



PLAN DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS

2023

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	4
2. MARCO CONCEPTUAL	5
2.1. Marco Institucional	8
2.2. Código de Integridad UPME	8
2.3. Definiciones Siglas	9
2.4. Organigrama	9
3. ESTRUCTURACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS... ..	10
3.1 Beneficiarios.....	11
3.2 Entidades de Apoyo.....	11
4. OBJETIVO GENERAL.....	12
4.1 Objetivos específicos	12
5. ALCANCE	12
6. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE BIENESTAR.....	12
6.1 Medición clima laboral.....	13
6.1.1 Resultados de Medición de Clima Organizacional 2021	13
6.2 Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional	15
6.3 Resultados FURAG 2021.....	18
6.4 Encuesta de Diagnóstico de Necesidades de Bienestar	19
7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR	25
7.1 Subprograma de Protección y Servicios Sociales y Calidad de Vida Laboral.	25
7.2 Área de Estímulos e Incentivos	27
8. ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN.....	28
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	28
10. SOCIALIZACIÓN	29
11. CRONOGRAMA Y FICHAS DE EJECUCIÓN.....	29
12. CONTROL DE CAMBIOS.....	29
ANEXO 1 – Cronograma de Actividades	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Principales Resultados EDI 2021	15
Tabla 2 Comparativo resultados FURAG 2020 vs.2021	18
Tabla 3 Recomendaciones UPME resultados FURAG	18
Tabla 4 Motivos de Participación Actividades de Bienestar	20
Tabla 5 Motivo de no participación en actividades de bienestar	21
Tabla 6 Actividades para celebraciones especiales	24
Tabla 7 Temas para Jornadas de prevención y promoción en salud	25

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Priorización Actividades de Bienestar	20
Gráfica 2 Actividades para desarrollar habilidades artísticas	21
Gráfica 3 Actividades para desarrollar habilidades blandas	22
Gráfica 4 Actividades para desarrollar destrezas deportivas.....	23
Gráfica 5 Actividades para el desarrollo de habilidades personales	23

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, buscando 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: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022”² aportó lineamientos para abordaje incluyente en la estrategia de bienestar y considerando que, producto de la transformación digital que se ha vivido con mayor fuerza desde el confinamiento generado entre 2020 y 2021 por la pandemia Covid-19 es imperativo que la planeación de las actividades se plantee pensando en un enfoque mixto, es decir desde la presencialidad y la virtualidad, con el objetivo de alcanzar una mayor cobertura de las acciones a desarrollar para brindar así, mayor accesibilidad a las mismas de parte del personal participante.

Por esta razón, el Plan de Bienestar, estímulos e Incentivos deberá ofrecer una serie de actividades que puedan adaptarse no solo a las actuales de la entidad, sino también a las de los servidores y del entorno, todo 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 Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2023, 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 Servidores saludables, entidades sostenibles 2020-2022”:

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Programa%20Nacional%20de%20Bienestar%20Social%202020-2022/a6b866aa-e8ae-67cc-3986-4aeb0f482182?download=true>
F-MC-04

2022/09/19

*Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera **“Copia No Controlada”**. La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGUEME.*

2. MARCO CONCEPTUAL

El Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos de la entidad, debe procurar 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 interesante reto para el Grupo Interno de Gestión del Talento Humano y Atención 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:

- Constitución Política de Colombia de 1991 y Programa Estado Joven.
- **Decreto Ley 1567 de 1998**, Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 909 de 2004**, Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1821 de 2016**, Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas.
- **Ley 734 de 2002**, Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. De forma paralela a los deberes de los servidores públicos, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
- **Decreto 1083 de 2015**, Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Fundamentalmente, son aplicables los siguientes artículos:

2.2.10.1 Deber de organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados³.

³ De igual manera dispone que se podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: i) Deportivos, recreativos y vacacionales; ii) Artísticos y culturales; iii) Promoción y prevención de la salud; y, iv) Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

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

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

2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera⁴.

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

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

2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad.

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

2.2.10.10. Los incentivos se establecerán con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base

⁴ Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones: i) Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad; ii) Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio. Por otra parte, aclara que los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo

en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio, entre otros.

2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción

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

2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior; ii) Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

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

2.2.10.15. Especifica los requisitos mínimos a considerar en la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos.

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

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

2.2.5.5.3 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que,

sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

2.1. Marco Institucional

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

2.2. 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: Cumplimiento 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. Definiciones 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

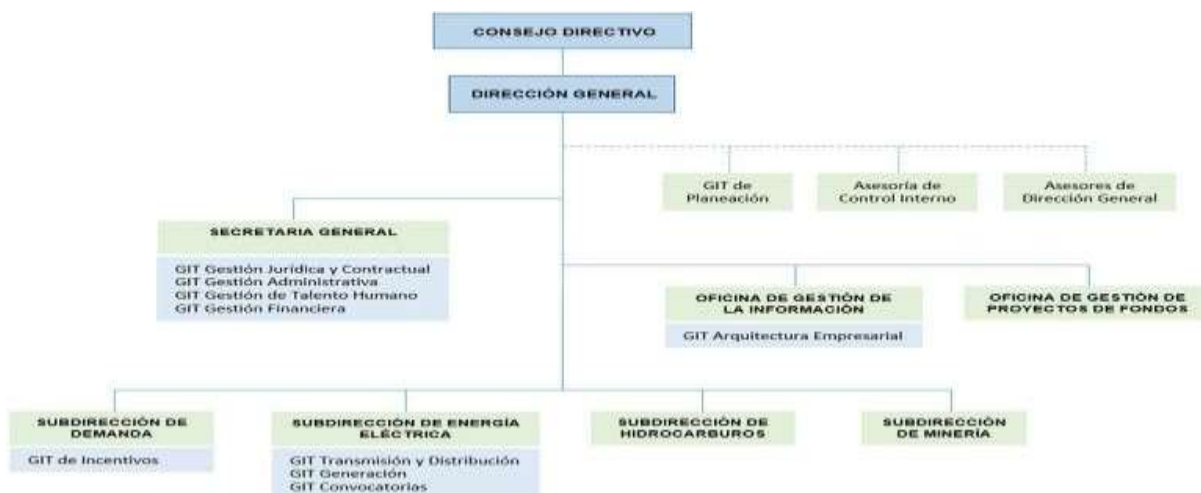
MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

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. Para el ejercicio de sus funciones la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, conforme con el siguiente organigrama:

Gráfica 1 Organigrama UPME



FUENTE: <https://www1.upme.gov.co/Entornoinstitucional/Paginas/estructura-organizacional.aspx>

Nuestra planta de personal está compuesta de 126 servidores públicos, de los cuales 8 se encuentran en el nivel directivo, 8 en el nivel asesor, 97 en el nivel profesional, 4 en el nivel técnico y 9 en el nivel asistencial, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1259 de 2013, del total de la planta de personal, 16 servidores (12,7%) corresponde a cargos de libre nombramiento y remoción.

De acuerdo con esto, el 77% de los cargos son del nivel profesional, el directivo y asistencial abarcan el 7% de la población total, seguido por el asesor con el 6% y finalizando con el técnico que ocupa un 3%. 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 cargos este 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 cargos de los 126 mencionados y actualmente, la entidad está en proceso de provisión de dichos cargos con las listas de elegibles resultantes del concurso, por lo que 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 y como la herramienta primordial de articulación de las actividades que se realizan para continuar construyendo país y sirviéndole a la ciudadanía. Por lo anterior, el principal objetivo del Grupo Interno de Gestión del Talento Humano y Atención al Ciudadano es lograr la integración del nuevo grupo de servidores que se están vinculando a la entidad producto del concurso previamente mencionado, con el grupo de servidores activos y con la cultura organizacional, propiciando condiciones laborales idóneas mientras se fomenta el desarrollo integral de los funcionarios por medio del fortalecimiento de competencias comportamentales, la apropiación de los valores institucionales, el reconocimiento de si gestión y el equilibrio entre su vida personal y laboral, esto, con el ánimo de tener 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 2022.
- 4) La encuesta de Desempeño Institucional - EDI 2021 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 los servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética y su núcleo familiar.

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 Social e Incentivos para los servidores, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades:

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

4. OBJETIVO GENERAL

Establecer pautas para el mejoramiento de las condiciones de vida de los servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME y sus familias, por medio del fortalecimiento de competencias comportamentales, la apropiación de los valores institucionales del código de integridad, el equilibrio entre su vida personal y laboral y la disposición de herramientas que permitan impactar de forma positiva su vida profesional y personal.

4.1 Objetivos específicos

- Brindar a los servidores de la UPME y a sus familias, espacios participativos e integradores para la promoción y la prevención, el autocuidado como base para un mejor estado de salud y momentos de esparcimiento y recreación.
- 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.
- Ofrecer herramientas a los líderes de la entidad para trabajar por el bienestar de sus equipos.

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 2023 en el marco del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos.

6. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE BIENESTAR

El formato F-TH-047 – Diagnóstico de Necesidades de Bienestar, se considera como uno de los insumos principales para la construcción del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos 2022 de la Unidad de Planeación Minero Energética, toda vez que permite evidenciar las necesidades y expectativas del personal actual, así como sus gustos e intereses en materia de bienestar social e incentivos. Dicho formato, fue aplicado a finales de la vigencia 2022, de igual forma se tiene en cuenta la última medición del clima laboral realizada durante la vigencia 2021, así como las orientaciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Con base en lo anterior se espera que las estrategias y actividades que se desarrollen a lo largo de la vigencia 2023, contribuyan al fortalecimiento del clima organizacional y permitan consolidar al equipo humano como el principal y más valioso activo de la UPME en su proceso de generación de valor y alcance de metas y objetivos.

6.1 Medición 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 2021; en esta, se tuvieron en cuenta las siguientes variables y factores asociados:



FUENTE: Medición Clima Laboral UPME 2021- consultoría CAFAM

6.1.1 Resultados de Medición de Clima Organizacional 2021

Una vez aplicada la encuesta a la población participante, se obtiene un resultado general del 71% que, de acuerdo con la escala de medición utilizada, corresponde a un nivel “Bueno” con posibilidad de intervención, tal como se muestra en la siguiente imagen:



Según la medición, a continuación se relacionan los resultados desagregados por variable:

Ilustración 1 Resultados Encuesta Clima Organizacional UPME 2021



FUENTE: Medición Clima Laboral UPME 2021- consultoría CAFAM

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 2021 y 2022 y se pretende dar continuidad durante la vigencia 2023 con base en las siguientes oportunidades de mejora:

- Apoyo y solidaridad
- Equilibrio familia trabajo.
- Salud y Bienestar integral.

- Equidad responsabilidades.
- Gestión del cambio

6.2 Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional

Durante la vigencia 2022, el DANE lideró la aplicación de la Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional EDI, pero a la fecha aún no se cuenta con los resultados por lo que se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la EDI – 2021 publicados en el 2022 mediante el siguiente link:

[https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/gobierno/encuesta-sobre-ambiente-y-desempeno-institucional-edi](https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/gobierno/encuesta-sobre-ambiente-y-desempeno-institucional-nacional-edi)

El Grupo Interno de Gestión del Talento Humano y Atención 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:

Tabla 1 Principales Resultados EDI 2021

Frente a la permanencia en la entidad:

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.	34473	55,1
Quisiera permanecer en esta entidad al menos los próximos tres años.	15908	25,4
Prefiero no contestar	5936	9,5
Quisiera dejar esta entidad en los próximos doce meses.	4552	7,3
Quisiera dejar esta entidad lo más pronto posible.	1745	2,8

FUENTE: DANE EDI, 2021

Frente al acceso a actividades, incentivos o beneficios

Durante los últimos doce meses...	Si		No	
	Total	%	Total	%
Accedió a algún programa de bienestar social en su entidad.	29513	47,1	33100	52,9
Recibió algún incentivo o estímulo por su trabajo.	24306	38,8	38307	61,2
Participó en alguna jornada de inducción o reinducción de su entidad	39264	62,7	23349	37,3
Se benefició de horarios flexibles en su jornada laboral.	41001	65,5	21612	34,5
Realizó alguna forma de trabajo en casa o teletrabajo en su entidad.	57628	92,0	4985	8,0
Accedió a algún beneficio del Programa Servimos.	3756	6,0	58857	94,0

FUENTE: DANE EDI, 2021

Frente al trabajo remoto – teletrabajo

Después de la pandemia, ¿Con qué frecuencia le gustaría teletrabajar o trabajar en casa? (Opción de respuesta única)	Total	%
Nunca	3821	6,1
Muy de vez en cuando	5926	9,5
1 día por semana	3872	6,2
2 días por semana	13120	21,0
3 días por semana	15624	25,0
4 días por semana	6850	10,9
5 o más días por semana	13400	21,4

FUENTE: DANE EDI, 2021

Frente a los jefes inmediatos

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.	19775	31,6	25455	40,7	8033	12,8	5611	9,0	2359	3,8	1381	2,2
Tuvo en cuenta mis aportes en la toma de decisiones.	22390	35,8	26470	42,3	7604	12,1	3560	5,7	1575	2,5	1014	1,6
Me motivó para realizar mejor mi trabajo.	21184	33,8	24330	38,9	10123	16,2	4335	6,9	1915	3,1	725	1,2
Confío en las decisiones que toma.	22679	36,2	26923	43,0	8207	13,1	2589	4,1	1250	2,0	964	1,5
Lideró dando un buen ejemplo.	24590	39,3	25168	40,2	7488	12,0	2727	4,4	1645	2,6	995	1,6
Se interesó en mi bienestar personal.	22958	36,7	23299	37,2	9082	14,5	3954	6,3	2262	3,6	1058	1,7
Comunicó estándares éticos claros a sus subordinados.	22900	36,6	25991	41,5	8154	13,0	2648	4,2	1449	2,3	1471	2,3
Reconoció cuando hice bien mi trabajo.	22846	36,5	24231	38,7	9051	14,5	3457	5,5	2067	3,3	962	1,5
<i>Impulsó la cultura de la transformación digital en la entidad.</i>	20041	32,0	23863	38,1	11155	17,8	3214	5,1	1738	2,8	2602	4,2

FUENTE: DANE EDI, 2021

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.

6.3 Resultados FURAG 2021

Con base en el diligenciamiento del FURAG 2021, en febrero de 2022 el Departamento Administrativo de la Función Pública emitió los resultados generales para la entidad en materia de medición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, evidenciando un incremento de 3,8 puntos en la Dimensión de Talento Humano en comparación con los resultados de la vigencia 2020, pasando de 83,8 puntos a 87,6 puntos.

A nivel de las políticas relacionadas con Talento Humano, la Unidad tuvo un crecimiento de 3,9 puntos en la política de Gestión Estratégica del Talento Humano y de 2,5 puntos en la Política de Integridad tal como se evidencia en la siguiente tabla:

Tabla 2 Comparativo resultados FURAG 2020 vs.2021

Tema	Vigencia 2020	Vigencia 2021
Dimensión Talento Humano	83,8	87,6
POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	85,1	89,1
POLÍTICA 2 Integridad	79,0	81,5

FUENTE: Elaboración propia con base en los resultados de FURAG 2021

Producto de estos resultados, a continuación, se relacionan las recomendaciones realizadas, que fueron enfocadas en integridad y que denotan especial atención para el refuerzo de la mencionada política en el marco del MIPG:

Tabla 3 Recomendaciones UPME resultados FURAG

RECOMENDACIONES INTEGRIDAD
Revisar la exposición de la entidad a los riesgos de corrupción y fraude y en caso de contar con una línea de denuncias se deberá monitorear el progreso de su tratamiento, por parte del comité institucional de coordinación de control interno.

Fomentar desde la Alta Dirección espacios de participación para todo el personal, para armonizar los valores del servicio público con los códigos de ética institucional, implementar jornadas de difusión y herramientas pedagógicas para desarrollar el hábito de actuar de forma coherente con ellos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
Evaluar en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, el cumplimiento de los valores y principios del servicio público. Algunos aspectos a evaluar son: Conocimiento por parte de los servidores del código de integridad. Cumplimiento del código en su integralidad. Análisis de información relacionada, como serían declaraciones de conflictos de interés, información recibida desde la línea de denuncia (si existe), o bien desde otras fuentes..
Implementar el eje de probidad y ética de lo público en el Plan Institucional de Capacitación.

6.4 Encuesta de Diagnóstico de Necesidades de Bienestar

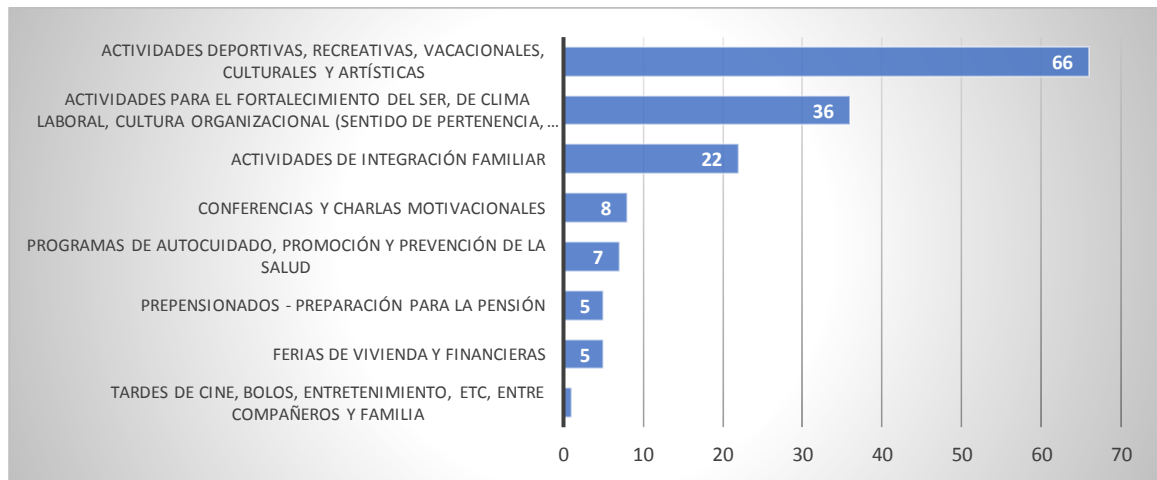
Con el objetivo de identificar aquellas actividades que resultan más afines para el personal, desde el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano y Atención al Ciudadano se implementó de manera virtual la encuesta “F-TH.047 Diagnóstico de Necesidades Bienestar”, la cual fue aplicada al final de la vigencia 2021 y fue respondida por un total de 76 de los 100 servidores activos en la fecha de desarrollo de la misma; es decir, el 76% 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 en razón del 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 funcionarios.

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

- El 66% de la población encuestada, considera que se deben priorizar las Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas en el Plan de Bienestar vigencia 2023, y el 36% prefiere priorizar aquellas Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana).

Gráfica 1 Priorización Actividades de Bienestar



FUENTE: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta F-TH-047

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

Tabla 4 Motivos de Participación Actividades de Bienestar

Motivo de participación en actividades de bienestar	%
Disminución de estrés	20%
Fortalecimiento del clima organizacional	19%
Práctica del deporte	15%
Disfrute de los beneficios ofrecidos	13%
Esparcimiento en familia	12%
Ampliar o fortalecer amistades	12%
Práctica de actividades de autocuidado	5%
Desafío y competición	2%
Práctica de actividades de autocuidado	1%
Otras	0,6%

FUENTE: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta F-TH-047

- El 63% de la población encuestada argumenta que carga laboral o a falta de tiempo son los principales motivos por los cuales no participarían en actividades de bienestar.

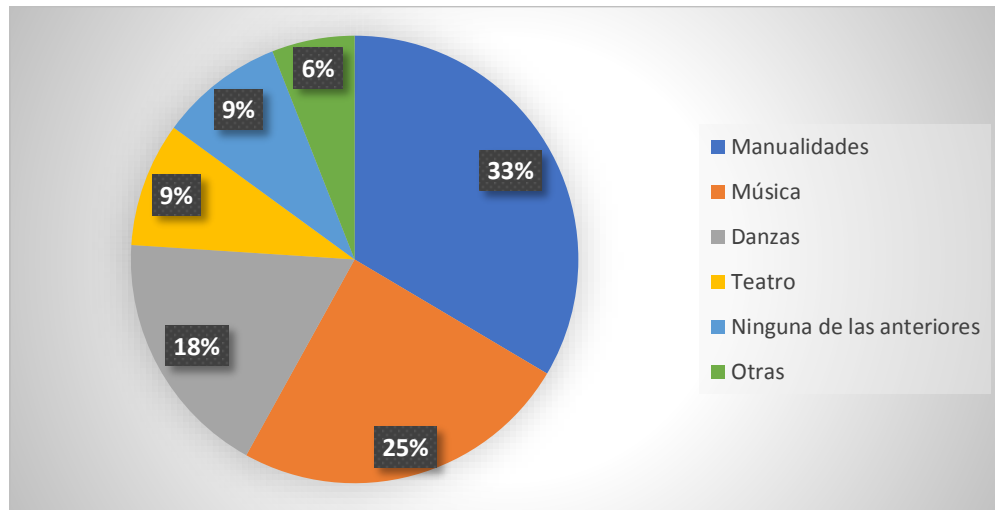
Tabla 5 Motivo de no participación en actividades de bienestar

Motivo de no participación en actividades de bienestar	%
Carga laboral	39%
Falta de tiempo	24%
Falta de motivación	12%
Las actividades no son de su gusto	8%
Su jefe inmediato no le da autorización	5%
ninguno	4%
no afectar el funcionamiento del área correspondencia	1%
Por necesidad y cumplimiento del servicio	1%
No creo que haya motivos por los cuales no participaría, siempre me siento bien cuando hay cualquier tipo de actividad que sean bienestar	1%
Trato de participar en todo mientras se pueda	1%
Condiciones Logísticas de las actividades.	1%
vivo un poco lejos- a veces se me dificulta para llegar muy temprano por los trancones	1%

FUENTE: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta F-TH-047

- El 71% de los servidores públicos cuenta con vivienda propia, es decir que aún existe un 29% que le sería útil conocer sobre las posibilidades para adquisición de vivienda propia. No obstante, tal como se aclaró al inicio del análisis de la encuesta, este resultado podría variar con los nuevos ingresos que se están realizando, producto del concurso de méritos Nación 3.
- El 34% de los encuestados considera que la actividad más idónea para desarrollar habilidades artísticas es manualidades.

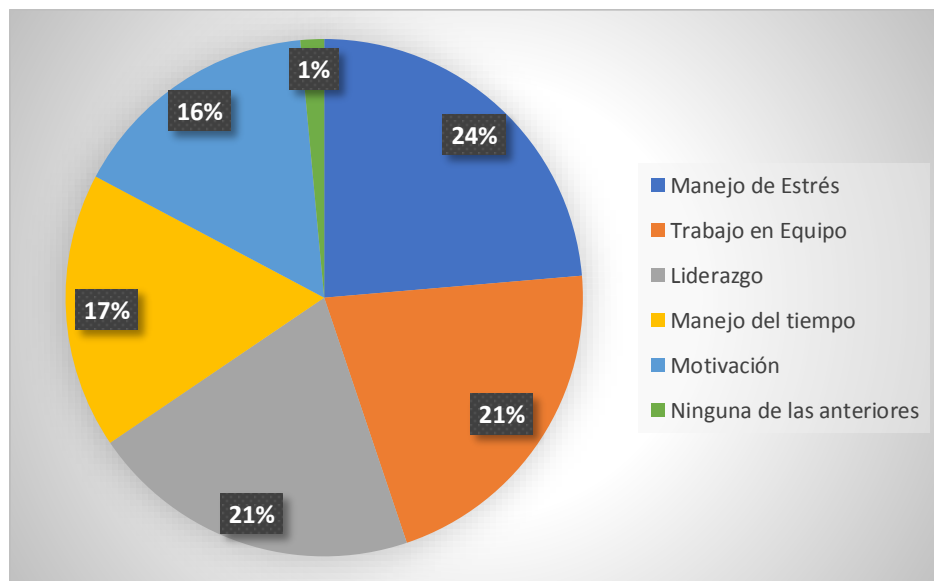
Gráfica 2 Actividades para desarrollar habilidades artísticas



FUENTE: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta F-TH-047

- Para el desarrollo de habilidades blandas, los servidores encuestados consideran que actividades para manejo del estrés (24%) y trabajo en equipo (21%) son las más importantes.

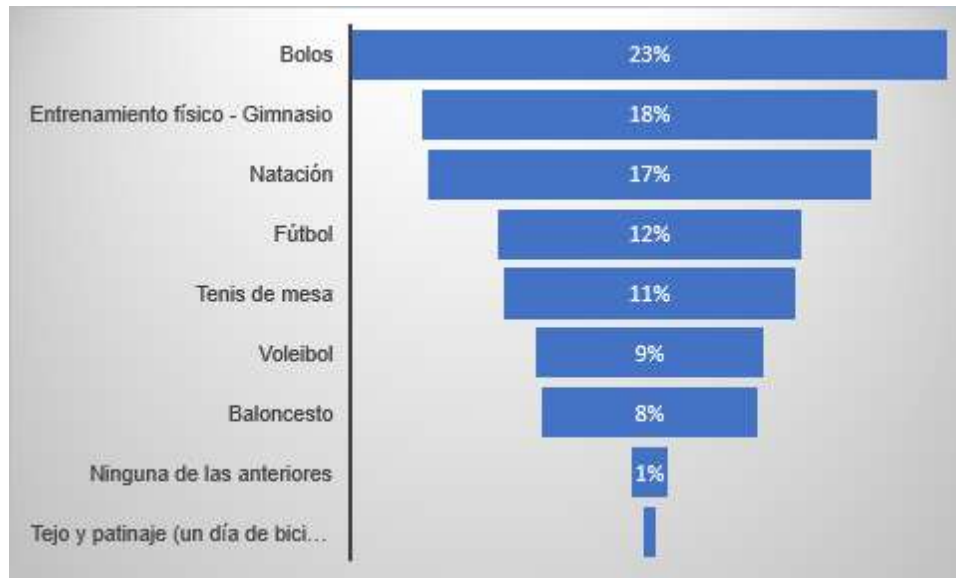
Gráfica 3 Actividades para desarrollar habilidades blandas



FUENTE: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta F-TH-047

- La actividad más votada para el desarrollo de destrezas deportivas fue bolos con un 23%.

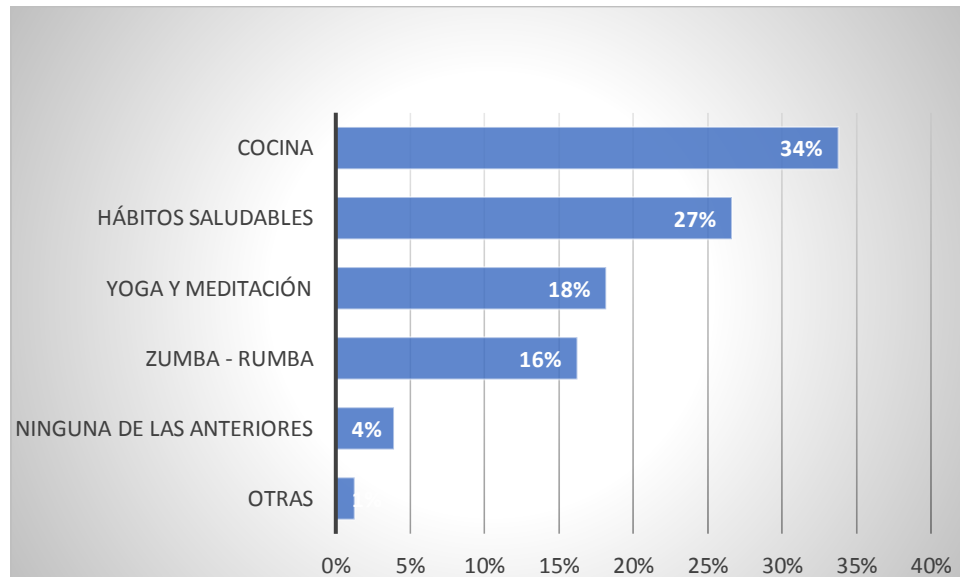
Gráfica 4 Actividades para desarrollar destrezas deportivas



FUENTE: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta F-TH-047

- El 60% de la población encuestada considera que Cocina y Hábitos Saludables son las actividades más afines para el desarrollo de habilidades personales.

Gráfica 5 Actividades para el desarrollo de habilidades personales



FUENTE: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta F-TH-047

- Dentro de las principales actividades elegidas por los servidores encuestados para celebraciones especiales, se encuentran Caminata ecológica, día de la familia e integración familiar.

Tabla 6 Actividades para celebraciones especiales

Caminata ecológica	15%
Día de la familia	12%
Integración familiar - tardes de arte	10%
cine o teatro	10%
Apertura de la navidad / Novenas Navideñas	9%
Vacaciones recreativas	8%
Festival de alumbrados navideños	8%
Festival de cometas	6%
Día del niño	6%
Día de la madre/padre	6%
Halloween	6%
Otras	4%

FUENTE: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta F-TH-047

- Dentro Jornadas de prevención y promoción en salud en las cuales participarían los servidores encuestados se encuentran Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias (13%) y Salud Visual (11%).

Tabla 7 Temas para Jornadas de prevención y promoción en salud

Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias	13%
Salud visual	11%
Prevención de comorbilidades ocasionadas por temas ergonómicos o biomecánicos	10%
Higiene oral	10%
Salud auditiva	9%
Jornadas de vacunación	9%
Jornadas de tamizaje	8%
Apoyo psicológico ocupacional	8%
adaptación al cambio y asertividad	8%
enfocado en manejo de emociones	8%
Otras	6%

FUENTE: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta F-TH-047

7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR

El Plan de Bienestar Social del año 2023 se divide en dos subprogramas a saber:

7.1 Subprograma de Protección y Servicios Sociales y Calidad de Vida Laboral.

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, en esta área se deben tener en cuenta las siguientes etapas o procesos en las que se enmarcaran 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:

otras; en dicha esfera se incluirán los incentivos para gerentes públicos en la medida que el presupuesto disponible lo permita.

- **Esfera Socio afectiva:** Reúne aquellas acciones que contribuyan a mejorar las relaciones sociales y los procesos personales de los servidores con el fin de generar un vínculo emocional entre el ser y la entidad, generando identidad corporativa y contribuyendo a la construcción de un clima laboral idóneo, en esta, se incluyen actividades de recreación y cultura.
- **Esfera Ocupacional:** Tiene como objetivo generar hábitos y estilos de vida saludables, buscando que los servidores desempeñen sus funciones bajo las mejores condiciones de salud, mejorando la eficiencia y disminuyendo el ausentismo enmarcando las actividades en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7.2 Área de Estímulos e Incentivos

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.

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 3 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 2023; 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
- No Aplica N/A

12. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS		
Fecha	Versión	Descripción de los cambios
31/12/2022	1	Creación del documento
30/01/2023	1	Aprobación Plan – Comité de Gestión y Desempeño No. 1

ANEXO 1 – Cronograma de Actividades

No.	RUTA	ESFERA	Estímulos e Incentivos	ACTIVIDAD	TIPO			PRESUPUESTO			EJECUCIÓN													
					I	P	R	RI	AA	N/A	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC		
1	Ruta de la Felicidad	Esfera Ocupacional	N/A	Cocina y Hábitos Saludables																				
2	Ruta de la Felicidad	Esfera Ocupacional	N/A	Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias																				
3	Ruta de la Felicidad	Esfera Ocupacional	N/A	Salud visual																				
4	Ruta de la Felicidad	Esfera Ocupacional	N/A	Capacitación en prevención de los DME - desordenes musculoesqueléticos																				
5	Ruta de la Felicidad	Esfera Ocupacional	N/A	Higiene oral																				
6	Ruta de la Felicidad	Esfera Ocupacional	N/A	Campaña de Estilos de vida saludable, alimentación balanceada y prevención de adicciones (alcohol, tabaco y drogas).																				

No.	RUTA	ESFERA	Estímulos e Incentivos	ACTIVIDAD	TIPO			PRESUPUESTO			EJECUCIÓN												
					I	P	R	RI	AA	N/A	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	
28	Ruta de la Felicidad	Esfera socioafectiva	N/A	Integración de amor y la amistad																			
29	Ruta del Crecimiento	Esfera socioafectiva	N/A	Intervención del clima laboral con actividad que incluya: Manejo de Estrés, trabajo en equipo, liderazgo, manejo del tiempo y comunicación asertiva.																			
30	Ruta de la Felicidad	Esfera socioafectiva	N/A	Socialización Programa Servimos - DAFP																			
31	Ruta de la Felicidad	Esfera socioafectiva	N/A	Teletrabajo																			
32	Ruta de la Felicidad	Esfera socioafectiva	N/A	Horario flexible																			

Fuente UPME 2023

TIPO

- > I - Ingreso
- > P - Permanencia
- > R - retiro

PRESUPUESTO

- > RI - Recursos Internos
- > AA - Aportes Aliados
- > N/A - No Aplica

F-MC-04

2022/09/19

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera **"Copia No Controlada"**. La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGUEME.