



# PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022





## Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	4
1.1	Objetivo General	6
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	8
2.5	Marco Conceptual y Normativo	9
3.	DEFINICIONES SIGLAS	12
4.	ESTRUCTURACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR	12
4.1	Beneficiarios	13
4.2	Entidades de Apoyo	13
5.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	14
5.1	Expectativa de actividades de Bienestar	14
5.2	Medición clima laboral	14
5.3	Resultados de Medición de Clima Organizacional 2021	15
5.4	Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional	16
5.5	Encuesta de Diagnóstico de Necesidades de Bienestar	17
6.1	Subprograma de Protección y Servicios Sociales y Calidad de Vida Laboral.	21
6.2	Área de Estímulos e Incentivos	22
7.	ALINEACIÓN DEL PLAN CON LOS LINEAMIENTOS NACIONALES	23
8.	ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN	23
9.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	24
10.	SOCIALIZACIÓN	24
11.	CRONOGRAMA Y FICHAS DE EJECUCIÓN	25
12.	CONTROL DE CAMBIOS	25
13.	Cronograma inicial de actividades programadas	2

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Organigrama UPME	8
Gráfica 4 Preferencias - Habilidades Artísticas	18
Gráfica 5 Preferencias - habilidades Blandas	18
Gráfica 6 Preferencias - Destrezas Deportivas	19
Gráfica 7 Preferencias - Habilidades Personales	19
Gráfica 8 Preferencias - Celebraciones Especiales	20

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2 Principales Resultados EDI 2019	16
Tabla 3 Indicadores Plan de Bienestar Social e Incentivos	24
Tabla 4 Cronograma de Actividades	26

## 1. INTRODUCCIÓN

Para la UPME al igual que en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG<sup>1</sup>, el talento humano es el corazón de la entidad y constituye su activo más representativo ya que gracias a él, se han logrado alcanzar las metas y objetivos trazados año a año, logrando impactar las nuestras acciones realizadas a todo el país. Por esto, nuestra entidad se esfuerza año a año para brindar unas condiciones laborales óptimas, procurando el bienestar de todos sus servidores.

Para lograrlo, la entidad a lo largo de su gestión, se ha encargado de enfocarse en dos frentes principales, el primero es proveer herramientas y estandarizar actividades con el objetivo de optimizar los procesos y procedimientos que permiten alcanzar todas las actividades, mediante la implementación de políticas y el desarrollo de procesos y procedimientos contruidos a la medida de las necesidades, y el segundo, trabajando en un clima organizacional agradable para el equipo de trabajo y en actividades que les permitan desarrollarse de manera integral para que se desempeñen en un ambiente equilibrado y con las mejores condiciones personales y laborales.

No obstante, siempre nos encontramos en un proceso de mejora continua y resulta mandatorio adaptarnos de manera paulatina y permanente, a los cambios drásticos presentados en nuestra actual sociedad, en especial a los que se han ido dando a raíz de la crisis originada por la pandemia del COVID-19, la cual nos ha retado como entidad y como sociedad para reinventar muchas de las prácticas habituales que veníamos desarrollando para trabajar y convivir. Esto se ha visto reflejado en la forma de percibir las interacciones sociales, el fin mismo de las labores realizadas, la manera de concebir el bienestar e incluso, la importancia de la estabilidad emocional en tiempos difíciles.

De acuerdo con lo anterior, el grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano y Atención al Ciudadano, tiene la gran tarea de construir un plan pensando no solo en los servidores públicos al servicio del Estado, sino también en los seres humanos con necesidades laborales, familiares, sociales, emocionales, entre otras; para lograr la búsqueda de un mejoramiento en la calidad de vida, en correspondencia de su dignidad humana y el mejoramiento en su desempeño laboral. Esto, con plena seguridad, no solo causará efectos positivos reflejados en la motivación personal, sino que también se verá plasmado en un desempeño organizacional óptimo y en un sentido de pertenencia hacia sus funciones y hacia la entidad

---

<sup>1</sup> Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG:  
<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf/ce5461b4-97b7-be3b-b243-781bbd1575f3>

donde presta sus servicios.

Atendiendo los lineamientos para la administración pública en partiendo de nuestra estrategia organizacional llamada **Yo Vivo UPME**, la UPME presenta su Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2022, 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, sin dejar de lado las condiciones actuales del entorno nacional.

A nivel normativo, nos basamos en el Decreto Ley 1567 de 1998<sup>2</sup>, que refiere a la creación de los Programas de Bienestar y que 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.

De acuerdo con lo anterior, el Grupo Interno de Trabajo de Gestión Talento Humano y Servicio al Ciudadano presenta el plan de bienestar social e incentivos para la vigencia 2022; 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. OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Teniendo en cuenta los subprogramas de Bienestar Social que involucran los componentes de Calidad de vida laboral, Protección y Servicio Social y de Incentivos y estímulos que se explicarán más

---

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

adelante, la UPME se proyecta los siguientes objetivos:

### **1.1 Objetivo General**

Generar e implementar estrategias que propicien condiciones adecuadas para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias, contribuyendo al bienestar, desempeño laboral y fortalecimiento del clima organizacional, por medio de experiencias que fomenten el aprendizaje individual y grupal, desarrollando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración en el marco de una cultura de excelencia, fundamentada en nuestro código de integridad.

### **1.2 Objetivos Específicos**

- Generar espacios experienciales, desarrollando actividades que propicien el mejoramiento de la calidad de vida, el fortalecimiento del clima organizacional de la Entidad y el esparcimiento de nuestros Servidores Públicos.
- Promover los valores de nuestro código de integridad, en función de una cultura de servicio público, generando compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad.
- Brindar herramientas que promuevan 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 organizacional, los cuales a través de la estrategia de gestión del talento humano **“Yo Vivo UPME”** le apuntan a un esquema de trabajo articulado, para fortalecer el clima organizacional mientras se generan hábitos de trabajo en equipo con el objetivo de alcanzar los resultados esperados bajo el sello de la calidad, la excelencia, la integridad y la transparencia. Para esto, realizamos actividades permanentes para apropiar nuestro código de integridad implementado mediante resolución 021 de 2019, con el objetivo vivenciar los valores y principios en nuestro actuar diario, asegurando una conducta ética y resaltando las siguientes conductas:

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

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

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

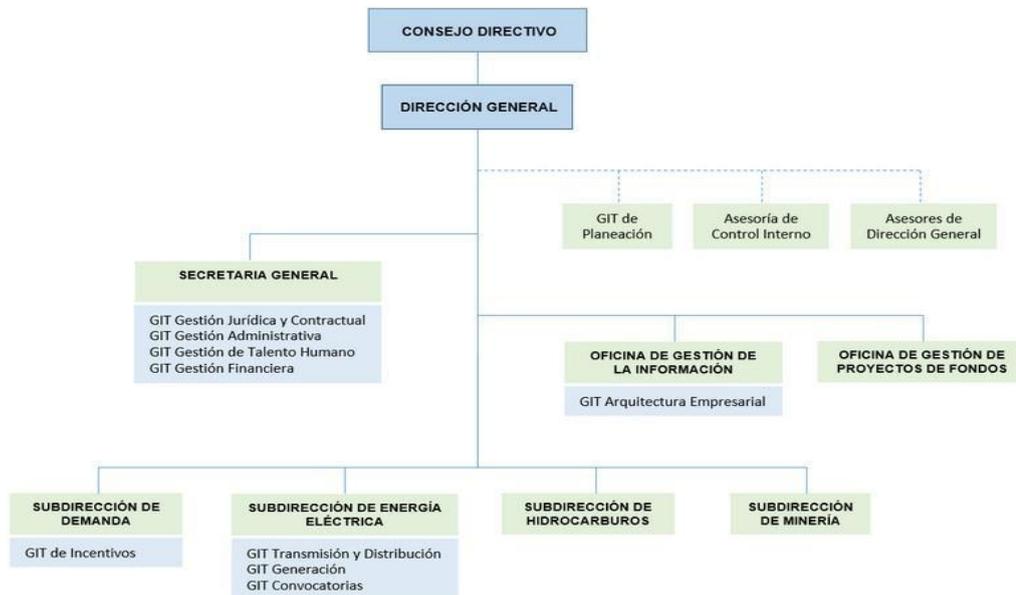
**Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

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

## 2.4 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 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.

## 2.5 Marco Conceptual y Normativo

El programa de bienestar social, estímulos e incentivos de una entidad, debe buscar el desarrollo integral del ser en sus diferentes dimensiones, buscando así mejorar no solo su entorno laboral, sino también impactar de forma positiva su entorno social y familiar; es por esto que resulta muy importante construir un plan que permita dar respuesta a las necesidades tanto de la Unidad, como de los servidores públicos que allí laboran, fomentando un ambiente de trabajo óptimo y adecuado para el alcance de metas y objetivos organizacionales, asegurando así, el incremento de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad.

El presente programa, 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

empleados<sup>3</sup>.

**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 carrera<sup>4</sup>.

**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.

---

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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

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

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

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

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

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

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 diagnóstico de necesidades de Bienestar.
- 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 2022.
- 3) Las encuestas de percepción sobre las actividades de bienestar de la vigencia 2021.
- 4) La encuesta de Desempeño Institucional - EDI 2019 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 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 principales insumos para la construcción del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos 2022 de la Unidad de Planeación Minero Energética, fue la encuesta de diagnóstico de necesidades de bienestar realizada a finales de la vigencia 2021, la medición del clima laboral realizada durante la vigencia 2021, así como las orientaciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

### 5.1 Expectativa de actividades de Bienestar

De acuerdo con el análisis de la información reunida y teniendo en cuenta los lineamientos de los diferentes actores mencionados, se espera que las estrategias y actividades que se desarrollen a lo largo de la vigencia, 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.

### 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 2021, en la que se midieron las siguientes variables con sus respectivos factores asociados:



#### Género, diversidad e Inclusión

- Disposición para el cambio
- Innovación corporativa
- Adhesión del cambio



#### Salud & Seguridad en el Trabajo

- Protocolos de Bioseguridad



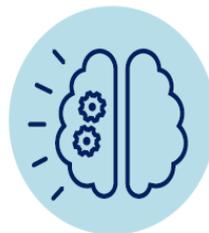
#### Gestión del conocimiento

- Desarrollo individual
- Capacitación
- Empleabilidad
- Reconocimiento



### Estrategia en la Entidad

- Misión y Visión
- Apropiación de la estrategia
- Valores del servicio público contenidos en el código de integridad
- Sentido de pertenencia
- Compromiso



### Gestión del cambio

- Disposición para el cambio
- Innovación en la Entidad
- Adhesión del cambio



### Dirección

- Liderazgo
- Desarrollo en equipo
- Comunicación



### Relacionamiento

- Empatía
- Trabajo colaborativo
- Integración

FUENTE: MEDICIÓN CLIMA LABORAL UPME 2021 - CONSULTORÍA CAFAM

## 5.3 Resultados de Medición de Clima Organizacional 2021

Una vez aplicada la encuesta se encuentran 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:



De acuerdo con la medición, los resultados obtenidos en cada variable, son los siguientes:

Ilustración 1 Resultados Encuesta Clima Organizacional UPME 2021



Estrategia en la Entidad

85%



Gestión del conocimiento

55%



Salud & Seguridad en el Trabajo

75%



Relacionamiento

75%



Género, diversidad e Inclusión

59%



Dirección

74%



Gestión del cambio

75%

RESULTADO GENERAL **71%**

Una vez identificados los principales factores a intervenir, revisando las observaciones brindadas por la consultoría y dando continuidad a los hallazgos generados en la anterior medición del año 2019, 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, el objetivo principal, es dar continuidad a estas actividades durante la vigencia 2022, destacando las siguientes oportunidades de mejora:

- Apoyo y solidaridad
- Equilibrio familia trabajo.
- Salud y Bienestar integral.
- Equidad responsabilidades.
- Gestión del cambio

#### 5.4 Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional

Durante la vigencia 2021, 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 – 2019 publicados en febrero de 2020 mediante el link: <https://www.dane.gov.co/index.php/calendario/icalrepeat.detail/2020/02/27/4770/-/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 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

Según esta información, resulta importante reforzar temas de liderazgo y comunicación efectiva, en el marco de la estrategia de mejoramiento de clima organizacional.

### 5.5 Encuesta de Diagnóstico de Necesidades de Bienestar

Con el ánimo de identificar las actividades que podrían tener una mayor acogida por parte de los servidores públicos de la UPME para la siguiente vigencia; desde el grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano y Atención al Ciudadano se implementó de manera virtual la encuesta “*Diagnóstico de Necesidades Bienestar 2022*” que fue aplicada entre el mes de octubre y principios de noviembre, y respondida por un total de 82 de los 113 servidores activos, es decir, el 73% de la planta.

A continuación, se relaciona los resultados más relevantes:

- El 49% de los servidores no tienen hijos.
  - Del 51% restante hay un promedio de 2 hijos o custodios a su cargo.
- El 80% de los servidores cuentan con vivienda propia.
- En cuanto a la priorización de actividades en el plan de bienestar, el 82% de los servidores, preferirían las actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas y un 48% aquellas actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana).
- El 40% de los servidores encuestados manifiesta que, en caso de no poder participar en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos, sería debido a la carga laboral, coincidente con el 33% que informa que no lo haría por falta de tiempo, un 22% argumenta temas como falta de motivación o actividades que no son de su gusto y el 5% restante, un 5% informa no tener

motivos para no participar en las actividades propuestas.

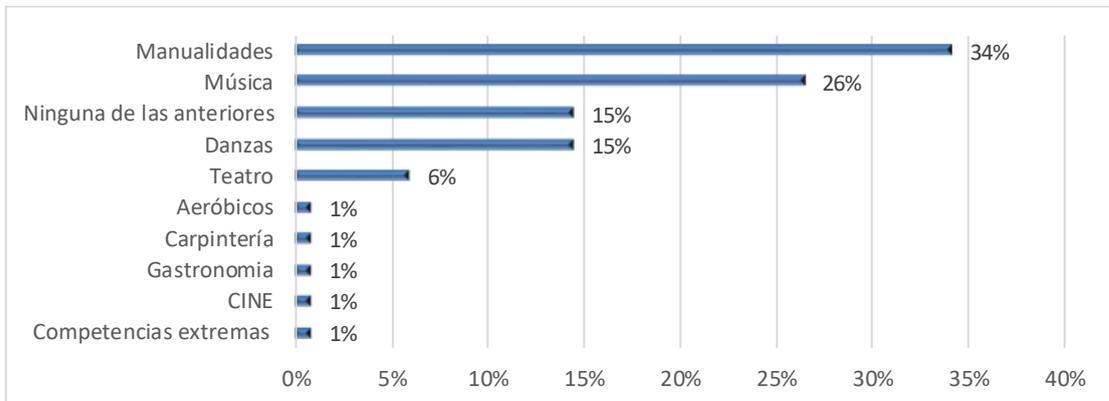
- Los principales motivos de participación en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos corresponden a:
  - Fortalecimiento del clima organizacional
  - Disfrute de los beneficios ofrecidos
  - Disminución de estrés
  - Ampliar o fortalecer amistades

Lo anterior, plantea una serie de retos interesantes para la vigencia 2022, en materia de actividades que fortalezcan el clima organizacional, contribuyan al equilibrio de vida laboral y personal y fomenten el desarrollo integral del Talento Humano de la UPME.

Adicional a lo anterior, respecto al tipo de actividades que les gustaría disfrutar durante la vigencia 2022, esto fue lo que se respondió por componente:

### Habilidades Artísticas

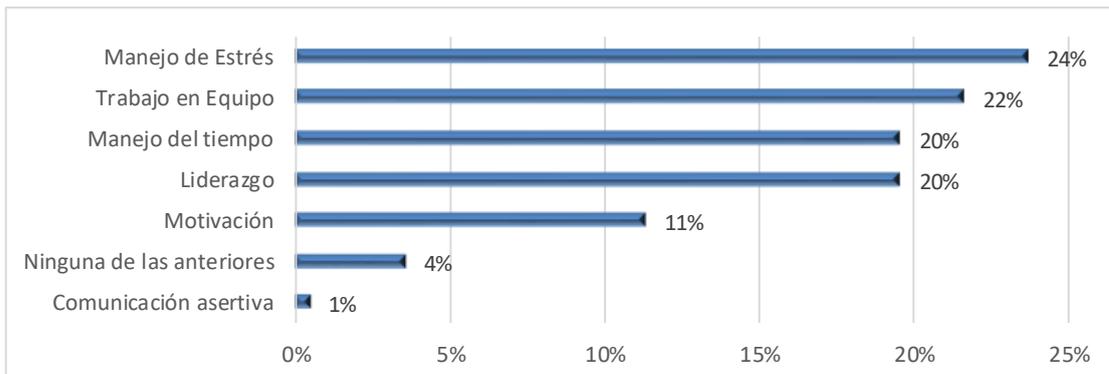
Gráfica 4 Preferencias - Habilidades Artísticas



FUENTE: UPME, 2021

### Habilidades Blandas

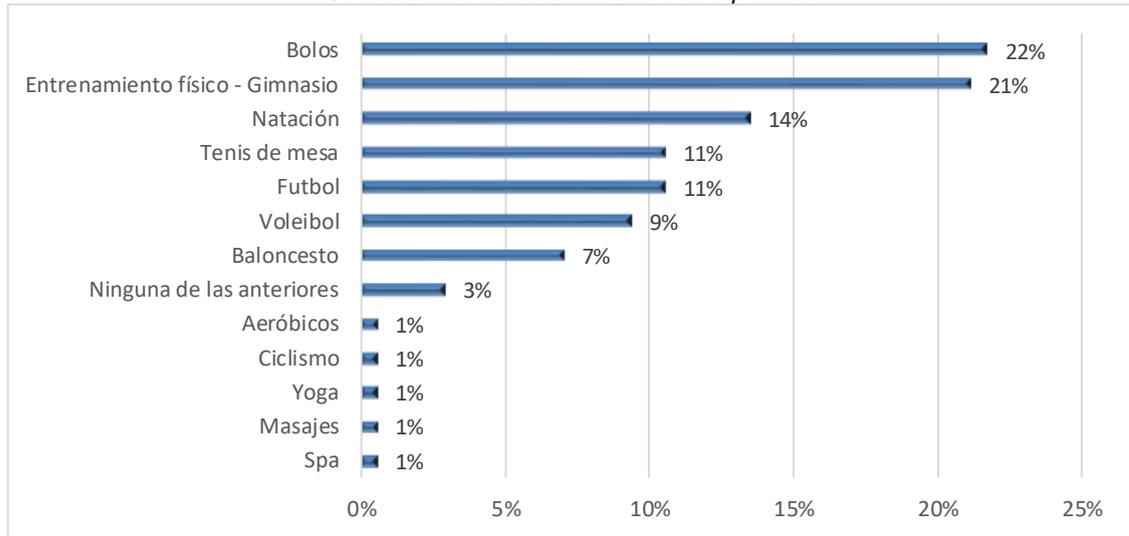
Gráfica 5 Preferencias - habilidades Blandas



FUENTE: UPME, 2021

## Destrezas Deportivas

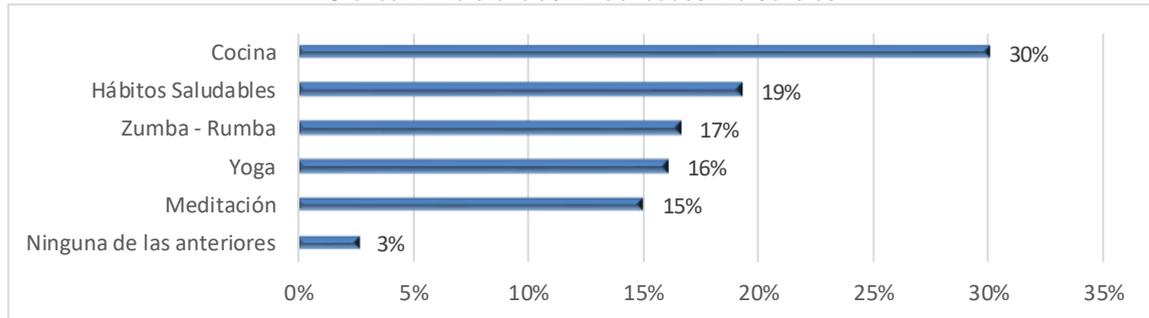
Gráfica 6 Preferencias - Destrezas Deportivas



FUENTE: UPME, 2021

## Habilidades Personales

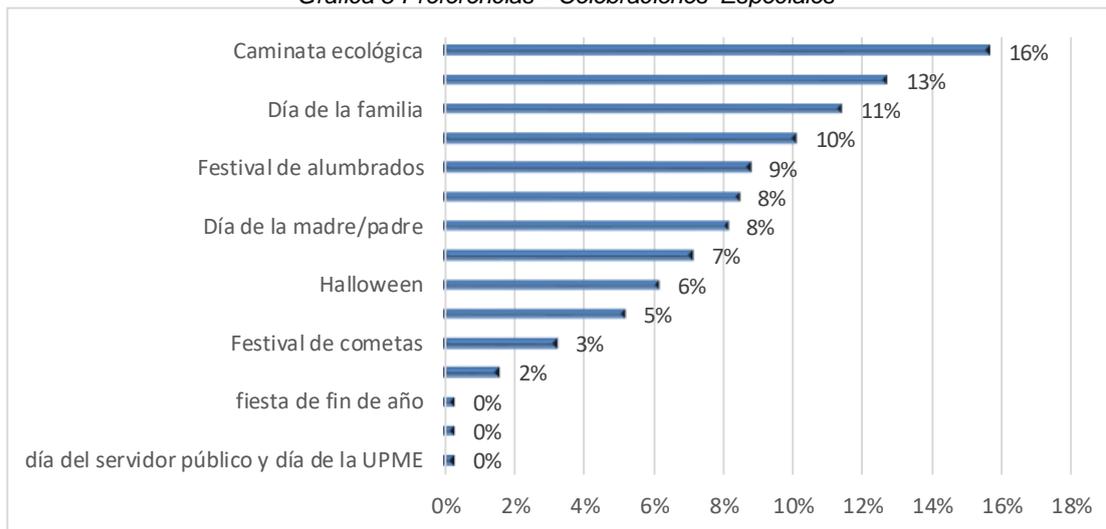
Gráfica 7 Preferencias - Habilidades Personales



FUENTE: UPME, 2020

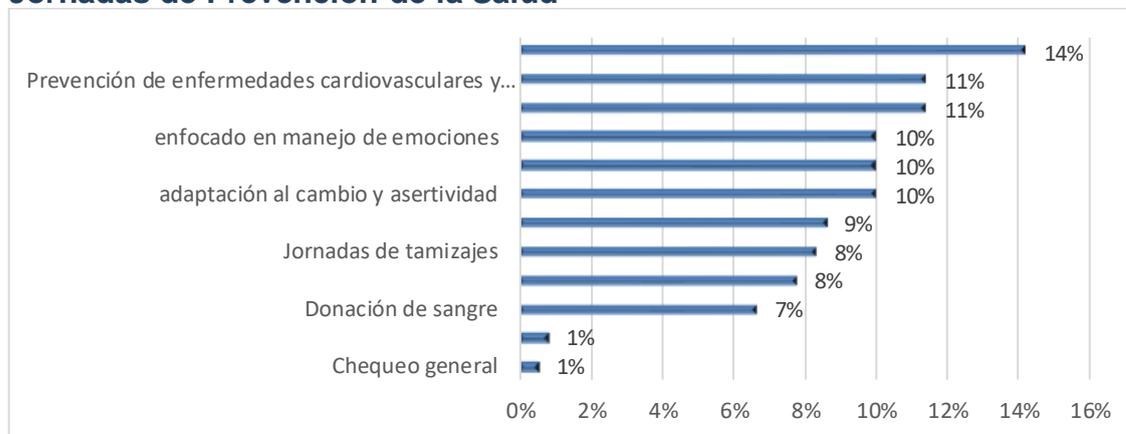
## Celebraciones Especiales

Gráfica 8 Preferencias - Celebraciones Especiales



FUENTE: UPME, 2021

## Jornadas de Prevención de la Salud



FUENTE: UPME, 2021

Con base en los resultados expuestos previamente y según la cantidad de participantes del diagnóstico, entre las actividades con mayor acogida por parte de nuestros servidores se destacan las siguientes:

- En jornadas de promoción y prevención de la salud, la actividad de Salud Visual con un 62% de aceptación.
- En celebraciones especiales, la actividad de Caminata Ecológica con un 59% de aceptación.
- En habilidades personales, la actividad de Cocina con un 68% de aceptación.
- En habilidades artísticas, la actividad de Manualidades con un 49% de aceptación.
- En deportes, la actividad de Bolos con un 45% de aceptación.

- En habilidades blandas, la actividad de Manejo del Estrés con un 56% de aceptación.

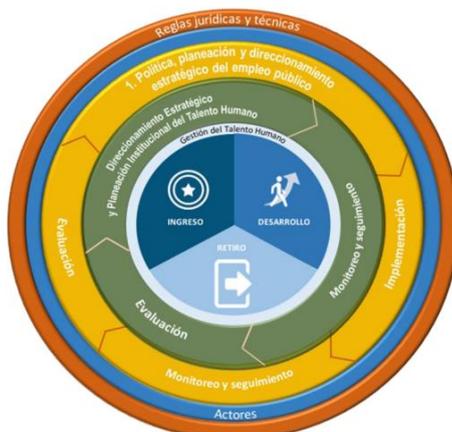
## 6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR

El Plan de Bienestar Social del año 2022 se divide en dos subprogramas a saber:

### 6.1 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 enmarcarán las actividades a realizar los cuales son el eje central del empleo público de acuerdo con el DAFP, tal como lo podemos ver a continuación:



Fuente: Función Pública, 2016

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

- **Ingreso:** Comprende los procesos de vinculación e inducción
- **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 actividades o estrategias implementadas para este componente, implicará un monitoreo constante y una sinergia interinstitucional para varios efectos: gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Para su exitoso desarrollo, el plan se plantea 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, 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.

## 6.2 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 del aquellos que destacan por su diaria labor.

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

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

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

## **7. 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 2020 - 2022”; 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 en el Plan de Bienestar Social e Incentivos y en el plan de Seguridad y Salud en el trabajo para la vigencia 2022.

## **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	$\left( \frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades ejecutadas}}{\text{N}^\circ \text{ de actividades planificadas}} \right) * 100$ <p><b>Numerador:</b> Total de actividades ejecutadas dentro del periodo.</p> <p><b>Denominador:</b> Total de actividades proyectadas en el Plan de Bienestar, estímulos e incentivos.</p>
Cobertura de las actividades de Bienestar	$\left( \frac{\text{N}^\circ \text{ Total personas participantes}}{\text{N}^\circ \text{ total de personas convocadas a las actividades}} \right) * 100$ <p><b>Numerador:</b> Sumatoria de personas asistentes a las actividades de bienestar.</p> <p><b>Denominador:</b> 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 2022; esta actividad estará reforzada con campañas de mailing enviadas previamente a los servidores para asegurar que toda la información se dé a conocer.

## 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 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

## 12. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	No. Comité de Gestión y Desempeño de Aprobación	Observación o Motivo del Cambio
12/01/2022	1	1	Aprobación Plan
11/04/2022	2	4	Aprobación Modificación Cronograma
8/07/2022	3	7	Aprobación Modificación Cronograma



				TIPO			PRESUPUESTO			EJECUCIÓN												
Componente	Estímulos e Incentivos	No.	ACTIVIDAD	I	P	R	RI	AA	N/A	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	
	N/A	15	Taller de Manualidades																			
	N/A	16	Taller de Música																			
	N/A	17	Jornada Deportiva																			
	N/A	18	Taller Pre-pensionados																			
	N/A	19	Charla sobre adaptación al cambio y asertividad																			
	N/A	20	Socialización Programa Servimos - DAFP																			
ESFERA OCUPACIONAL	N/A	21	Campaña de Estilos de vida saludable, alimentación balanceada y prevención de adicciones (alcohol, tabaco y drogas).																			
	N/A	22	Jornada de Entrenamiento físico																			
	N/A	23	Charla sobre el manejo de emociones																			
	N/A	24	Sensibilización en cuidados de Salud visual																			
	N/A	25	Charla sobre prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias																			
	N/A	26	Semana de la salud																			
	N/A	27	Sesión de Yoga y Meditación																			

FUENTE: UPME, 2022

**TIPO**

I Ingreso  
P Permanencia  
R Retiro

**PRESUPUESTO**

RI Recursos Internos  
AA Aportes Aliados  
N/A No Aplica