.7 | 1011 | 1.5 |
| <i>Impulsó la cultura de la transformación digital en la entidad.</i> | 20602 | 31.3 | 24344 | 36.9 | 12045 | 18.3 | 3793 | 5.8 | 2265 | 3.4 | 2842 | 4.3 |

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta sobre Desempeño Institucional

Según esta información, resulta importante dar continuidad al proyecto de teletrabajo autónomo y suplementario que se adoptó desde inicios de la vigencia 2021; reforzar temas de liderazgo y comunicación efectiva para el personal y los líderes y continuar con la implementación de actividades que refuercen el sentido de pertenencia y compromiso con la entidad.

6.5 Necesidades de bienestar en la entidad

Con el objetivo de identificar aquellas actividades que resultan más afines para el personal, desde el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano y Atención al Ciudadano se implementó de manera virtual la encuesta “F-TH.047 Diagnóstico de Necesidades Bienestar”, la cual fue aplicada al final de la vigencia 2023 y fue respondida por un total de 93 de los 116 servidores que se encontraban activos en la fecha de desarrollo de esta; es decir, el 80% de la planta.

Cabe resaltar que, con ocasión al concurso de méritos Nación 3 y al ingreso del nuevo personal, los resultados de la encuesta y las preferencias identificadas podrían variar debido al cambio de servidores y

por esto, se busca el establecimiento de actividades de gran alcance que permitan impactar de manera transversal a la mayoría de los funcionarios.

A continuación, se relaciona la información más relevante producto de las respuestas obtenidas:

El 68% de la población encuestada, considera que se deben priorizar las Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas en el Plan de Bienestar vigencia 2023, dentro de la agrupación de actividades también se tiene que un 37% prefiere priorizar también Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana).

Tabla 7 Priorización Actividades de Bienestar

| Actividades | Cantidad |
|---|----------|
| Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas, Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana) | 26 |
| Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas, Actividades de integración familiar | 20 |
| Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas, Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud | 18 |
| Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana) | 11 |
| Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas | 4 |
| Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas, Conferencias y charlas motivacionales | 4 |
| Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas, Ferias de vivienda y financieras | 4 |
| Actividades de integración familiar, Ferias de vivienda y financieras | 3 |
| Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas, Pre pensionados - preparación para la pensión | 3 |

Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación de la encuesta de Necesidades de Bienestar

Los principales motivos por los cuales los servidores participarían en las actividades de bienestar dentro del listado dispuesto son Disminución de estrés, Práctica del deporte y Fortalecimiento del clima organizacional.

Tabla 8 Motivos de Participación Actividades de Bienestar

| Motivos de participación agrupados | Cantidad |
|--|----------|
| Disminución del Estrés | 64 |
| Práctica del Deporte | 50 |
| Fortalecimiento del clima organizacional | 46 |
| Disfrute de los beneficios ofrecidos | 44 |
| Esparcimiento en familia | 43 |
| Ampliar o fortalecer amistades | 40 |
| Práctica de actividades de auto cuidado | 33 |
| Desafío y competición | 9 |

Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación de la encuesta de Necesidades de Bienestar

El 52% de la población encuestada argumenta gran carga laboral y un 23% falta de tiempo como los principales motivos por los cuales no participarían en actividades de bienestar.

Tabla 9 Motivo de no participación en actividades de bienestar

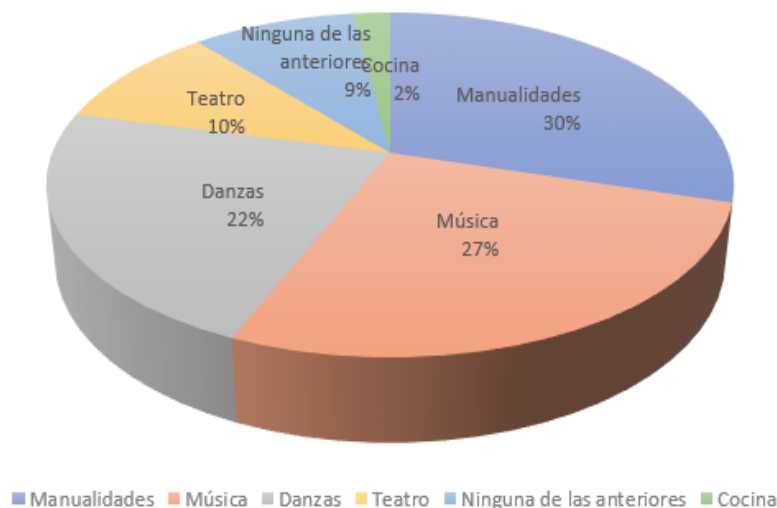
| Motivos | Cantidad |
|--|----------|
| Carga laboral | 49 |
| Falta de tiempo | 22 |
| Las actividades no son de su gusto | 10 |
| Su jefe inmediato no le da autorización | 7 |
| Algunas actividades no son de mí gusto | 1 |
| Carga laboral y falta de tiempo | 1 |
| N.A. | 2 |
| No participaría cuando son para familias con hijos | 1 |

Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación de la encuesta de Necesidades de Bienestar

El 68% de los servidores públicos cuenta con vivienda propia, es decir que aún existe un 32% que le sería útil conocer sobre las posibilidades para adquisición de vivienda propia. Por lo cual se contará con ferias de servicios destinadas a vivienda junto con nuestros aliados.

El 30% de los encuestados considera dentro del grupo de actividades propuestas que la actividad más idónea para desarrollar habilidades artísticas es manualidades y el 27% la música.

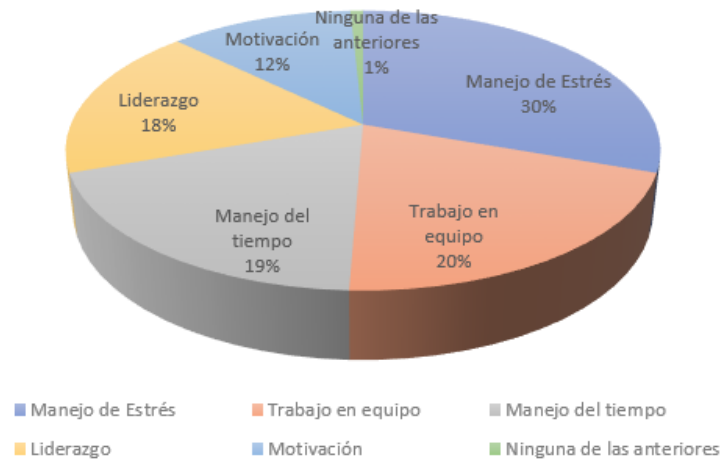
Gráfica 8 Actividades para desarrollar habilidades artísticas



Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación de la encuesta de Necesidades de Bienestar

Para el desarrollo de habilidades blandas, los servidores encuestados consideran que actividades para manejo del estrés (30%) y trabajo en equipo (20%) son las más importantes.

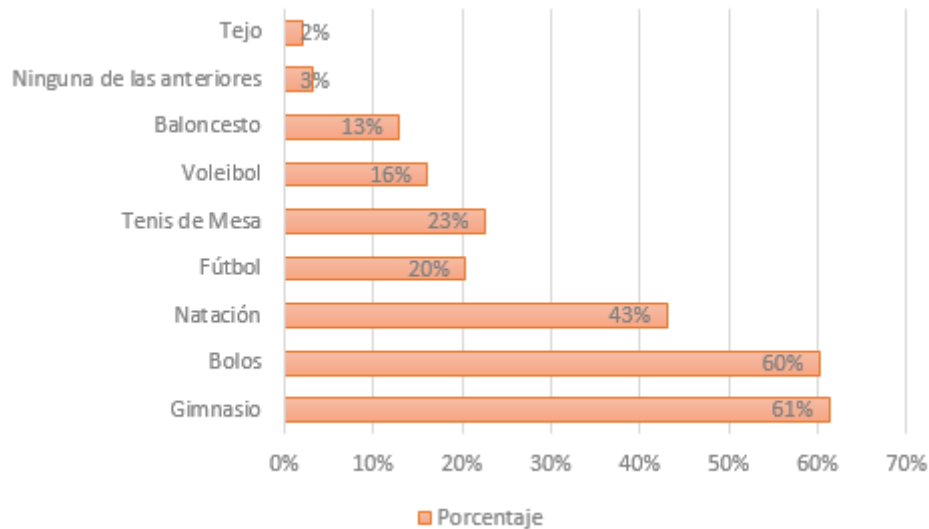
Gráfica 9 Actividades para desarrollar habilidades blandas



Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación de la encuesta de Necesidades de Bienestar

En cuanto a la selección de actividades, dentro de la agrupación las más escogidas por la totalidad de servidores fueron Gimnasio con un 61%, seguido de Bolos con un 60% y finalmente natación con un 43%.

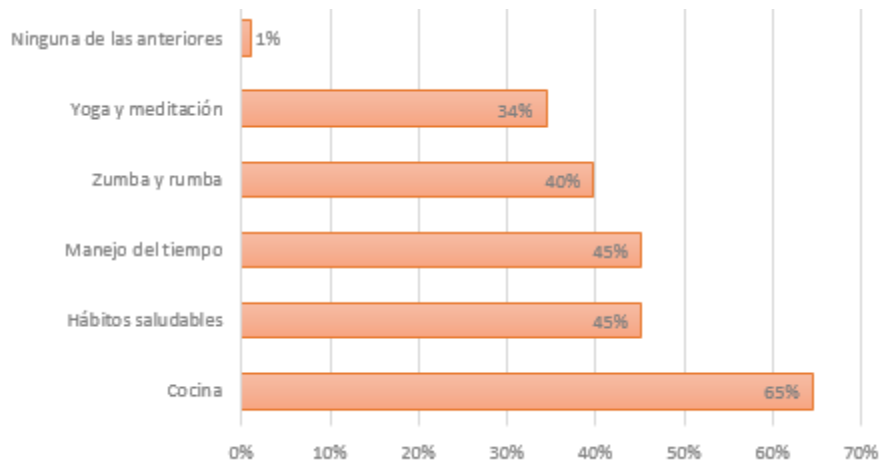
Gráfica 10 Actividades para desarrollar destrezas deportivas



Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación de la encuesta de Necesidades de Bienestar

Del total encuestado, se eligieron por el 65% de la población encuestada a Cocina y un 45% Hábitos Saludables como las actividades más afines para el desarrollo de habilidades personales.

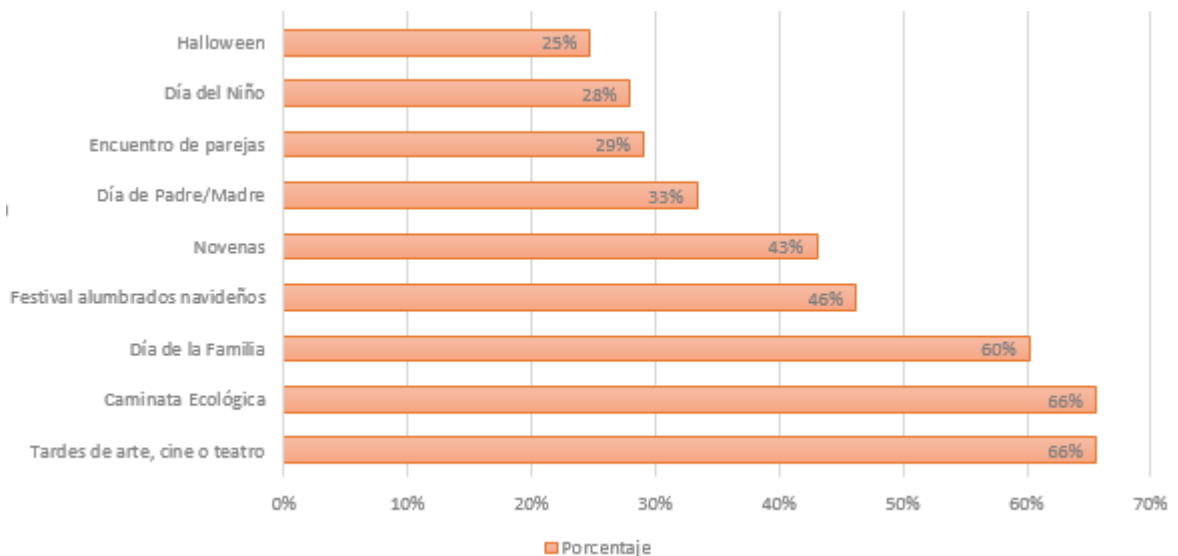
Gráfica 11 Actividades para el desarrollo de habilidades personales



Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación de la encuesta de Necesidades de Bienestar

Dentro de las principales actividades elegidas por los servidores encuestados para celebraciones especiales, se encuentran que entre un 66% y un 60% preferirían Tarde de cine o teatro, Caminata ecológica y Día de la familia.

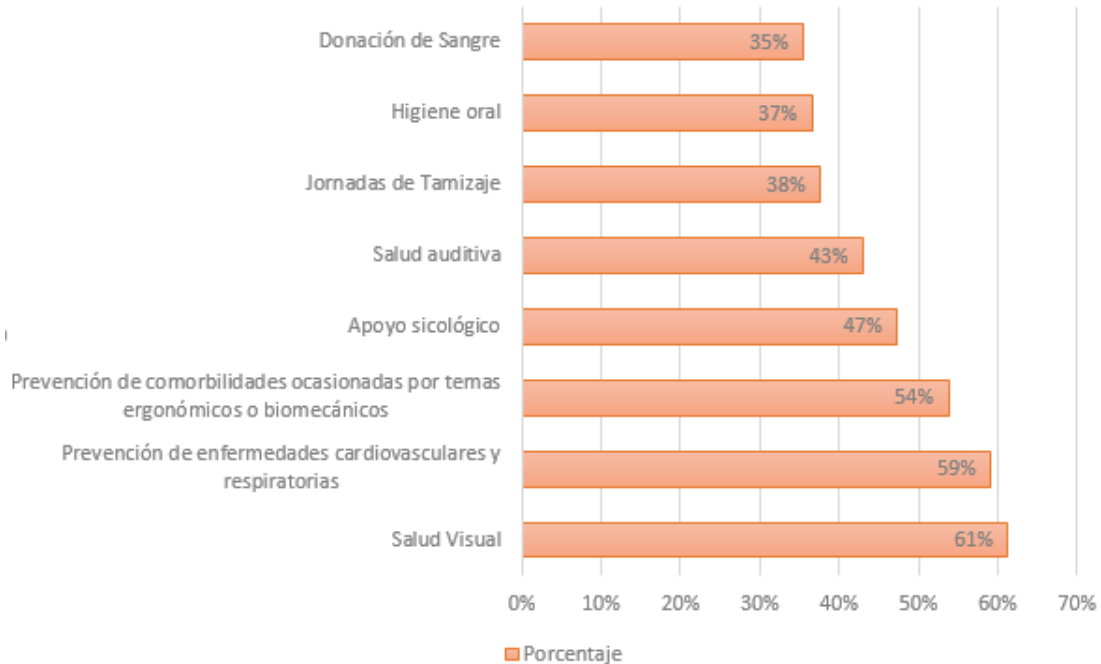
Gráfica 12 Actividades para celebraciones especiales



Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación de la encuesta de Necesidades de Bienestar

Dentro Jornadas de prevención y promoción en salud en la población encuestada preferiría Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias (59%) y Salud Visual (61%).

Gráfica 13 Temas para Jornadas de prevención y promoción en salud



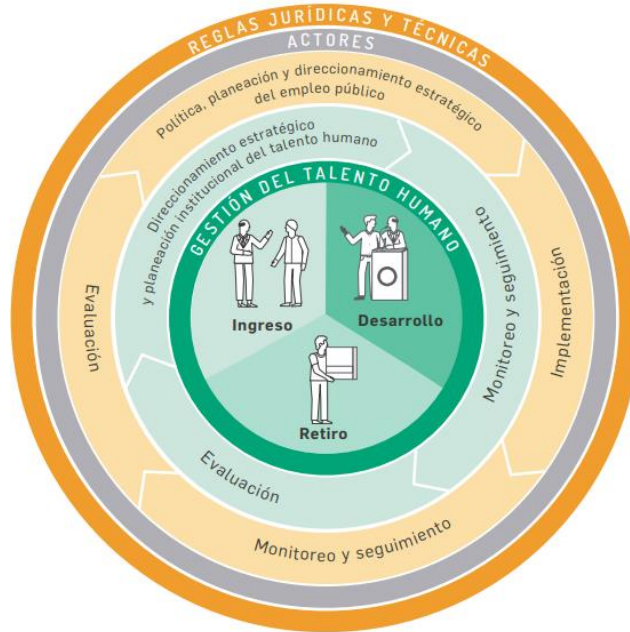
Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación de la encuesta de Necesidades de Bienestar

7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR

El Plan de Bienestar Social del año 2024 se establece como un instrumento técnico que da los lineamientos dentro de la UPME, alineados con el Decreto Ley 1567 de 2015, en este componente se busca propiciar espacios de fortalecimiento del clima organizacional, mientras se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Esto se realizará con el apoyo de nuestros aliados estratégicos como la Caja de Compensación Familiar, la ARL y las demás entidades o instituciones con las que se establezcan convenios o contratos.

Adicionalmente, se deben tener en cuenta las siguientes etapas o procesos en las que se enmarcarán las actividades a realizar los cuales son el eje central del empleo público de acuerdo con el DAFP, tal como lo podemos ver a continuación:

Ilustración 1 Dimensión TH - MIPG



Fuente: Función Pública, 2016.

De acuerdo con lo anterior las actividades contempladas en el plan deberán estar en concordancia con alguna de las fases del ciclo de un servidor, que son las siguientes:

Ingreso: Comprende los procesos de vinculación e inducción

Desarrollo: Se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, bienestar, estímulos, plan de vacantes y previsión de empleos, teletrabajo, entre otras.

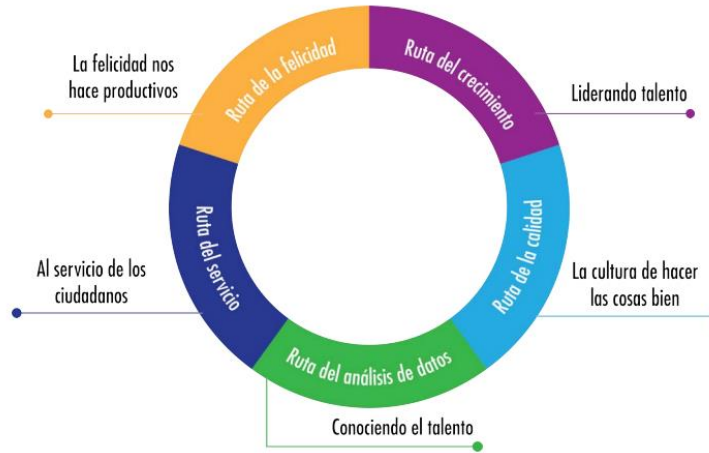
Retiro: Situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

Las actividades o estrategias implementadas para esta dimensión, implicará un monitoreo constante y una sinergia interinstitucional para varios efectos: gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a estos 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.

Aunado a ello, se aplican las rutas de creación de valor que se encuentran enmarcadas también en el MIPG, donde el bienestar que experimenta el servidor por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.

Para su exitoso desarrollo, el plan se enmarca en las rutas establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión que las cuales son:

Ilustración 2 Rutas MIPG 2024



Fuente: DAFP 2021 - 2022

- Ruta de la Felicidad:** La promoción y preservación de la felicidad en el entorno laboral del servidor público no solo constituye un imperativo ético, sino también un fundamento indispensable para cultivar la eficiencia, la productividad y el compromiso, elementos esenciales que contribuyen a la construcción de una administración pública robusta y orientada al bienestar colectivo. Esta ruta se relaciona con las siguientes temáticas de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reintucción, movilidad, mejoramiento individual.
- Ruta del Crecimiento:** El liderazgo efectivo en el entorno laboral del servidor público emerge como un catalizador esencial para la conducción estratégica, la cohesión organizativa y la maximización del servicio público, constituyendo la piedra angular que promueve la eficacia, la transparencia y la confianza en la gestión gubernamental. Esta ruta se relaciona con las siguientes temáticas de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reintucción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.
- Ruta del Servicio:** El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. Esta ruta se relaciona con las siguientes temáticas de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reintucción,

cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

- **Ruta de la calidad:** Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad. Esta ruta se relaciona con las siguientes temáticas de acuerdo con la capacidad de cada entidad evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.
- **Ruta de análisis de datos:** Permite tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona con las siguientes temáticas de acuerdo con la capacidad de cada entidad: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

Por otra parte, los estímulos e incentivos pretenden exaltar el desempeño en niveles de excelencia, creando condiciones favorables direccionadas al cumplimiento de los objetivos establecidos y motivando al Talento Humano de la Unidad para el desempeño idóneo de sus funciones; este componente se encuentra dirigido solamente a los empleados de carrera y aquellos de libre nombramiento y remoción en los niveles profesional, técnico y asistencial. Así, reconocimiento merecido a un servidor, adquiere un significado claro no solo para quien lo recibe, sino para su equipo de trabajo y para toda la comunidad institucional, motivando a los demás a ser parte de aquellos que destacan por su diaria labor.

Los incentivos a reconocer en la UPME de acuerdo con la normativa vigente, corresponden a incentivos no pecuniarios para mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera en cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción.

Alineados con el plan Institucional de Capacitación y el Plan Estratégico de Talento Humano, otro incentivo a reconocer, será a los mejores equipos de trabajo en el marco de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PAE.

De acuerdo con esto, la Unidad pretende reconocer el compromiso de los funcionarios de carrera administrativa según el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral y con los resultados en nivel sobresaliente, de conformidad con el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, el Artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, en los cuales se determina que los resultados de la evaluación del desempeño laboral deben tenerse en cuenta entre otros aspectos para otorgar los estímulos e incentivos.

7.1 Ejes del Plan de bienestar, estímulos e incentivos.³

Son cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público.

7.1.1 Eje 1. Equilibrio Psicosocial:

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes:

Factores psicosociales: Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral: Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.

Calidad de vida laboral: Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

7.1.2 Eje 2. Salud Mental

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

Higiene mental o psicológica: Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en

³Todos los ejes han sido tomados del Plan de Bienestar 2023-2026
https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-12-12_Documento_programa_nacional_de_bienestar_vf1.pdf/d9b4c72b-7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048

armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

Prevención de nuevos riesgos a la salud: Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Por lo que, este componente lo integran las siguientes iniciativas: Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados.

7.1.3 Ejes 3. Diversidad e inclusión

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. Sus componentes son:

Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

Prevención, atención y medidas de protección: Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

7.1.4 Eje 4. Transformación Digital

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

Creación de cultura digital para el bienestar: Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.

Analítica de datos para el bienestar: Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

Creación de ecosistemas digitales: Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

7.1.5 Eje 5. Identidad y vocación por el servicio público

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. El principal componente para crear esta cultura es:

Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

Así mismo, comprende actividades relacionadas con promover la vocación por el servicio público en las servidoras y los servidores públicos en lo que tiene que ver con brindar el mejor servicio y de calidad a los grupos de interés, mejoramiento continuo de las capacidades y competencias propias, así como estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, poner en práctica de manera constante el respeto tanto con los compañeros como a quienes prestan atención y motivar a las y los compañeros al constante mejoramiento y al trabajo colaborativo.

8. ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN

Como principal estrategia se realizará la gestión de recursos ante aliados estratégicos públicos, privados y mixtos, con el objetivo de desarrollar todas las actividades planteadas; algunos de ellos serán:

- Caja de compensación
- Aseguradora de riesgos laborales
- ESAP – SENA y universidades privadas
- Ministerio de Minas y Energía
- Fondo Nacional del Ahorro

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con las perspectivas del modelo planteado y con base en el trabajo realizado en la última vigencia, se mantendrán los indicadores implementados desde el 2020:

Tabla 10 Indicadores Plan de Bienestar Social e Incentivos

| NOMBRE DEL INDICADOR | FÓRMULA DEL INDICADOR |
|--|---|
| Cumplimiento del Plan de Bienestar, estímulos e incentivos | <p>(N° de actividades ejecutadas / N° de actividades planificadas) *100</p> <p>Numerador: Total de actividades ejecutadas dentro del periodo.</p> <p>Denominador: Total de actividades proyectadas en el Plan de Bienestar, estímulos e incentivos.</p> |
| Cobertura de las actividades de Bienestar | <p>(N° Total personas participantes / N° total de personas convocadas a las actividades) *100</p> <p>Numerador: Sumatoria de personas asistentes a las actividades de bienestar.</p> <p>Denominador: Sumatoria de personas convocadas a las actividades de bienestar.</p> |

Fuente: UPME, 2020

La medición se realizará con periodicidad trimestral con el objetivo de monitorear la eficacia de la implementación del plan y tener la opción de establecer nuevos controles en caso de ser necesario.

10. 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 atendiendo la normativa vigente, antes del 31 de enero de 2024; esta actividad estará reforzada con una difusión vía mailing de la resolución de adopción, dirigida a los servidores públicos de la UPME, para asegurar que sea de conocimiento general en la entidad.

11. CRONOGRAMA Y FICHAS DE EJECUCIÓN

El cronograma y las actividades propuestas con base en los diagnósticos e insumos referenciados en el presente documento, se especifica en el Anexo 1 “Cronograma de actividades programadas”, a continuación, se relacionan las convenciones utilizadas:

TIPO

- Ingreso I
- Permanencia P
- Retiro R

PRESUPUESTO

- Recursos Internos RI
- Aportes Aliados AA

12. CONTROL DE CAMBIOS

| Fecha | Versión | No. Comité de Gestión y Desempeño de Aprobación | Observación |
|------------|---------|---|-----------------|
| 26/01/2024 | 1 | 1 | Aprobación Plan |

13. ANEXO 1 – Cronograma de Actividades

| No. | RUTA | EJE | COMPONENTE | Estímulos e Incentivos | ACTIVIDAD | TIPO | | PPTO | | EJECUCIÓN | | | | | | | | | | | | | |
|-----|----------------------|-------------------------------|---|------------------------|--|------|---|------|----|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|---|
| | | | | | | I | P | R | RI | AA | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEPT | OCT | NOV | DIC | |
| 1 | Ruta de la felicidad | Eje 2. Salud Mental | Prevención de nuevos riesgos a la salud | N/A | Pausas activas - cardiorumba/meditación - estiramiento | X | | | X | | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| 2 | Ruta de la felicidad | Eje 2. Salud Mental | Higiene mental y psicológica. | N/A | Semana de la Salud | X | | | X | | | | | | | | | | X | | | | |
| 3 | Ruta de la felicidad | Eje 1. Equilibrio Psicosocial | Equilibrio entre vida personal, familiar y laboral. | N/A | Campaña promoción uso de la bicicleta | X | | | X | | | | | | | | | | | | X | | |
| 4 | Ruta de la felicidad | Eje 1. Equilibrio Psicosocial | Equilibrio entre vida personal, familiar y laboral. | N/A | Campaña uso y beneficios de Sala de lactancia | X | | X | | | | X | | | | | | | X | | | | |
| 5 | Ruta del crecimiento | Eje 1. Equilibrio Psicosocial | Calidad de vida laboral | N/A | Reconocimiento Día de Profesionales y Ocupaciones | X | | X | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| 6 | Ruta del crecimiento | Eje 1. Equilibrio Psicosocial | Calidad de vida laboral | N/A | Reconocimiento Cumpleaños | X | | X | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| 7 | Ruta de la felicidad | Eje 1. Equilibrio Psicosocial | Equilibrio entre vida personal, familiar y laboral. | N/A | Día de la familia (Conmemoración o día libre) | X | | X | | | | | | | X | | | | | | X | | |
| 8 | Ruta de la felicidad | Eje 1. Equilibrio Psicosocial | Calidad de vida laboral | N/A | Día de la madre | X | | | X | | | | | X | | | | | | | | | |
| 9 | Ruta de la felicidad | Eje 1. Equilibrio Psicosocial | Calidad de vida laboral | N/A | Día del padre | X | | | X | | | | | | X | | | | | | | | |
| 10 | Ruta de la felicidad | Eje 1. Equilibrio Psicosocial | Calidad de vida laboral | N/A | Día del niño | X | | X | | | | | X | | | | | | | | | | |
| 11 | Ruta del crecimiento | Eje 3. Diversidad e Inclusión | Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad | N/A | Reconocimiento Día del Género | X | | X | | | | | | X | | | | | | | | | |
| 12 | Ruta del servicio | Eje 1. Equilibrio Psicosocial | Calidad de vida laboral | X | Día del Servidor público | X | | X | | | | | | | X | | | | | | | | |

| No. | RUTA | EJE | COMPONENTE | Estímulos e Incentivos | ACTIVIDAD | TIPO | | PPTO | | EJECUCIÓN | | | | | | | | | | | | |
|-----|----------------------------|---|---|------------------------|---|------|---|------|----|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|
| | | | | | | I | P | R | RI | AA | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEPT | OCT | NOV | DIC |
| 13 | Ruta del servicio | Eje 5. Identidad y Vocación por el servicio público | Fomento al sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público | N/A | Vive los valores UPME - Amor y Amistad | X | | X | | | | | | | | | | X | | | | |
| 14 | Ruta de la felicidad | Eje 1. Equilibrio Psicosocial | Calidad de vida laboral | N/A | Día de Halloween | X | | X | | | | | | | | | | | X | | | |
| 15 | Ruta del servicio | Eje 5. Identidad y Vocación por el servicio público | Fomento al sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público | N/A | Cierre de Gestión | X | | X | | | | | | | | | | | | | | X |
| 16 | Ruta de la felicidad | Eje 1. Equilibrio Psicosocial | Calidad de vida laboral | N/A | Apertura novenas navideñas | X | | X | | | | | | | | | | | | | | X |
| 17 | Ruta del crecimiento | Eje 1. Equilibrio Psicosocial | Factores psicosociales | N/A | Jornada deportiva: Bolos - Entrenamiento Físico - Natación | X | | X | | | | | | X | X | X | X | X | X | X | | |
| 18 | Ruta del crecimiento | Eje 1. Equilibrio Psicosocial | Factores psicosociales | N/A | Juegos función Pública | X | | X | | | | | | | | | X | X | X | X | X | |
| 19 | Ruta del crecimiento | Eje 1. Equilibrio Psicosocial | Factores psicosociales | N/A | Taller de Manualidades | X | | X | | | | | | | | | | | | | X | |
| 20 | Ruta del crecimiento | Eje 2. Salud Mental | Prevención de nuevos riesgos a la salud | N/A | Caminata ecológica | X | | X | | | | | | | | | X | | | | | |
| 21 | Ruta de la felicidad | Eje 1. Equilibrio Psicosocial | Equilibrio entre vida personal, familiar y laboral. | N/A | Vacaciones recreativas | X | | X | | | | | | | | X | | | | | | X |
| 22 | Ruta de la calidad | Eje 4. Transformación Digital | Creación de cultura digital para el bienestar | N/A | Capacitación en mejores prácticas para teletrabajar seguramente. | X | | | X | | X | | | | | | | | | | | |
| 23 | Ruta del análisis de datos | Eje 4. Transformación Digital | Análítica de datos para el bienestar | N/A | Consolidación de una Matriz de datos para caracterización de funcionarios | X | | X | | | | | | | X | | | | | | | X |
| 24 | Ruta de la calidad | Eje 4. Transformación Digital | Creación de ecosistemas digitales | N/A | Capacitación en Manejo de ecosistemas digitales | X | | | X | | | | | | | | X | | | | | |

| No. | RUTA | EJE | COMPONENTE | Estímulos e Incentivos | ACTIVIDAD | TIPO | | PPTO | | EJECUCIÓN | | | | | | | | | | | | | |
|-----|----------------------|---|---|------------------------|---|------|---|------|----|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|---|
| | | | | | | I | P | R | RI | AA | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEPT | OCT | NOV | DIC | |
| 25 | Ruta del servicio | Eje 5. Identidad y Vocación por el servicio público | Fomento al sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público | N/A | Olimpiadas del Saber UPME | X | | X | | | | | | X | | | | | | | | | |
| 26 | Ruta del crecimiento | Eje 3. Diversidad e Inclusión | Prevención, atención y medidas de protección | N/A | Capacitación enfocada a la prevención de la violencia y acoso en el trabajo, equidad e igualdad laboral, entre otros. | X | | X | | | | | | | X | | | | | | | | |
| 27 | Ruta de la felicidad | Eje 1. Equilibrio Psicosocial | Factores psicosociales | N/A | Taller de Cocina y Hábitos Saludables | X | | X | | | | | X | | | | | | | | | | |
| 28 | Ruta del crecimiento | Eje 1. Equilibrio Psicosocial | Calidad de vida laboral | N/A | Taller pre-pensionados | | X | X | | | | | | | | | | | | X | | | |
| 29 | Ruta del crecimiento | Eje 2. Salud Mental | Higiene mental y psicológica. | N/A | Taller del clima laboral | X | | X | | | | | | | | X | X | X | X | X | | | |
| 30 | Ruta del crecimiento | Eje 1. Equilibrio Psicosocial | Factores psicosociales | N/A | Feria de vivienda y de servicios empresas aliadas | X | | | X | | | X | | | | | | | X | | | | |
| 31 | Ruta del crecimiento | Eje 1. Equilibrio Psicosocial | Calidad de vida laboral | N/A | Socialización Programa Servimos - DAFP | X | | | | | | X | | | X | | | | X | | | | |
| 32 | Ruta del servicio | Eje 1. Equilibrio Psicosocial | Equilibrio entre vida personal, familiar y laboral. | N/A | Campaña de Teletrabajo | X | | X | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| 33 | Ruta del servicio | Eje 1. Equilibrio Psicosocial | Equilibrio entre vida personal, familiar y laboral. | N/A | Horario flexible | X | | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| 34 | Ruta del crecimiento | Eje 1. Equilibrio Psicosocial | Calidad de vida laboral | X | Auxilios educativos | X | | X | | | | | | | X | | | | | | | | |
| 35 | Ruta de la felicidad | Eje 1. Equilibrio Psicosocial | Calidad de vida laboral | X | Elección Mejor Servidor | X | | | X | | | | | | | | | | | | | | X |
| 36 | Ruta del crecimiento | Eje 1. Equilibrio Psicosocial | Calidad de vida laboral | X | Reconocimiento proyectos PAE | X | | X | | | | | | | | | | | | | | | X |

Fuente: UPME 2024