



PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2021





Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	4
1.1	Objetivo General	5
1.2	Objetivos Específicos	6
2.	MARCO INSTITUCIONAL, CONCEPTUAL Y NORMATIVO	6
2.1	Marco Institucional	6
2.2	Objetivos Estratégicos UPME	6
2.3	Valores UPME	7
2.4	Organigrama	7
2.5	Marco Conceptual y Normativo	8
3.	DEFINICIONES SIGLAS	13
4.	ESTRUCTURACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR	13
4.1	Beneficiarios	14
4.2	Entidades de Apoyo	14
5.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	14
5.1	Expectativa de actividades de Bienestar	15
5.2	Medición clima laboral	15
5.3	Resultados de Medición de Clima Organizacional 2019	17
5.4	Encuesta de riesgo psicosocial	19
5.5	Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional	21
5.6	Encuesta de Bienestar	22
6.	ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR	24
6.1	Subprograma de Protección y Servicios Sociales	25
6.2	Área de Estímulos e Incentivos	26
6.3	Alineación del plan con los lineamientos nacionales	27
6.4	Selección de los mejores empleados	28
7.	ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN	29
8.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	30
9.	SOCIALIZACIÓN	30
10.	CRONOGRAMA Y FICHAS DE EJECUCIÓN	31
11.	CONTROL DE CAMBIOS	31
12.	Cronograma inicial de actividades programadas	32

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Organigrama UPME	8
Gráfica 2 Factores que Intervienen en las Condiciones de Trabajo	16
Gráfica 3 Factores Medidos Asociados a los Ejes	19
Gráfica 4 Preferencias - Habilidades Artísticas	23
Gráfica 5 Preferencias - habilidades Blandas	23
Gráfica 6 Preferencias - Destrezas Deportivas	23
Gráfica 7 Preferencias - Habilidades Personales	24
Gráfica 8 Preferencias - Celebraciones Especiales	24

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Análisis Causas y Acciones de Mejora.....	19
Tabla 2 Indicadores Plan de Bienestar Social e Incentivos	30
Tabla 3 Cronograma de Actividades	32

1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG¹, el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades; para la UPME, el equipo humano significa el corazón de la entidad y su pilar fundamental en el esfuerzo de alcanzar las metas y objetivos trazados durante cada vigencia. Por esto, procurar el bienestar de todos los servidores se convierte en una de las prioridades institucionales.

Es claro que el cumplimiento de metas y objetivos mediante la implementación de políticas y el desarrollo de procesos y procedimientos integrales y bien planeados, serán los que posicionen a la entidad, pero esto solo se logrará en la medida que los funcionarios logren desempeñar sus funciones en óptimas condiciones y logrando un equilibrio entre aspectos personales y laborales.

Desde el año anterior, el mundo viene atravesando cambios frecuentes debido a la crisis originada por el covid 19, el cual ha ocasionado modificaciones drásticas en el estilo de vida de la mayoría de personas y esto a su vez, ha repercutido de manera importante en el bienestar y la estabilidad emocional de los servidores que aún se encuentran en proceso de adaptación de las medidas que se han venido implementando como el distanciamiento social y las nuevas formas de trabajo, convivencia y de relaciones sociales.

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

De acuerdo con los lineamientos establecidos para la administración pública nacional y a partir de la estrategia organizacional denominada **Yo Vivo UPME**, la entidad presenta su Programa Anual de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos en respuesta a las necesidades y expectativas de sus servidores públicos, orientando acciones que buscan mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; igualmente promueve

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>

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 las características actuales del entorno nacional.

El Decreto Ley 1567 de 1998², establece la creación de los Programas de Bienestar y en su artículo 19 establece para las entidades públicas, la creación anual de Programas de Bienestar Social e Incentivos dirigidos a sus servidores.

De igual manera, el artículo 2.2.10.1., Título 10 “Sistema de Estímulos” del Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”* dispone que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Los contenidos y estrategias del programa se revisan anualmente y se fundamentan en la normativa vigente, el MIPG, el Plan Estratégico y las expectativas de los servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética, que se recopilan mediante encuestas que permiten obtener un panorama real de lo que espera el equipo humano de la entidad; contribuyendo así al fortalecimiento del clima laboral.

De acuerdo con lo anterior, el Grupo Interno de Trabajo de Gestión Talento Humano presenta el plan de bienestar social e incentivos para la vigencia 2021; 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 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. OBJETIVOS DEL PROGRAMA

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

1.1 Objetivo General

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias, por medio de actividades articuladas que

² Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. El presidente de la República de Colombia.

generen espacios de conocimiento, esparcimiento e integración en el marco de una cultura de excelencia, fundamentada en nuestro código de integridad.

1.2 Objetivos Específicos

- ✓ Desarrollar actividades de integración para el mejoramiento de la calidad de vida y aprovechamiento del tiempo libre de los servidores públicos, direccionado al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.
- ✓ Promover el sentido de pertenencia y sensibilizar a la comunidad institucional respecto de su carácter de servidores públicos a través del desarrollo de actividades de Bienestar que fomenten los valores de nuestro código de integridad, en camino de la ruta de la felicidad prevista en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- ✓ Asegurar un proceso de mejora continua en las actividades y procesos promovidos desde el área de talento humano, con el fin de brindar cada vez mejores herramientas para promover el bienestar individual y colectivo, enmarcados en la ruta de la calidad prevista en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

2. MARCO INSTITUCIONAL, CONCEPTUAL Y NORMATIVO

2.1 Marco Institucional

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

2.2 Objetivos Estratégicos UPME

1. Generar valor público, económico y social, a partir del conocimiento integral de los recursos minero-energéticos.
2. Incorporar las mejores prácticas organizacionales y tecnológicas que garanticen calidad e integridad de la gestión pública
3. Orientar el aprovechamiento y uso eficiente y responsable de los

recursos minero - energéticos.

4. Desarrollar las acciones necesarias que permitan materializar los planes, programas y proyectos en el sector minero energético.

2.3 Valores UPME

La UPME planea sus procesos en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) y producto de esto, permanece en un proceso de mejora continua en aras de fortalecer la organización desde los ámbitos de la estrategia, la estructura, los sistemas y la cultura corporativa, los cuales a través de la estrategia de gestión del talento humano “**Yo Vivo UPME**” y su línea programática “**Arquitectos del Cambio**” le apuntan a un esquema de trabajo articulado, para generar hábitos de trabajo en equipo y así alcanzar los resultados esperados bajo el sello de la calidad, la excelencia y la transparencia. Para esto, realizamos actividades permanentes para apropiar nuestro código de integridad con el objetivo de actuar siempre bajo nuestros principios y valores, manteniendo una conducta ética respaldada en el Código de Integridad de la UPME (Resolución 021 de 2019), en los siguientes términos:

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

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

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

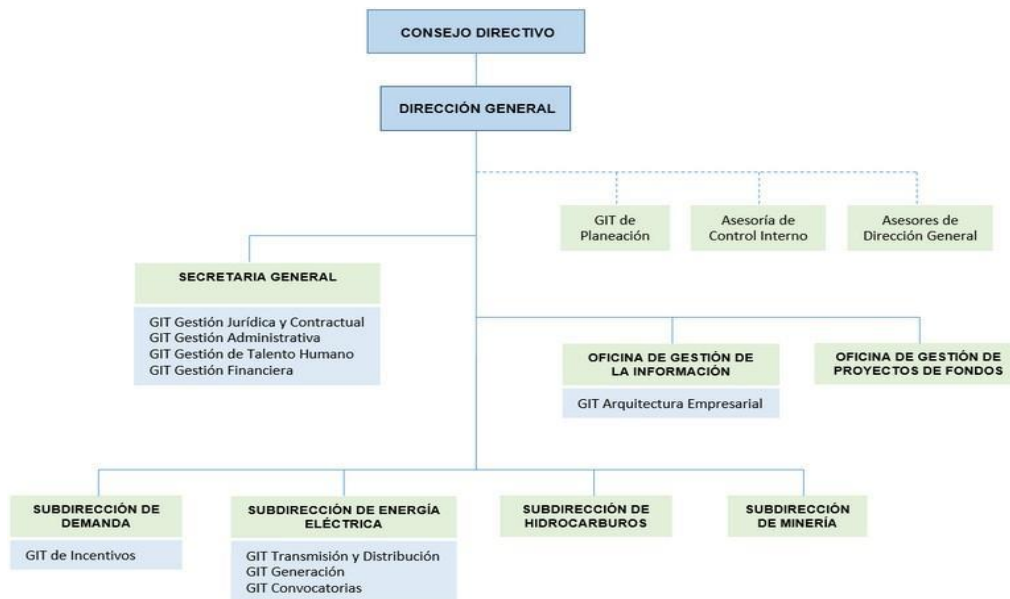
Diligencia: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

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

2.4 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:

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

Nuestra planta de personal la conforman 126 servidores públicos, de los cuales 8 se encuentran en el nivel directivo, 8 en el nivel asesor, 97 en el nivel profesional, 4 en el nivel técnico y 9 en el nivel asistencial, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1259 de 2013, 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 jerárquico profesional el directivo y asistencia con el 7%, seguido por el asesor con el 6% y finaliza el técnico con el 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 profesional para garantizar que los procesos de la entidad estén soportados mayormente por los profesionales de la misma.

2.5 Marco Conceptual y Normativo

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

La política de bienestar social en una entidad debe estar encaminada a

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

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

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

Constitución Política de Colombia 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.

Dicha norma, además de los Sistemas enunciados en su epígrafe, prevé el marco general de las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Específicamente en su capítulo II, Artículo 19 define: *“Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos”*.

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

Específicamente el párrafo del artículo 36 establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar. Bajo este concepto y alineados con la ley 1567 de 1998, se manejan dos áreas principales, la primera de ellas corresponde al **área de Protección y Servicios Sociales** que hace referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral y la segunda, es la de **Calidad de Vida Laboral**, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social.

Por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

Ley 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

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

del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

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

incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

2.2.10.10. Los incentivos se establecerán con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio, entre otros.

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

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

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

2.2.5.5.53 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

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 N

4. ESTRUCTURACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

Tal como se concibe en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Unidad Administrativa Especial de Planeación Minero Energética, considera al Talento Humano de la entidad no solo como el eje central para el alcance de las metas por medio del cumplimiento de los objetivos trazados, sino como el corazón de todo lo que realizamos para generar un impacto positivo en el país y en la sociedad. Por ello, nos hemos propuesto ofrecer las mejores condiciones laborales, velar por el desarrollo integral de los funcionarios, por el fortalecimiento de sus competencias comportamentales, la apropiación de los valores institucionales y también reconocer la labor que realiza nuestro equipo humano, con el objetivo de lograr un equilibrio personal y profesional y de esta manera, cumplir con las expectativas de la ciudadanía en materia de resultados y prestación de servicios de calidad por parte de la entidad.

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

- 1) El estudio de identificación de necesidades de Bienestar, Clima, Cultura y Comunicación realizado por el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano y servicio al usuario durante la vigencia 2019.
- 2) Los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función

Pública, el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión y el presupuesto asignado para la vigencia 2021.

- 3) La encuesta de percepción sobre las actividades de bienestar de la vigencia 2020 y las necesidades de actividades para la vigencia 2021, realizada por el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano en el año 2020.
- 4) La encuesta de Desempeño Institucional - EDI 2019 del Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE

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

4.1 Beneficiarios

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

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

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

4.2 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.

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Uno de los insumos fundamentales para la construcción del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos 2021 de la Unidad de Planeación Minero Energética, fue la encuesta de bienestar realizada a finales de la vigencia 2020, la medición del clima laboral, riesgo psicosocial, así como las

orientaciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

En cuanto a las actividades realizadas y ejecución del plan anterior, de manera periódica, la oficina de planeación realiza seguimiento a la ejecución de las actividades, registrando los avances en el siguiente link: <https://drive.google.com/file/d/1BJtuZ9LO016WUHE6aefUocndDE0-prye/view?usp=sharing>

5.1 Expectativa de actividades de Bienestar

Según la información recolectada y analizada de los mencionados instrumentos, los lineamientos del DAFP y las conclusiones obtenidas de la aplicación de las herramientas de medición definidos previamente, se espera que al cierre de la vigencia 2021, la UPME cuente con un equipo humano integrado y consolidado como la principal herramienta empresarial para general valor en el sector y en el país.

5.2 Medición clima laboral

Acogiéndonos al artículo 24 del Decreto ley 1567, para la elaboración del presente plan se tuvo en cuenta la encuesta de clima laboral realizada en el año 2019, en la que se evaluaron los siguientes ejes de intervención, alineados con los objetivos de nuestro Plan Estratégico Institucional.



Factores Asociados a cada Eje Medido

Comunicación Estratégica: Es una herramienta de trabajo que permite el movimiento de la información en la Entidad para relacionar las necesidades e intereses de ésta, con los de su personal.

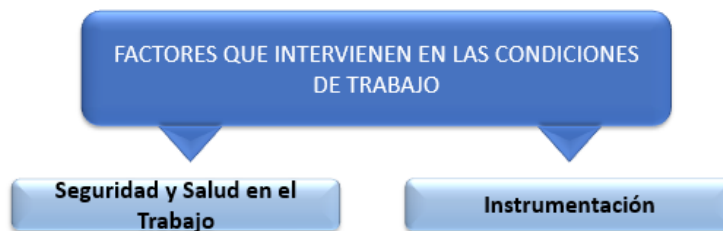
Clientes Externos: Describe cómo ven los funcionarios la relación que la UPME ha generado con sus usuarios y /o clientes. (Calidad, satisfacción, atención de requerimientos, innovación).

Orientación Organizacional: Busca identificar el grado de conocimiento e identidad que tiene el trabajador con el direccionamiento de la firma.

Imagen Corporativa: Refleja cómo el colaborador se integra a la firma, mostrando el grado de afiliación (Orgullo por pertenecer a la organización).

Condiciones de Trabajo: Esta variable señala los aspectos del entorno físico que impactan sobre el desempeño del colaborador, sobre su productividad y bienestar. Se refiere a la calidad, cantidad y efectividad de los recursos que la entidad entrega para el desempeño de funciones.

Gráfica 2 Factores que Intervienen en las Condiciones de Trabajo



FUENTE: UPME, 2020

Competitividad: Muestra la percepción que tienen los colaboradores frente a los procesos que se realizan para su crecimiento y desarrollo dentro de la Organización. Se asocia con procesos de comunicación, de mediación y política de administración.

Relaciones de Equipos: Busca reflejar las características de las relaciones humanas que se establecen entre los diferentes niveles de la Entidad, contemplando la comunicación, integración, emocionalidad y reconocimiento.

Profesionalismo: Señala el interés que ha tenido el colaborador por realizar aportes personales a la Compañía, más allá del cumplimiento de sus funciones. (Competencia, aportes, conciencia de equipo. Innovación, aceptación del cambio)

Equilibrio Familia – Trabajo: Reconoce que la familia hace parte fundamental de la calidad de vida del colaborador. Refleja la capacidad que ha tenido la organización para fortalecer la relación del colaborador con su núcleo familiar.

5.3 Resultados de Medición de Clima Organizacional 2019

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

Eje Estratégico

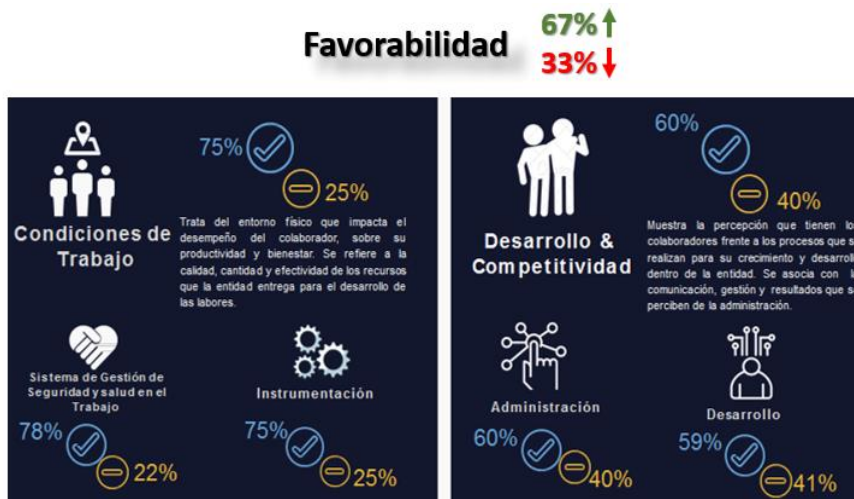
Ilustración 1 Clima Organizacional - Eje Estratégico



FUENTE: UPME, 2020

Eje de Procesos

Ilustración 2 Clima Organizacional - Eje de procesos



FUENTE: UPME, 2020

Eje de Capital Social

Ilustración 3 Clima Organizacional - Eje de Capital Social



FUENTE: UPME, 2020

De acuerdo con la información anteriormente expuesta y según los niveles de intervención relacionados a continuación, el eje de **procesos** con un nivel de favorabilidad del **67%**, se ubica por debajo del umbral esperado y, por ende, requiere de más acciones para su mejoramiento; no obstante, los 2 ejes adicionales, se encuentran en un cuadrante positivo, pero con oportunidades de mejora, por lo que requieren también de una intervención para evidenciar un proceso integral de mejora.

	Deseable	91-100%
	Bueno	71-90%
UMBRAL →	Aceptable	51-70%
	Crítico	0-50%

Una vez identificados los principales factores a intervenir, se realizó un plan de acción que inició en la vigencia 2020, con una serie de talleres y acompañamiento por parte de un coach, buscando atacar las causas de los niveles desfavorables en cada aspecto y se dará continuidad al mismo durante la vigencia 2021.

Tabla 1 Análisis Causas y Acciones de Mejora

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

FUENTE: UPME, 2020

Uno de los principales retos para la vigencia 2021, es dar continuidad a la realización de actividades encaminadas a mejorar la percepción de los servidores en cuanto a los factores que actualmente presentan mayor puntuación desfavorable, realizando el desarrollo de acciones integrales, que generen valor y un alto impacto entre el equipo humano, ya que, como se puede observar en la siguiente gráfica, al comparar la encuesta de clima organizacional del 2017 versus la del 2019, los niveles de favorabilidad disminuyeron en gran medida.

Gráfica 3 Factores Medidos Asociados a los Ejes



Fuente: UPME 2019

5.4 Encuesta de riesgo psicosocial

Acogiéndonos a la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, la cual establece que la medición de los factores de riesgo psicosocial se debe realizar a través de instrumentos validados en el país, se usó la Batería para la medición de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana

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

Esta Bateria está conformada por 8 pruebas así:

- ✓ Ficha de datos generales
- ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A)
- ✓ Cuestionario de factores de riesgo intralaboral (Forma B)
- ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
- ✓ Guía para análisis de puestos de trabajo
- ✓ Guía para entrevistas semiestructuradas
- ✓ Guía para grupos focales
- ✓ Cuestionario para la evaluación del estrés.

Los resultados de la batería se obtuvieron en noviembre de 2019, con muestra representativa que correspondió a 83 trabajadores de UPME.

Con los datos obtenidos, se continuarán realizando actividades en la vigencia 2021, que, desde el plan de bienestar y el plan de SST, contribuyan a mitigar los resultados con oportunidad de mejora obtenidos, dentro de los que se resaltan los siguientes:

Realizar actividades enfocadas al manejo de liderazgo y relaciones interpersonales.

Implementar programas que brinden herramientas al equipo humano para optimizar el tiempo manejar el estrés e incrementar la productividad.

Generar actividades que fomenten hábitos de vida saludables.

Mejorar las condiciones ambientales en cuanto al entorno y la permanencia en el puesto de trabajo como (ruido, iluminación, temperatura) lo que genera incomodidad y posibles respuestas físicas, psicológicas y emocionales poco adaptativas y agresivas.

Continuar con el desarrollo y mantenimiento del sistema de vigilancia epidemiológica desde el SG-SST con actividades que permitan mitigar los efectos nocivos para la salud de los trabajadores ocasionados por factores de riesgo.

5.5 Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional

De acuerdo con los resultados obtenidos en la EDI – 2019 realizada por el DANE, el equipo de Talento Humano, 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 2 Principales Resultados EDI 2019

Frente a la Entidad:

Contó con mecanismos para reconocer la labor de sus servidores/as.	3,3
Promovió el trabajo en equipo y el compañerismo.	3,5
Contó con mecanismos para reconocer la labor de sus servidores/as.	3,3
Conté con la información necesaria para desempeñar mi trabajo.	3,6

Frente a los Directivos:

Implementaron acciones para mejorar el clima laboral en la entidad.	3,1
Promovieron estrategias de innovación en la entidad.	3,0
Tengo confianza en las decisiones que toman.	3,3
Tienen una visión clara sobre el futuro de la entidad.	3,4

Frente al Jefe Inmediato:

Asignó las cargas de trabajo de forma equitativa.	3,0
Me mantuvo informado sobre mi desempeño laboral.	3,2
Tengo confianza en las decisiones que toma.	3,3
Lideró dando un buen ejemplo.	3,3
Se interesó en mi bienestar personal.	3,4
Estimularon mi capacidad de innovación.	3,6
Me motivó para mejorar mi desempeño laboral.	3,1

Frente a la evaluación de desempeño:

Conté con orientación oportuna y pertinente, por parte de la oficina de talento humano.	3,4
Se realizó conforme a criterios claros.	3,4
Fue tenida en cuenta para acceder a programas de capacitación y estímulos.	3,1

Pensando en su futuro laboral, ¿cuál de las siguientes frases refleja más su pensamiento sobre la entidad? (Opción de respuesta única)

	Total	%
Quisiera dejar esta entidad lo más pronto posible.	5	4,7
cve%	0,0	0,0
ic(+)	0,0	0,0
Quisiera dejar esta entidad en los próximos doce meses.	17	15,9
cve%	0,0	0,0
ic(+)	0,0	0,0

FUENTE: EDI, 2019

De acuerdo con lo anterior y aunado a los resultados de las demás herramientas tenidas en cuenta durante la planeación, resulta imprescindible continuar implementando acciones para el mejoramiento del clima laboral, mediante el fortalecimiento del liderazgo, el trabajo en equipo apoyado desde la dirección y una correcta línea de comunicación de doble vía.

5.6 Encuesta de Bienestar

Con el objetivo de obtener una percepción de las actividades programadas en la vigencia actual y determinar las actividades que podrían tener una mayor acogida por parte de los servidores en la siguiente vigencia; desde el grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano y Atención al Ciudadano implementó de manera virtual una encuesta en la segunda de semana de noviembre de 2020, que fue respondida por 70 servidores públicos; a continuación, se relaciona la información más relevante que se obtuvo:

El 80% de los servidores consideran que las actividades promovieron un ambiente positivo, de integración y sana convivencia y el 67.1% cree que las actividades realizadas generaron motivación entre los participantes.

Dentro de las bondades rescatadas, se resaltan las siguientes:

- ✓ La organización de los eventos
- ✓ El notable interés de la entidad por propiciar espacios amenos para los servidores y sus familias
- ✓ El cambio de rutina en tiempos de confinamiento
- ✓ La adaptación de las actividades de forma virtual.

Por otra parte, se destacaron las siguientes oportunidades de mejora:

- ✓ Una mejor distribución de actividades a lo largo del año para no recargar ciertos periodos
- ✓ Una programación con mayor antelación con el objetivo de evitar cruces con reuniones o compromisos laborales asumidos previamente
- ✓ Una mayor participación de los directivos en las actividades propuestas y promover una mayor participación por parte de los servidores.

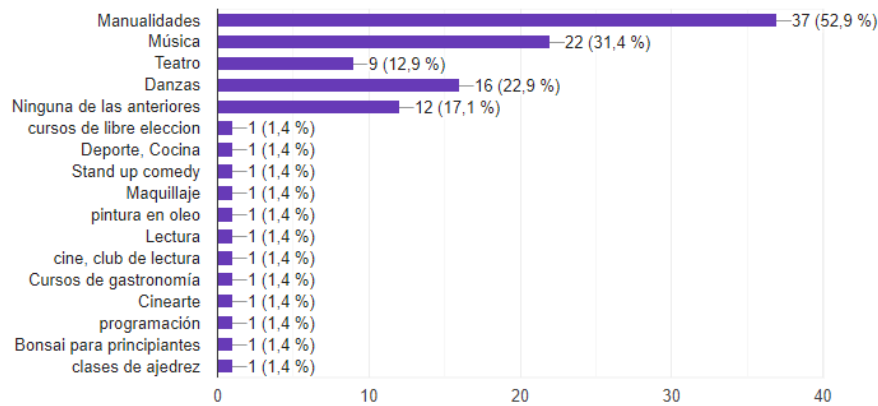
Lo anterior, nos ayuda a concluir, que los servidores UPME, valoran el empeño y dedicación puesto desde el área de talento humano para lograr llevar a cabo actividades que generen valor y les permitan disfrutar de espacios de esparcimiento. Adicional, que es muy importante para ellos la participación activa de sus líderes para que, por medio del ejemplo, sus compañeros se integren a los eventos. Dado lo anterior, uno de los retos asumidos para la vigencia 2021, será mantener y mejorar cuando sea el caso, los estándares de calidad de todo lo que se planee y ejecute, así como asegurarse de que las actividades sean apoyadas desde cada área por medio de los líderes.

Adicional a esto, dentro de la encuesta de bienestar aplicada en el mes de noviembre de 2020, se indagó entre el equipo humano, el tiempo de actividades que les gustaría disfrutar durante la vigencia 2021, respecto

a los siguientes componentes:

Habilidades Artísticas

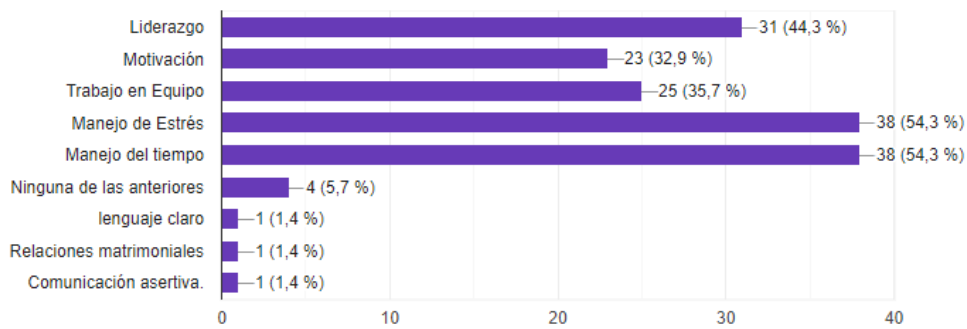
Gráfica 4 Preferencias - Habilidades Artísticas



FUENTE: UPME, 2020

Habilidades Blandas

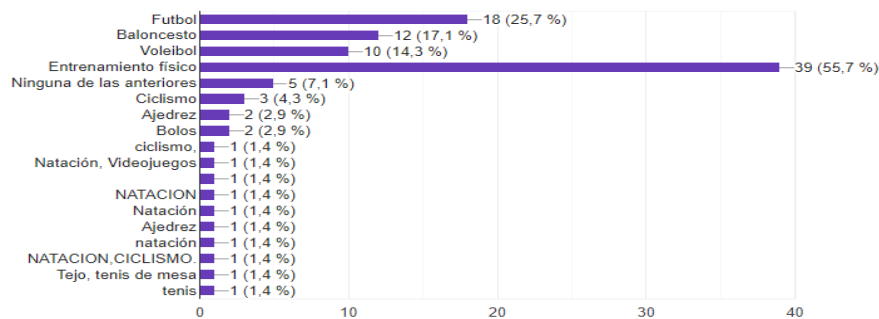
Gráfica 5 Preferencias - habilidades Blandas



FUENTE: UPME, 2020

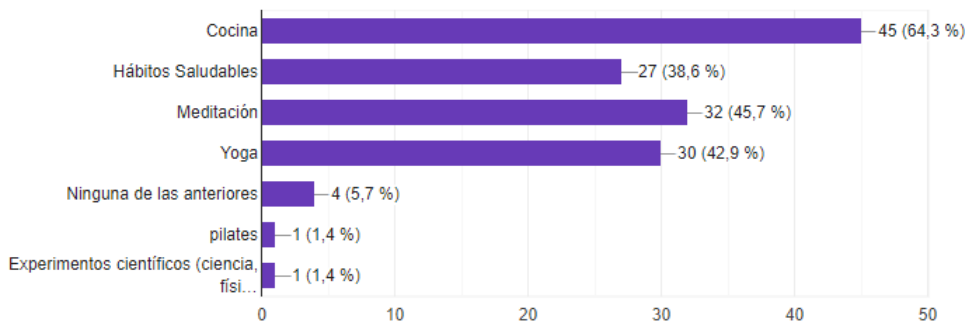
Destrezas Deportivas

Gráfica 6 Preferencias - Destrezas Deportivas



Habilidades Personales

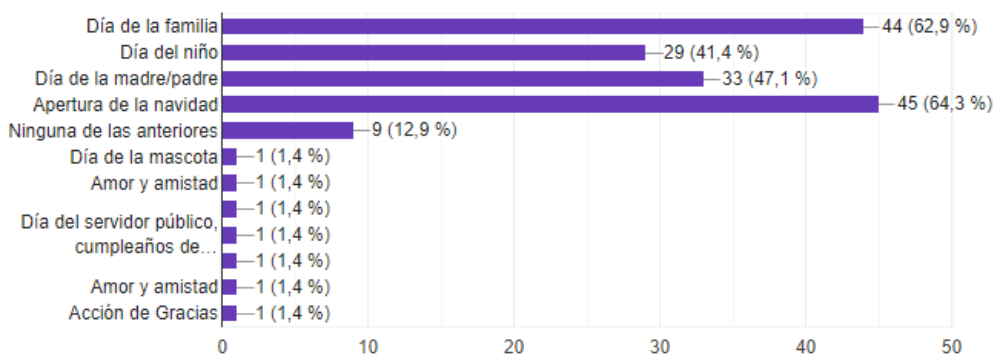
Gráfica 7 Preferencias - Habilidades Personales



FUENTE: UPME, 2020

Celebraciones Especiales

Gráfica 8 Preferencias - Celebraciones Especiales



FUENTE: UPME, 2020

De acuerdo con los anteriores resultados y realizando un análisis general de las actividades con mayor acogida para nuestros servidores se destacan las actividades de manualidades con un 52.9% de aceptación, talleres de manejo de estrés y manejo del tiempo con un 54,3% cada uno, entrenamiento físico con un 55.7% y la apertura de la navidad y el día de la familia con un 64.3% y un 62.9% respectivamente. Dichas actividades serán contempladas dentro del cronograma de ejecución, entendiendo que tendrán más aceptación por parte del equipo humano de la entidad.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR

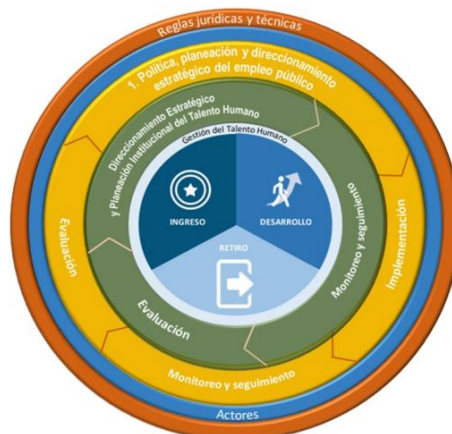
El Plan de Bienestar Social del año 2021 se elaboró a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador, y del análisis de la medición de clima laboral y riesgo psicosocial, con el fin de propiciar el desarrollo integral de los servidores públicos.

Con base la información obtenida, y enmarcando los lineamientos de la función pública, el programa se enmarca en dos subprogramas a saber:

6.1 Subprograma de Protección y Servicios Sociales

El principal objetivo de este componente es brindar espacios que fomenten la cultura organizacional, el ocio, el aprendizaje, la relación equilibrada entre familia y trabajo y el autocuidado; mejorando la calidad de vida de los servidores con el desarrollo de temas de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para llevar a cabo esto, se mantendrá una coordinación permanente con nuestra Caja de Compensación Familiar CAFAM y las respectivas instituciones con las cuales ha establecido convenios.

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:



Fuente: Función Pública, 2016

A continuación, se detalla cada una de las fases del ciclo de un servidor:

Ingreso: Comprende los procesos de vinculación e inducción

Permanencia: 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 acciones realizadas en este campo, deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a 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.

Para su exitoso desarrollo, el plan se planteará en tres (3) esferas a saber:

Esfera Personal: Enmarca todas las actividades encaminadas al desarrollo personal con extensión al núcleo familiar del servidor, incluye la formación integral del ser y también, actividades que potencialicen el desarrollo de carrera, la desvinculación laboral asistida, los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, entre 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, con el objetivo de generar identidad corporativa y contribuir 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.

6.2 Área de Estímulos e Incentivos

Son estímulos destinados a satisfacer y complementar el desarrollo de los servidores públicos; se encuentran dirigidos a ***todos los empleados de carrera y aquellos de libre nombramiento y remoción en los niveles profesional, técnico y asistencial***. Los incentivos a reconocer en la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, atendiendo al DAFP, la ley 909 de 2004 y Decreto Ley 1567 de 1998, se darán 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, otro incentivo a reconocer, será a los mejores equipos de trabajo en el marco de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo.

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

Esta dinámica natural genera la necesidad de que nuestras acciones positivas y en especial las que sobresalen de los resultados normales esperados, sean reconocidas y premiadas, dando cumplimiento a Los citados Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015, donde se argumenta que las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

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

Así las cosas, la UPME buscará reconocer el compromiso de los funcionarios de carrera administrativa en el cumplimiento del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral en los tiempos establecidos y con resultados en nivel sobresaliente, de conformidad con el artículo 38 de la de la Ley 909 de 2004, el Artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, donde se establece que los resultados de la evaluación del desempeño laboral deben tenerse en cuenta entre otros aspectos para otorgar incentivos y estímulos.

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

- Fortalecer en los servidores de carrera administrativa de la UPME, el concepto de desempeño laboral en el nivel sobresaliente, con el propósito de establecer diferencia entre el cumplimiento regular de las funciones y el desempeño que genera un valor agregado y por lo tanto requiere un esfuerzo adicional.
- Fortalecer el manejo integral de los procesos de administración del talento humano en función del desempeño eficiente y eficaz de los servidores de carrera administrativa de la Unidad de Planeación Minero Energética.
- Exaltar el mérito por el desempeño en el ejercicio de las funciones y compromisos establecidos en la evaluación de desempeño laboral accediendo al nivel sobresaliente y cumpliendo con los tiempos establecidos para dicho proceso.

6.3 Alineación del plan con los lineamientos nacionales

Durante diciembre de 2020, el Departamento Administrativo de la Función pública – DAFP, emitió el Programa Nacional de Bienestar “Servidores saludables, entidades sostenibles”; el cual se enfoca en 4 ejes principales

y un eje transversal especificados a continuación:

- Eje 1: Equilibrio psicosocial
- Eje 2: Salud Mental
- Eje 3: Convivencia social
- Eje 4: Alianzas interinstitucionales
- Eje transversal: transformación digital

Los anteriores ejes, se encuentran contemplados en las diferentes actividades programadas entre el Plan de Bienestar Social e Incentivos y en el plan de Seguridad y Salud en el trabajo, programados para la vigencia 2021.

6.4 Selección de los mejores empleados

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

- Acreditar un tiempo de servicios en la Unidad de Planeación Minero Energética no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la postulación.
- Acreditar un nivel sobresaliente en la última calificación de la evaluación de desempeño laboral en firme, cuyo puntaje deberá ser igual a 100.
- Para la selección del mejor servidor público durante el año 2020, se tendrán en cuenta los puntajes de 100 según la evaluación de desempeño del 2019.

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

Con la información descrita, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño seleccionará los mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad y de libre nombramiento y remoción. En caso de empate en el puntaje obtenido por dos (2) o más servidores públicos y que correspondan al primer lugar se calificarán sus aportes personales extraordinarios realizados durante el período correspondiente a la última calificación de servicios de acuerdo con el nivel jerárquico que ocupen así:

Para los servidores públicos de los niveles técnicos y asistenciales se tendrán en cuenta habilidades o destrezas excepcionales demostradas en el ejercicio de sus tareas o funciones que contribuyan a manejar los trámites o cambiar procedimientos.

Para los servidores de los demás niveles se evaluará su aporte personal mediante la producción intelectual tales como ensayos, investigaciones o el rediseño de procesos que contribuyan al logro de los objetivos institucionales, así como su participación y representación de la entidad como ponentes en conferencias, congresos, seminarios o foros.

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

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

Con base en el informe efectuado y el impacto del aporte, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, determinará quien ocupa el primer lugar. Si los jefes inmediatos informan que no existe aporte extraordinario y consecuentemente se mantiene el empate se definirá por el sistema de sorteo el cual se identificarán los nombres de cada funcionario respectivamente.

El Comité ofrecerá a los servidores de carrera seleccionados de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial y de libre nombramiento y remoción de la Unidad, los incentivos no pecuniarios previstos en el presente Programa Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

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

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

7. 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
- ✓ Bibliotecas públicas
- ✓ Aseguradora de riesgos laborales
- ✓ ESAP – SENA y universidades privadas
- ✓ Ministerio de Minas
- ✓ FONDO Nacional del Ahorro

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con las perspectivas del modelo planteado y con base en el trabajo realizado con el área de planeación durante la vigencia 2020, a continuación, se mencionan los indicadores que se implementarán:

Tabla 3 Indicadores Plan de Bienestar Social e Incentivos

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR
Cumplimiento del Plan de Bienestar, estímulos e incentivos	$(N^{\circ} \text{ de actividades ejecutadas} / N^{\circ} \text{ de actividades planificadas}) * 100$ <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	$(N^{\circ} \text{ Total personas participantes} / N^{\circ} \text{ total de personas convocadas a las actividades}) * 100$ <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

Se realizará una medición 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.

9. SOCIALIZACIÓN

El presente Programa Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, se publicará a través de la de la página Web de la UPME, la

UPMENET atendiendo la normativa vigente, antes del 31 de enero de 2021, esta actividad estará reforzada con campañas de mailing enviadas previamente a los servidores para asegurar que toda la información se dé a conocer.

10. 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 inicial de actividades programadas”, a continuación, se relacionan las convenciones utilizadas:

TIPO

- I Ingreso
- P Permanencia
- R Retiro

PRESUPUESTO

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

11. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	No. Comité de Gestión y Desempeño de Aprobación	Observación o Motivo del Cambio
31/07/2021	2	Comité No. 9 del 31/07/2021	Inclusión de actividades ofrecidas por la Caja de Compensación CAFAM y ajuste de fechas por motivos contractuales del contrato de bienestar.,

Componente	Estímulos e Incentivos	No.	ACTIVIDAD	TIPO			PRESUPUESTO			EJECUCIÓN														
				I	P	R	RI	AA	N/A	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC			
	N/A	21	Taller manejo del tiempo y manejo del estrés laboral.																					
	x	22	Auxilios educativos																					
	N/A	23	Taller de pre-pensionados																					
	x	24	Elección del mejor servidor de la entidad																					
	N/A	25	Premiación Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PAE																					
	N/A	26	Vacaciones recreativas																					
	N/A	27	Socialización Programa Servimos - DAFP																					
ESFERA OCUPACIONAL	N/A	28	Gimnasia laboral/Pausas activas																					
	N/A	29	Sesión de Yoga y meditación																					
	N/A	30	Entrenamiento físico																					
	N/A	31	Torneos deportivos internos y externos (incluye valoraciones medico deportivo en caso de que se puedan realizar de forma presencial)																					
	N/A	32	Semana de la salud																					
		33	Chequeos Ejecutivos para los Directivos																					
	N/A	34	Cocina saludable																					

FUENTE: UPME, 2021

TIPO

- I Ingreso
- P Permanencia
- R Retiro

PRESUPUESTO

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