



Unidad de Planeación
Minero Energética



PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025





1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	MARCO CONCEPTUAL	5
2.1	Marco Normativo.....	6
2.2	Marco Institucional	8
2.3	Política de Integridad UPME	8
2.4	Definición Siglas	9
2.5	Organigrama	10
2.6	Planta de Personal	11
3.	ESTRUCTURACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS	12
3.1	Beneficiarios.....	13
3.2	Entidades de Apoyo	13
4.	OBJETIVO GENERAL.....	13
4.1	Objetivos Específicos	13
5.	ALCANCE.....	14
6.	DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....	14
6.1	Resultados del Desempeño Institucional Vigencia 2024	14
6.2	Resultados Matriz de Diagnóstico de GETH 2024.....	16
6.3	Resultados de la Medición de clima Laboral.....	18
6.4	Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional 2023	19
6.5	Necesidades de bienestar en la entidad	22
6.6	Resultados batería de riesgo Psicosocial	22
7.	ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR.....	27
7.1	Ejes del plan de bienestar, estímulos e incentivos	31
8.	ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN.....	32
9.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	32
10.	SOCIALIZACIÓN.....	33
11.	CRONOGRAMA Y FICHAS DE EJECUCIÓN	33
12.	CONTROL DE CAMBIOS	33



ÍNDICE DE GRÁFICAS

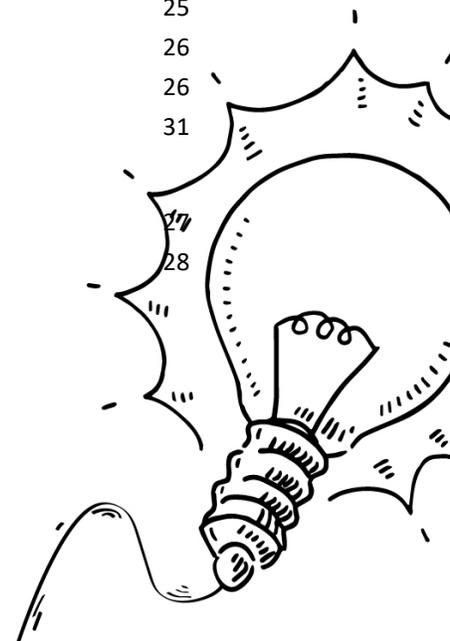
GRÁFICA 1 ORGANIGRAMA UPME	10
GRÁFICA 2 ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL 2024	14
GRÁFICA 3 RESULTADOS DIMENSIONES MIPG	15
GRÁFICA 4 RESULTADOS ÍNDICE POLÍTICA GTH	15
GRÁFICA 5 RESULTADO FINAL DE LA MATRIZ GETH	17
GRÁFICA 6 RESULTADOS POR COMPONENTES	17
GRÁFICA 7 RESULTADOS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	18
GRÁFICA 8 COMPONENTES MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL	19
GRÁFICA 9 RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2023 UPME	19

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 NORMATIVIDAD	6
TABLA 2 PLANTA ACTUAL UPME	11
TABLA 3 PLANTA DE PERSONAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2024	11
TABLA 4 PRINCIPALES RESULTADOS EDI 2023	20
TABLA 5 RESULTADOS ACCESO A INCENTIVOS EDI 2023	20
TABLA 6 RESULTADOS TELETRABAJO EDI 2023	21
TABLA 7 RESULTADOS DIRECTIVOS Y JEFES EDI 2023	21
TABLA 8 RESULTADOS ACTIVIDADES PRIORITARIAS	22
TABLA 9 RESULTADOS MOTIVO DE PARTICIPACIÓN	23
TABLA 10 RESULTADOS DE NO PARTICIPACIÓN	23
TABLA 11 RESULTADOS VIVIENDA PROPIA	24
TABLA 12 RESULTADOS ACTIVIDADES ARTÍSTICAS	24
TABLA 13 RESULTADOS HABILIDADES BLANDAS	24
TABLA 14 RESULTADOS DESTREZAS DEPORTIVAS	25
TABLA 15 RESULTADOS HABILIDADES PERSONALES	25
TABLA 16 RESULTADOS ACTIVIDADES INTEGRACIONES FAMILIARES	26
TABLA 17 RESULTADOS ACTIVIDADES PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	26
TABLA 18 INDICADORES	31

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1 DIMENSIÓN TH - MIPG	
ILUSTRACIÓN 2 RUTAS MIPG 2024	





1. INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de generar un impacto positivo en la vida de los servidores públicos de la entidad desde diversos enfoques, la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) formula anualmente su Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, en el marco de la Política de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG¹. Este plan reconoce al talento humano como el activo más valioso de las entidades y como el principal factor de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos. El propósito es atender las necesidades y expectativas de su equipo humano a través de actividades y esfuerzos orientados a crear espacios y generar oportunidades para el desarrollo integral de los servidores, mejorar su calidad de vida y la de su núcleo familiar. Así, se busca fomentar el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y fortalecer el sentido de pertenencia de los servidores públicos con su entidad.

Considerando que el "Programa Nacional de Bienestar 2023-2026"², proporcionó directrices para implementar iniciativas y estrategias que mejoren las condiciones de vida personal, familiar y laboral de todos los servidores públicos de los órganos, organismos y entidades del sector público, así como diversas alternativas orientadas a aumentar su bienestar, felicidad e identidad, con el objetivo de contribuir al crecimiento sostenible de las entidades públicas donde desempeñan sus funciones.

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

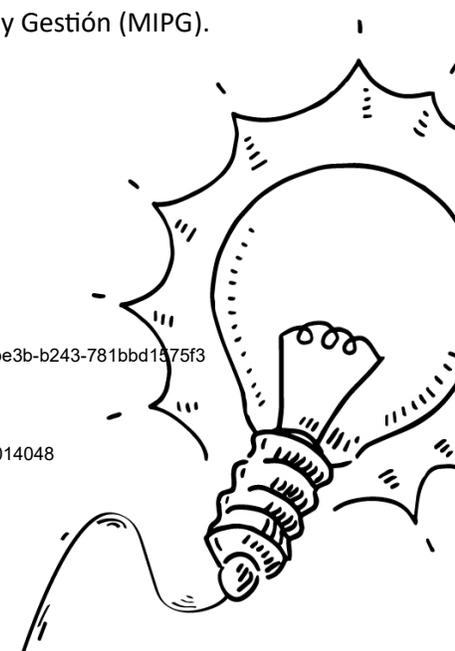
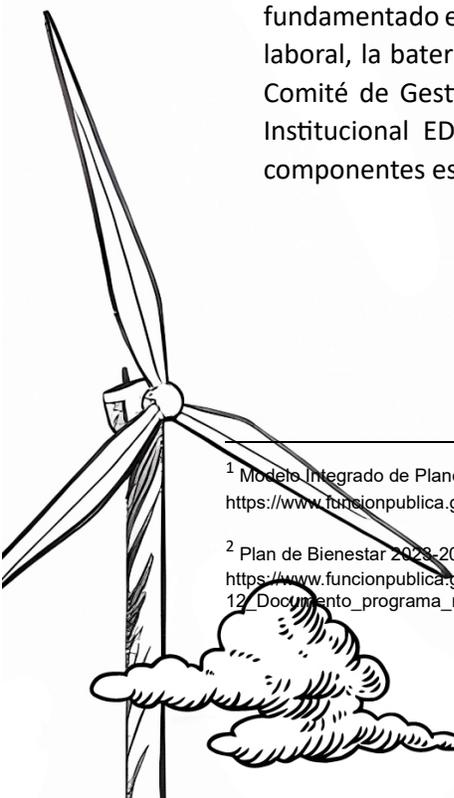
En línea con lo expuesto y basándose en nuestra estrategia organizacional "**Yo Vivo UPME**", la UPME presenta su Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2025. Este plan está fundamentado en la información recopilada a través de herramientas como la medición del clima laboral, la batería de riesgo psicosocial, el diagnóstico de Talento Humano, las sugerencias del Comité de Gestión y Desempeño Institucional, los resultados de la encuesta de Desempeño Institucional EDI del DANE, la medición del FURAG, así como en los lineamientos de los componentes establecidos por el DAFP y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

¹ Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG:

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf/ce5461b4-97b7-be3b-b243-781bbd1e75f3>

² Plan de Bienestar 2023-2026-":

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





2. Marco Conceptual

Para el desarrollo adecuado y enfoque del programa es necesario definir los siguientes conceptos, así como, precisar diferentes elementos asociados al bienestar y su relación con la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos, conforme lo establecido en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026³.

Bienestar social: El Decreto Ley 1567 de 1998 establece que los programas de bienestar social deben ser diseñados a partir de las iniciativas de los servidores públicos, como procesos continuos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan su desarrollo integral, el bienestar de su familia y la mejora de su calidad de vida. Además, estos programas deben contribuir a elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación de los empleados con la entidad para la que trabajan.

En este contexto, los programas de bienestar de las entidades públicas deben estar enfocados en promover el desarrollo integral de los servidores públicos, buscando un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Su objetivo es, asimismo, mejorar la calidad de vida de los empleados en el ámbito laboral.

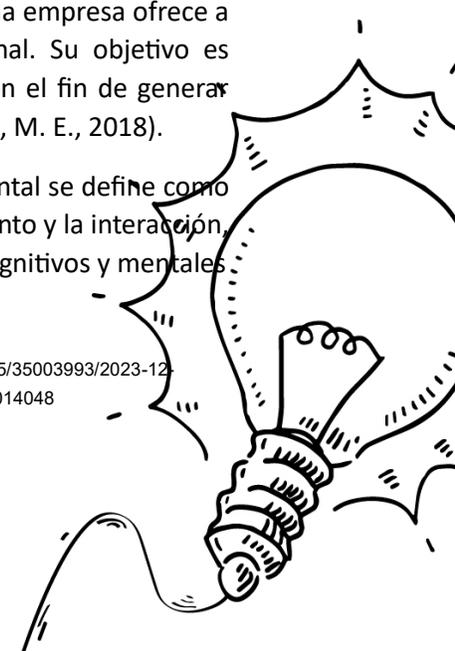
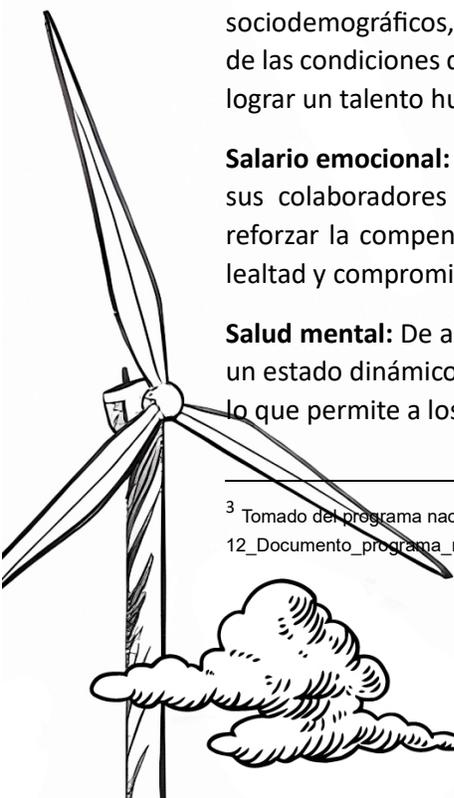
Bienestar laboral: Según Chiavenato (2004), el bienestar laboral hace referencia a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados dentro de la organización, promoviendo su realización personal a través del ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, así como el adecuado funcionamiento del trabajador en su entorno laboral.

Por lo tanto, las iniciativas vinculadas al bienestar laboral deben centrarse en factores personales, sociodemográficos, culturales, económicos, sociales y psicológicos que influyen en la determinación de las condiciones de calidad de vida de los individuos. Además, el bienestar laboral es esencial para lograr un talento humano motivado, productivo y comprometido con la organización.

Salario emocional: Se define como el conjunto de beneficios intangibles que una empresa ofrece a sus colaboradores para complementar la remuneración económica tradicional. Su objetivo es reforzar la compensación económica a través de beneficios no financieros, con el fin de generar lealtad y compromiso de los empleados hacia la organización (Montalvo Poveda, M. E., 2018).

Salud mental: De acuerdo con el artículo 3 de la Ley 1616 de 2013, la salud mental se define como un estado dinámico que se refleja en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción, lo que permite a los individuos y colectivos utilizar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales.

³ Tomado del programa nacional de bienestar 2023-2026 https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-12-12_Documento_programa_nacional_de_bienestar_vf1.pdf/d9b4c72b-7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048





para desenvolverse en la vida diaria, trabajar, establecer relaciones significativas y contribuir a la comunidad.

Por lo tanto, las entidades públicas deben incluir estrategias en sus programas de bienestar que favorezcan la salud mental de los servidores públicos, con el fin de mantener un clima laboral positivo y crear condiciones y ambientes laborales que sean beneficiosos para ellos.

Transformación digital: Se entiende como la integración de la tecnología digital en todas las áreas de una organización, lo que cambia de manera fundamental la forma en que opera y entrega valor a los clientes (Enteprisers Project, 2021).

Es esencial que las entidades públicas incorporen en su plan estratégico de talento humano alternativas efectivas y medibles para motivar a los servidores públicos a ser productivos y brindar un servicio de calidad a los grupos de interés, ya sea a través de canales presenciales o virtuales, en función de la misión de la entidad.

2.1 Marco Normativo

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero-Energética UPME para la vigencia 2025, se enmarca en la normatividad que rige a las entidades públicas y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública. Como referente normativo se contemplan las siguientes disposiciones:

Tabla 1 Normatividad





Unidad de Planeación Minero Energética



Norma	Descripción	Plan-Programa
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional	Talento Humano
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral	SGSSI
Ley 909 de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Ley 1010 de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral	Talento Humano
Ley 1064 de 2006	Apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano	Plan Institucional de Formación y Capacitación
Ley 1562 de 2012	Modifica el sistema de riegos laborales	SGSSI
Ley 1221 de 2008	Establece normas para promover y regular el teletrabajo	Programa de Bienestar
Ley 1811 de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional	Programa de Bienestar
Ley 1857 de 2017	Medidas de protección a las familias	Programa de Bienestar
Ley 1437 de 2011	Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo	Talento Humano
Ley 1960 de 2020	Modifica la Ley 909 de 2004	
Decreto ley 1045 de 1978	Reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos	Nómina
Decreto Ley 1042 de 1978	En la que se establece la jornada de los servidores públicos	Talento Humano
Decreto 301 de 2024	Decreto salarial 2024	Nómina
Decreto 1661 de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados	Talento Humano
Decreto 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado	Plan Institucional de Formación y Capacitación, Programa de Bienestar
Decreto 2177 de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, aquí se deben abordar todas sus modificaciones y adiciones	Todos
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	SGSST
Decreto 1499 de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	Talento Humano
Decreto 2011 de 2017	Porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación
Decreto 612 de 2018	Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado	Talento Humano
Decreto 815 de 2018	Competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	Plan Institucional de Formación y Capacitación
Decreto 989 de 2020	Requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno	Vinculación
Decreto 1800 de 2019	Por el cual se adiciona el capítulo 4 al título 1 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.	
Las demás normas externas o lineamientos internos que se generen respecto al tema.		

Fuente: Elaboración Propia UPME



2.2 Marco Institucional

La Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) es una unidad administrativa especial del orden nacional, de carácter técnico, adscrita al Ministerio de Minas y Energía, regida por la Ley 143 de 1994 y por el Decreto 2121 de 2023, que tiene por objeto “planear en forma integral, indicativa, permanente y coordinada con los agentes del sector minero energético, el desarrollo y aprovechamiento de los recursos mineros y energéticos; producir y divulgar la información requerida para la formulación de política y toma de decisiones; y apoyar al Ministerio de Minas y Energía en el logro de sus objetivos y metas”.

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

2.3 Política de Integridad UPME

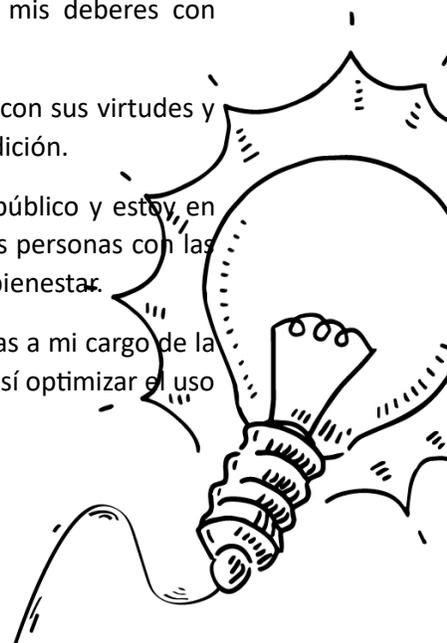
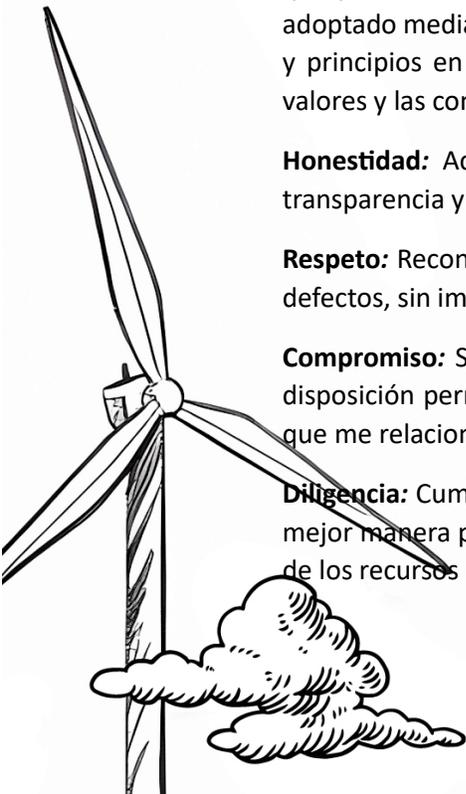
La UPME planea sus procesos con base en el Modelo integrado de Planeación y Gestión – MIPG, buscando articular todas sus acciones con las políticas que integra dicho modelo estableciendo como eje central el Talento Humano, que se considera como el corazón de toda la operación y el principal recurso para lograr el éxito de sus funciones. Por esto, es importante establecer una cultura basada en la integridad y la transparencia, buscando generar hábitos que conduzcan a la excelencia de forma integral. Para esto, realizamos actividades permanentes que permitan fomentar los valores contenidos en nuestro código de integridad, el cual fue adoptado mediante resolución 021 de 2019, estableciendo como premisa vivenciar los valores y principios en el diario actuar, asegurando una conducta ética y resaltando los siguientes valores y las conductas que de ellos se desprenden:

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

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

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

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





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

2.3.1 Estrategia Anual Código De Integridad

Con el ánimo de asegurar una correcta apropiación y aplicación de la mencionada política, la UPME implementará una estrategia que tiene como propósito instaurar y fortalecer prácticas éticas y transparentes en todas las instancias de la UPME, con el fin de consolidar una cultura organizacional basada en valores de integridad. Todas las áreas y niveles jerárquicos se verán involucrados, asegurando que el compromiso con la transparencia y la ética se refleje de manera coherente en cada acción y decisión institucional. Dicha estrategia formará parte integral del presente plan y se podrá visualizar como anexo al final.

Alcance Estrategia

La estrategia anual de la política de integridad de la UPME abarca todas las áreas funcionales de la entidad, así como a sus servidores públicos, colaboradores, y actores externos vinculados a los procesos de planeación, gestión y ejecución. Su implementación se aplicará a nivel interno mediante programas de formación y desarrollo organizacional, y a nivel externo a través de la promoción de la ética en las relaciones con la ciudadanía y grupos de valor.

El enfoque de la estrategia considera la alineación con los objetivos nacionales en materia de transparencia, sostenibilidad y eficiencia, contribuyendo al fortalecimiento institucional y la consolidación de la confianza, así como el Plan Estratégico Institucional de la UPME.

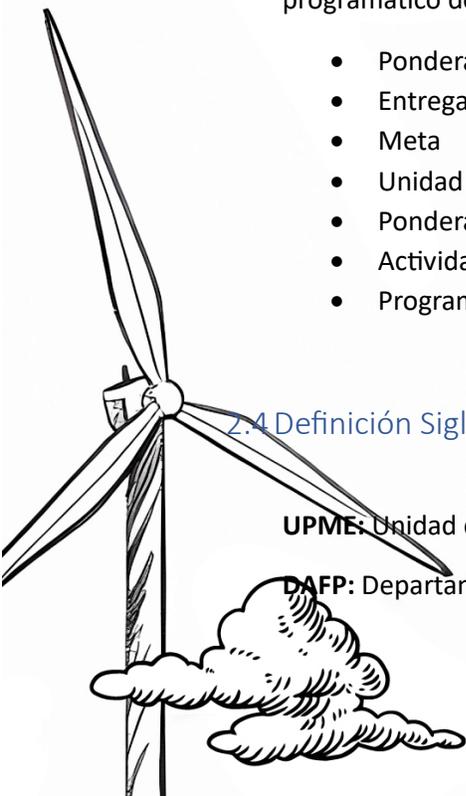
La estrategia anual de la Política de integridad para la vigencia 2025 se encuentra documentada en el formato F-DE-09 para la formulación y reporte de avances de los planes de acción institucional del sistema de gestión de la UPME, en el cual se encuentra el componente programático de la Política de Integridad e incluye:

- Ponderación del entregable
- Entregable
- Meta
- Unidad de medida
- Ponderación de la actividad
- Actividades claves para la materialización del entregable
- Programación de la ejecución

2.4 Definición Siglas

UPME: Unidad de Planeación Minero Energética

DAFP: Departamento Administrativo de la Función pública





MHCP: Ministerio de Hacienda y Crédito Público

CNSC: Comisión Nacional del Servicio Civil

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

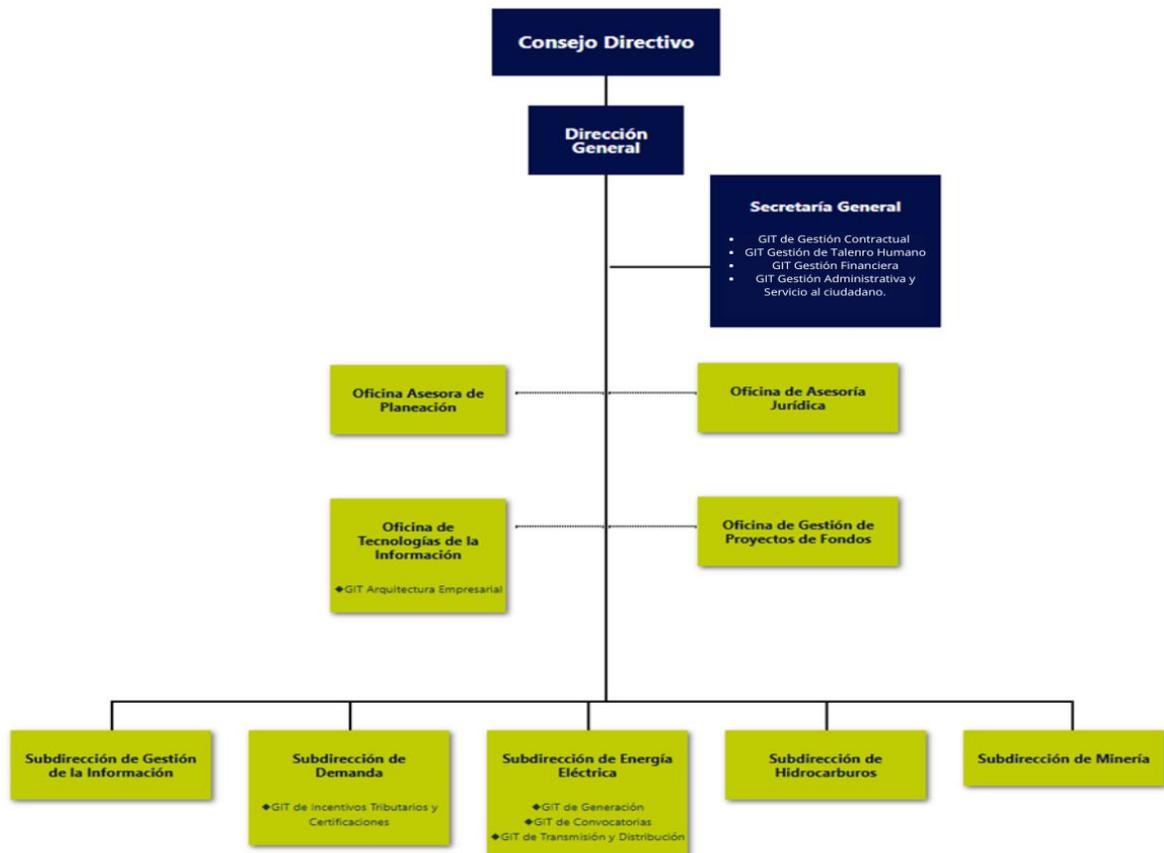
EDI: Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional

2.5 Organigrama

La estructura de la entidad refleja la organización y jerarquización de los procesos estratégicos, misionales y de apoyo necesarios para cumplir con la misión y visión establecidas. El Ministerio de Minas y Energía emitió los decretos 2121 y 2122 de 2023, mediante los cuales se aprueba la reestructuración de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME), tanto en su estructura organizacional como en su planta de personal.

La estructura organizacional de la UPME actualmente se fija así:

Gráfica 1 Organigrama UPME



Fuente: Estructura Organizacional de la UPME - <https://www1.upme.gov.co/Entornoinstitucional/Paginas/estructura-organizacional.aspx>



2.6 Planta de Personal.

Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades asignadas a una persona, así como las competencias necesarias para su ejecución, con el fin de garantizar el cumplimiento de los planes de desarrollo y los objetivos del Estado.

El Ministerio de Minas y Energía emitió los decretos 2121 y 2122 de 2023, mediante los cuales se aprueba la reestructuración de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME), tanto en su estructura organizacional como en su planta de personal.

La estructura organizacional de la UPME actualmente se fija así:

Tabla 2 Planta actual UPME

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

Fuente: Proceso de Modernización UPME 2023

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

Cabe resaltar que, desde el 2020, la entidad inició un proceso de concurso de méritos denominado Nación 3 llevado a cabo con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, en el cual se ofertaron 88 vacantes y se tienen provistos los siguientes cargos a corte del 31 de diciembre de 2024:

Tabla 3 Planta de Personal a 31 de diciembre de 2024

SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL					
Clase de los empleos	Total de empleos	Provisos	Vacantes	Con derechos de Carrera	Provisionales
Libre Nombramiento y Remoción	24	24	0	0	0
Carrera Administrativa	133	126	7	83	43
TOTALES	157	150	7	83	43



Fuente: Elaboración propia con base en la Planta de Personal UPME

En este sentido, es crucial coordinar de manera sinérgica las estrategias y actividades planificadas para lograr la integración del personal, no solo en relación con las funciones de la entidad, sino también en su ámbito personal y familiar. Esto se consigue mediante la creación de un ambiente laboral favorable que promueva una cultura organizacional centrada en la integridad y la calidad, generando un impacto positivo y reforzando el sentido de pertenencia.

3. ESTRUCTURACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS

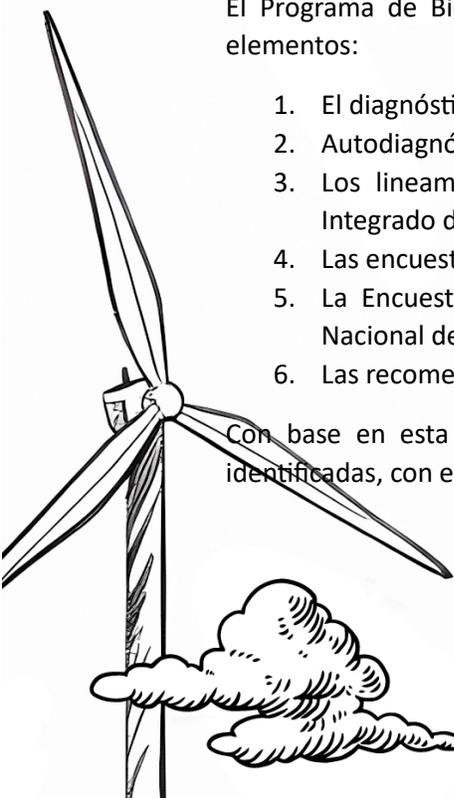
Como se mencionó anteriormente, la Unidad de Planeación Minero-Energética considera al Talento Humano de la entidad como su principal recurso y el corazón de la organización, siendo esencial para alcanzar los objetivos establecidos dentro de los valores del servicio público. Gracias a su trabajo, dedicación y esfuerzo, los servidores contribuyen al cumplimiento de la misión estatal, garantizando los derechos y atendiendo las demandas ciudadanas en el contexto de la transición minero-energética del país.

El principal propósito del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano es lograr la integración de todos nuestros servidores, fomentando un sentido de pertenencia con la plataforma estratégica y la cultura organizacional. Esto se logra mediante la creación de un entorno laboral adecuado y el impulso al desarrollo integral de los funcionarios, fortaleciendo sus competencias comportamentales, habilidades blandas, la adopción de los valores institucionales, el reconocimiento de su rol misional y el equilibrio entre su vida personal y profesional. El objetivo es contar con personas motivadas y felices, dispuestas a realizar sus labores con profesionalismo, lo cual se reflejará en un desempeño laboral positivo y una adecuada prestación de servicio a la ciudadanía.

El Programa de Bienestar Social se fundamenta en los resultados obtenidos de los siguientes elementos:

1. El diagnóstico de necesidades de Bienestar.
2. Autodiagnóstico de GETH 2023
3. Los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y el presupuesto asignado para la vigencia 2024.
4. Las encuestas de percepción sobre las actividades de bienestar realizadas en 2024.
5. La Encuesta de Desempeño Institucional - EDI 2023 del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).
6. Las recomendaciones de FURAG, derivadas del diligenciamiento de la información.

Con base en esta información, se llevó a cabo un análisis y priorización de las necesidades identificadas, con el fin de definir las actividades que respondan a las mismas.





3.1 Beneficiarios

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar son todos los servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética, así como sus familias, en cumplimiento con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998. Se considera núcleo familiar al cónyuge o compañero(a) permanente, los hijos menores de 25 años o aquellos hijos discapacitados mayores de dicha edad que dependan económicamente del servidor.

En cuanto a las actividades de Estímulos e Incentivos, los beneficiarios serán los servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética que cuenten con derechos de carrera administrativa, así como aquellos de libre nombramiento y remoción que, por su desempeño individual, sean evaluados como sobresalientes.

3.2 Entidades de Apoyo

Para garantizar el cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para los servidores, se contará 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.

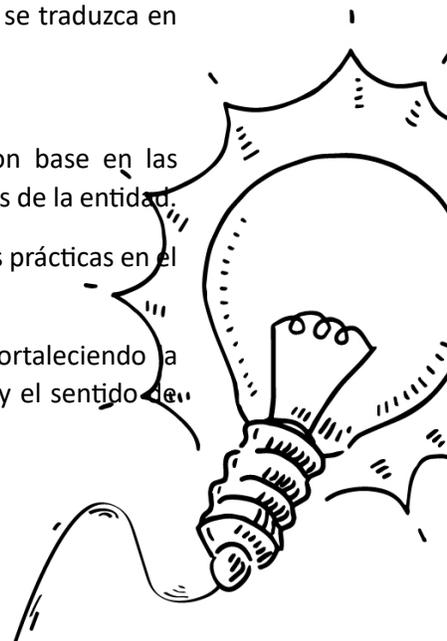
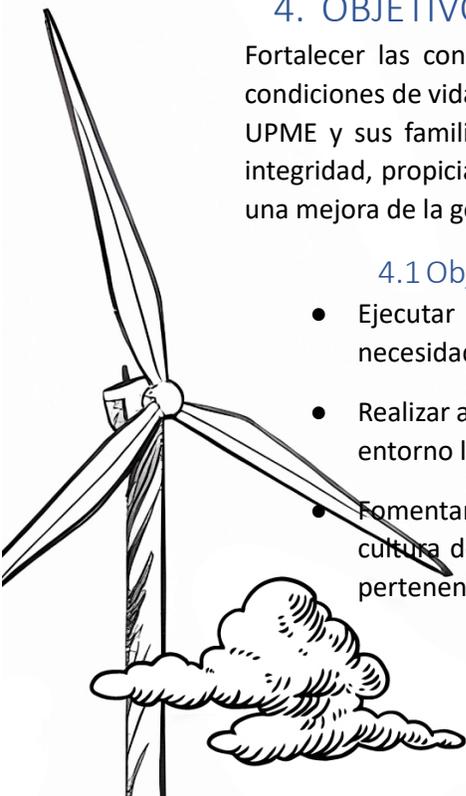
Además, se realizará una articulación con otras entidades del sector administrativo de minas y energía.

4. OBJETIVO GENERAL

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

4.1 Objetivos específicos

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





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

5. ALCANCE

Este plan comienza con el análisis de los insumos considerados para la planificación y culmina con la propuesta de las actividades que se llevarán a cabo durante la vigencia de 2025, en el marco del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.

6. DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS

6.1 Resultados del Desempeño Institucional Vigencia 2024

En el marco del MIPG, la UPME obtuvo un índice consolidado de desempeño institucional del 85,8%, superando así el promedio del sector administrativo, que se sitúa en un 82,4%.

Gráfica 2 Índice de Desempeño Institucional 2024



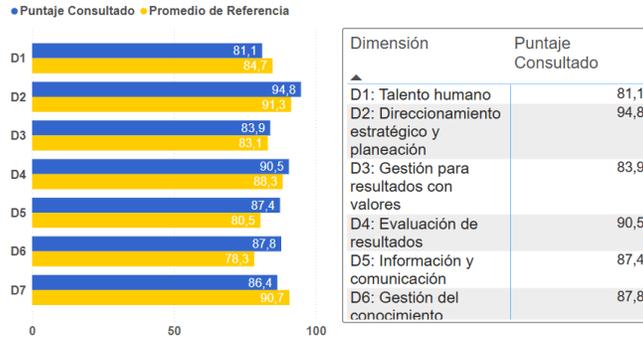
Nota 1 : El promedio del sector administrativo corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho sector. Este valor solo se visualiza cuando se filtra o consulta una sola entidad.

Fuente: Resultados FURAG – DAFP - <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

En este sentido, se aclara que, respecto a los resultados obtenidos en las 7 dimensiones del MIPG, se alcanzó un puntaje de 81,1%, que se encuentra por debajo del 84,7% registrado en la Dimensión de Talento Humano, que corresponde al promedio de referencia del sector.



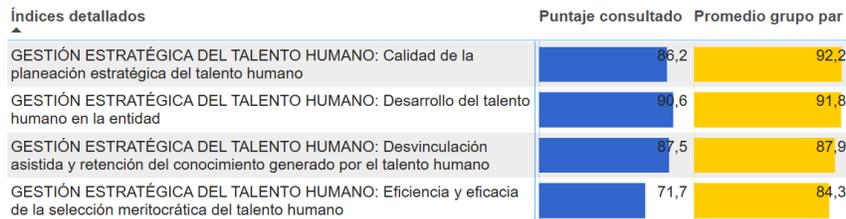
Gráfica 3 Resultados Dimensiones MIPG



Fuente: Resultados FURAG – DAFP - <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

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

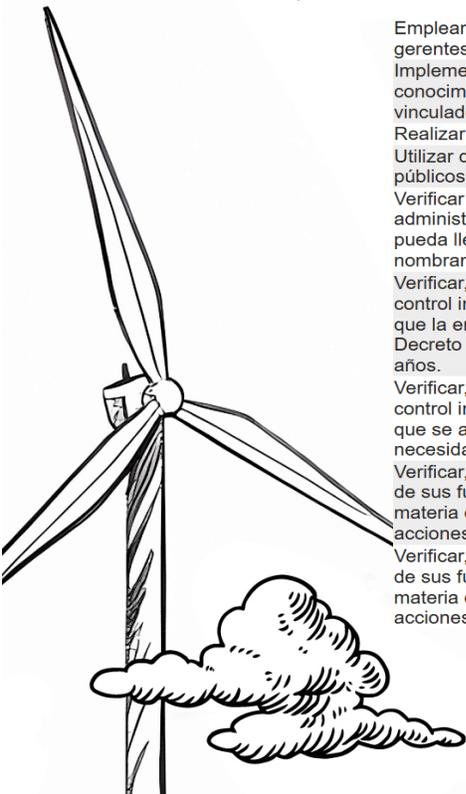
Gráfica 4 Resultados Índice Política GTH



Fuente: Resultados FURAG – DAFP - <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Con base en los resultados obtenidos según la POL 01: Gestión Estratégica de Talento Humano, el DAFP presenta a la UPME las siguientes recomendaciones para su consideración:

- Emplear diferentes mecanismos que garanticen la selección meritocrática de los gerentes públicos y/o los servidores de libre nombramiento y remoción.
- Implementar en la entidad mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a los servidores que continúan vinculados.
- Realizar un diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad.
- Utilizar diferentes canales y mecanismos para realizar la inducción a los gerentes públicos de la entidad.
- Verificar en la planta de personal de la entidad que existan servidores de carrera administrativa que puedan ocupar los empleos en encargo o comisión de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un servidor de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Verificar, por parte de la alta dirección y/o el comité institucional de coordinación de control interno, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias, que la entidad de cumplimiento del plan estratégico de talento humano acorde al Decreto 2365 de 2019 para el acceso al empleo público de jóvenes entre los 18 y 28 años.
- Verificar, por parte de la alta dirección y/o el comité institucional de coordinación de control interno, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias, que se asignen los recursos presupuestales para atender la mayor parte de las necesidades de capacitación, bienestar y calidad de vida laboral.
- Verificar, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces en cumplimiento de sus funciones y roles, la ejecución de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad, en cuanto al despliegue de acciones en materia de bienestar e incentivos en el plan estratégico de talento humano.
- Verificar, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces en cumplimiento de sus funciones y roles, la ejecución de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad, en cuanto al despliegue de acciones en materia de capacitación en el plan estratégico de talento humano.





Unidad de Planeación Minero Energética



Verificar, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces, la ejecución de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad, en cuanto a la articulación de los planes exigibles por el Decreto 612 de 2018 en el plan estratégico de talento humano.

Verificar, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces, la ejecución de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad, en cuanto al despliegue de acciones en materia de clima, la convivencia y las relaciones laborales, en el plan estratégico de talento humano.

Verificar, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces, la ejecución de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad, en cuanto al despliegue de acciones en materia de integridad pública en el plan estratégico de talento humano.

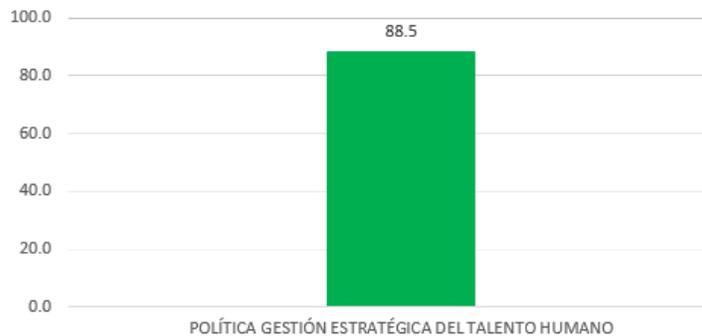
Verificar, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad en cuanto a la elaboración y publicación del plan estratégico de talento humano.

Fuente: Resultados FURAG – DAFP - <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

6.2 Resultados Matriz de Auto diagnóstico de GETH 2023

Según los resultados del autodiagnóstico sobre la gestión estratégica del talento humano, se obtuvo un puntaje del 88.5%, lo que posiciona a la entidad en el nivel de consolidación, o en el primer nivel. Esto indica que la entidad está llevando a cabo una gestión estratégica efectiva del talento humano, con un sistema maduro capaz de gestionar lo necesario, basándose en las rutas de creación de valor y el mejoramiento continuo.

Gráfica 5 Resultado Final de la Matriz GETH

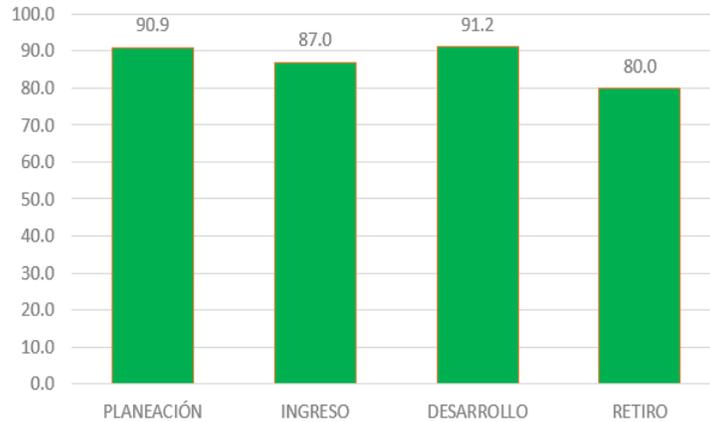


Fuente: Matriz de autodiagnóstico TH UPME

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

Gráfica 6 Resultados por componentes





Fuente: Matriz de autodiagnóstico TH UPME

Es necesario analizar en detalle los resultados obtenidos para comprender las razones detrás de los puntajes más bajos en comparación con el promedio. El proceso de selección en curso y la renovación de la planta de personal, que superó el 50% durante el período, han implicado desafíos relacionados con el ingreso y retiro del personal, lo que generó la necesidad de implementar nuevos procesos para mejorar estos procedimientos. En este sentido, es crucial fortalecer áreas como la provisión de empleo, la gestión del desempeño y la desvinculación asistida.

Por otro lado, en cuanto a la gestión de las rutas de creación, que son las acciones orientadas al fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, estas se llevan a cabo mediante herramientas metodológicas y conceptuales que promueven la creación de valor institucional. Los resultados obtenidos en este ámbito son los siguientes:





Gráfica 7 Resultados Rutas de creación de valor

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

Fuente: Matriz de autodiagnóstico TH UPME

6.3 Resultados de la Medición de clima Laboral

De acuerdo con la normativa vigente, especialmente lo establecido en el artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998, para la elaboración del presente plan se analizó la última encuesta de clima laboral realizada en la entidad en 2023, con una vigencia de 2 años. En este análisis se consideraron las siguientes variables y factores asociados:

Gráfica 8 Componentes medición de clima laboral



Fuente: Resultado encuesta de Clima Organizacional



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

Gráfica 9 Resultados de la encuesta de clima organizacional 2023 UPME



Fuente: Resultado encuesta de Clima Organizacional

Una vez identificados los principales factores a intervenir y tras considerar el análisis realizado por la consultoría, se planificaron una serie de actividades, talleres y acompañamiento por parte de expertos en los temas a mejorar, con el fin de abordar las causas de los niveles desfavorables en cada aspecto. Estas acciones se implementaron durante la vigencia de 2024 en jornadas denominadas

"Intervención de Clima Laboral", las cuales se centraron en las oportunidades de mejora para los componentes de Gestión del Conocimiento, Dirección y Gestión del Cambio.

6.4 Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional 2023

Es importante resaltar que, los resultados correspondientes a la vigencia 2024 aún no están disponibles, por lo que se utilizarán como referencia para el análisis respectivo, los resultados de 2023.

Durante dicho período, el DANE lideró la aplicación de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (EDI), cuyos resultados fueron publicados en 2023 y están disponibles a través del siguiente enlace: [https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/gobierno/encuesta-sobre-ambiente-y-desempeno-institucional-edi](https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/gobierno/encuesta-sobre-ambiente-y-desempeno-institucional-nacional-edi)

El Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano identificó los temas clave relacionados con el clima organizacional, que deben ser considerados al planificar las actividades y acciones destinadas a fortalecer el ambiente laboral y mejorar el desempeño de los servidores públicos. A continuación, se detallan los principales ejes revisados:

- Frente a la permanencia en la entidad:





Tabla 4 Principales Resultados EDI 2023

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

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

Según la pregunta sobre cuál frase refleja mejor el pensamiento de los servidores acerca de la entidad, el 52.7% manifiesta que desearía continuar el resto de su carrera laboral en ella, mientras que el 27% afirma que lo haría al menos durante los próximos 3 años.

- Frente al acceso a actividades, incentivos o beneficios

Tabla 5 Resultados acceso a incentivos EDI 2023

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

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

En relación con la pregunta sobre el acceso a actividades, incentivos o beneficios, el 93.8% indicó haber recibido algún beneficio del programa Servimos, y el 59.8% expresó haber obtenido algún incentivo o estímulo por su desempeño laboral.

- Frente al trabajo remoto – teletrabajo





Tabla 6 Resultados teletrabajo EDI 2023

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

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

De acuerdo con la pregunta sobre la frecuencia en la que le gustaría trabajar en casa, el 24.6% informó que le gustaría que fuera 3 días por semana y el 24.3% informó que prefieren 2 días a la semana. Frente a los jefes inmediatos

Tabla 7 Resultados directivos y jefes EDI 2023

Pensando en su jefe/a inmediato, ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Asignó las cargas de trabajo de forma equitativa.	21258	32.3	26413	40.1	7920	12.0	6546	9.9	2567	3.9	1188	1.8
Tuvo en cuenta mis aportes en la toma de decisiones.	23624	35.9	27176	41.2	8023	12.2	4020	6.1	2001	3.0	1048	1.6
Me motivó para realizar mejor mi trabajo.	22896	34.7	25546	38.8	9755	14.8	4609	7.0	2352	3.6	734	1.1
Confío en las decisiones que toma.	24377	37.0	27683	42.0	8324	12.6	2934	4.5	1565	2.4	1009	1.5



Lideró dando un buen ejemplo.	25880	39.3	25703	39.0	7853	11.9	3279	5.0	2171	3.3	1005	1.5
Se interesó en mi bienestar personal.	24958	37.9	24251	36.8	9318	14.1	3864	5.9	2482	3.8	1018	1.5
Comunicó estándares éticos claros a sus subordinados.	24582	37.3	26482	40.2	8657	13.1	3025	4.6	1779	2.7	1368	2.1
Reconoció cuando hice bien mi trabajo.	24225	36.8	25115	38.1	9368	14.2	3753	5.7	2419	3.7	1011	1.5
<i>Impulsó la cultura de la transformación digital en la entidad.</i>	20602	31.3	24344	36.9	12045	18.3	3793	5.8	2265	3.4	2842	4.3

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

Con base en esta información, es fundamental continuar con el proyecto de teletrabajo autónomo y suplementario, implementado desde principios de la vigencia 2021. Además, se debe reforzar el liderazgo y la comunicación efectiva tanto para el personal como para los líderes, así como seguir implementando actividades que fortalezcan el sentido de pertenencia y el compromiso con la entidad.

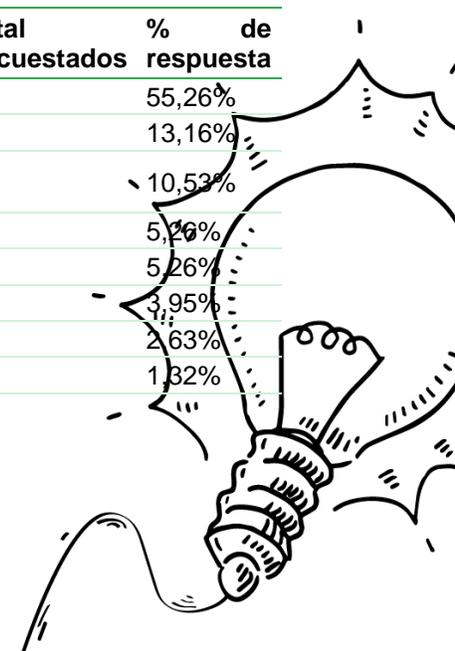
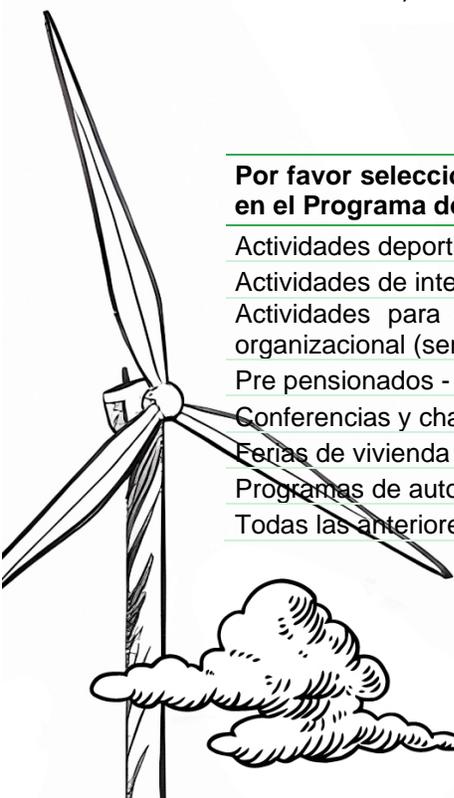
6.5 Necesidades de bienestar en la entidad

Con el fin de identificar las actividades más afines para el personal, el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano implementó de manera virtual la encuesta “F-TH.047 Diagnóstico de Necesidades de Bienestar”. Esta encuesta fue aplicada al final de la vigencia 2024 y fue contestada por 76 de los 150 servidores activos en ese momento, lo que representa el 51% de la planta.

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

Tabla 8 Resultados actividades prioritarias

Por favor seleccione la actividad que considera, debe tener prioridad en el Programa de Bienestar Social de la UPME:	Total Encuestados	% de respuesta
Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas	42	55,26%
Actividades de integración familiar	10	13,16%
Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana)	8	10,53%
Pre pensionados - preparación para la pensión	4	5,26%
Conferencias y charlas motivacionales	4	5,26%
Ferias de vivienda y financieras	3	3,95%
Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud	2	2,63%
Todas las anteriores	1	1,32%





Las actividades tanto de fortalecimiento de la cultura y clima laboral, como las de integración familiar, pues se espera que impacten el ser humano y su buen relacionamiento con sus entornos.	1	1,32%
Actividades INDIVIDUALES deportivas	1	1,32%
Total general	76	100,00%

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

El 55.2% de la población encuestada, considera que se deben priorizar las Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas en el Plan de Bienestar vigencia 2024, dentro de la agrupación de actividades también se tiene que un 13.16% prefiere priorizar también Actividades de integración familiar.

Tabla 9 Resultados participación

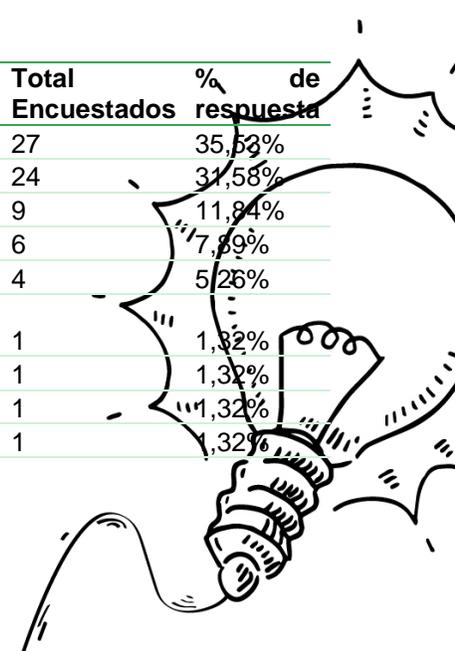
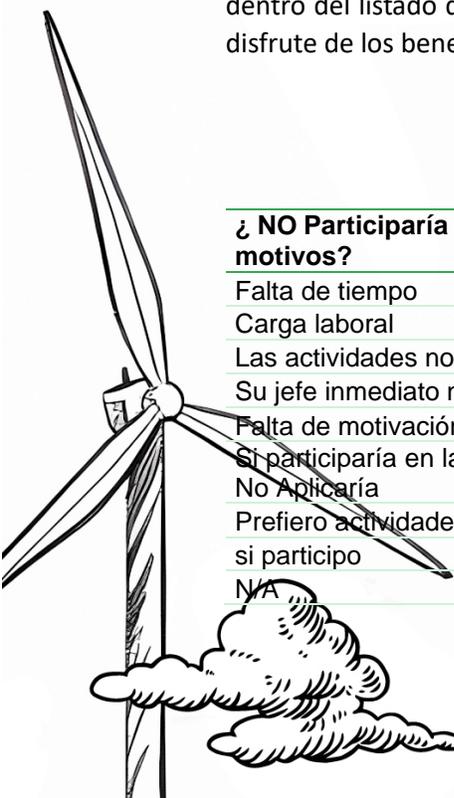
¿Participaría en las actividades de Bienestar Social por los siguientes motivos?	Total Encuestados	% de respuesta
Disminución de estrés	19	25,00%
Fortalecimiento del clima organizacional	16	21,05%
Disfrute de los beneficios ofrecidos	13	17,11%
Esparcimiento en familia	9	11,84%
Práctica del deporte	8	10,53%
Ampliar o fortalecer amistades	7	9,21%
Práctica de actividades de autocuidado	2	2,63%
Todas las anteriores	1	1,32%
Serian varias, disminución estrés, fortalecimiento de clima organizacional,	1	1,32%
Total general	76	100,00%

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

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

Tabla 10 Resultados de No participación

¿ NO Participaría en las actividades de Bienestar Social por los siguientes motivos?	Total Encuestados	% de respuesta
Falta de tiempo	27	35,53%
Carga laboral	24	31,58%
Las actividades no son de su gusto	9	11,84%
Su jefe inmediato no le da autorización	6	7,89%
Falta de motivación	4	5,26%
Si participaría en las actividades de Bienestar Social, por lo cual esta pregunta No Aplicaría	1	1,32%
Prefiero actividades individuales para descansar del trabajo	1	1,32%
si participo	1	1,32%
N/A	1	1,32%





motivos de salud	1	1,32%
N.A.	1	1,32%
Total general	76	100,00%

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

El 35.53% de la población encuestada argumenta falta de tiempo y un 31.58% carga laboral como los principales motivos por los cuales no participarían en actividades de bienestar.

Tabla 11 Resultados vivienda propia

¿Tiene vivienda propia? (Si tiene crédito entiéndase como propia). *Finalidad realizar ferias de vivienda con el Fondo Nacional del Ahorro u otras entidades.	Total Encuestados	% de respuesta
NO	24	31,58%
SI	52	68,42%
Total general	76	100,00%

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

Tabla 12 Resultados actividades artísticas

A continuación, sugerimos algunas actividades para desarrollar habilidades artísticas, por favor seleccione aquella en la que le gustaría participar en el siguiente año:	Total Encuestados	% de respuesta
Manualidades	21	27,63%
Danzas	16	21,05%
Ninguna de las anteriores	15	19,74%
Música	12	15,79%
Teatro	6	7,89%
cocina	2	2,63%
Pintura	1	1,32%
Deporte	1	1,32%
cine club	1	1,32%
DEPORTES	1	1,32%
Total general	76	100,00%

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

El 27.63% de los encuestados considera dentro del grupo de actividades propuestas que la actividad más idónea para desarrollar habilidades artísticas es manualidades y el 21.05% danzas.





Tabla 13 Resultados habilidades blandas

A continuación sugerimos algunas actividades para desarrollar habilidades blandas, por favor seleccione aquella en las que le gustaría participar en el siguiente año:

	Total Encuestados	% de respuesta
Liderazgo	21	27,63%
Manejo del tiempo	16	21,05%
Trabajo en Equipo	14	18,42%
Manejo de Estrés	13	17,11%
Motivación	9	11,84%
Ninguna de las anteriores	3	3,95%
Total general	76	100,00%

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

Para el desarrollo de habilidades blandas, los servidores encuestados consideran que actividades de liderazgo en un 27% y manejo de tiempo en un 21% considerándolas como las más importantes.

Tabla 14 Resultados destrezas deportivas

A continuación, sugerimos algunas actividades para que ponga a prueba sus destrezas deportivas, por favor seleccione aquella en la que le gustaría participar en el siguiente año:

	Total Encuestados	% de respuesta
Entrenamiento físico - Gimnasio	24	31,58%
Bolos	24	31,58%
Natación	11	14,47%
Fútbol	6	7,89%
Tenis de mesa	5	6,58%
Voleibol	4	5,26%
Yoga	1	1,32%
Ninguna de las anteriores	1	1,32%
Total general	76	100,00%

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

En cuanto a la selección de actividades, dentro de la agrupación las más escogidas por la totalidad de servidores fueron Gimnasio con un 31.58%, seguido de Bolos con un 31.58% y finalmente natación con un 14%.

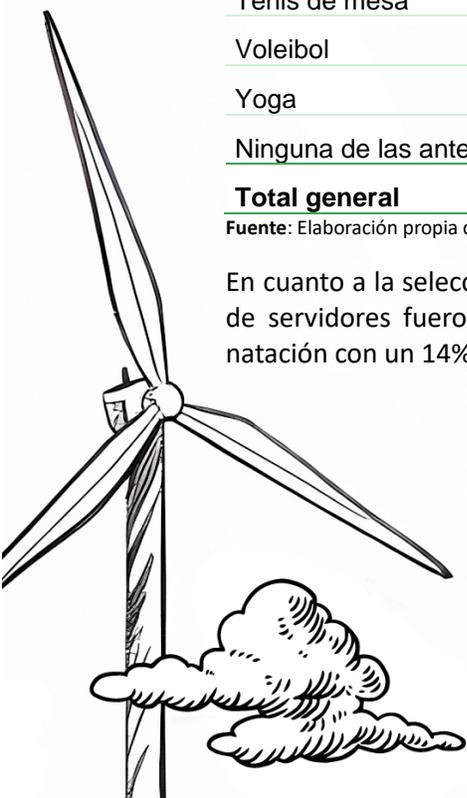




Tabla 15 Resultados habilidades personales

A continuación, sugerimos algunas actividades para desarrollar habilidades personales, por favor seleccione aquella en la que le gustaría participar en el siguiente año:	Total Encuestados	% de respuesta
Cocina	32	42,11%
Zumba - Rumba	17	22,37%
Yoga y Meditación	14	18,42%
Hábitos de vida Saludables	7	9,21%
Ninguna de las anteriores	5	6,58%
Todas las anteriores	1	1,32%
Total general	76	100,00%

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

Del total encuestado, se eligieron por el 42% de la población encuestada a Cocina y un 22% Zumba – Rumba como las actividades más afines para el desarrollo de habilidades personales.

Tabla 16 Resultados actividades integraciones familiares

A continuación, sugerimos algunas actividades de integraciones especiales, por favor seleccione aquella en la que le gustaría participar en el siguiente año:	Total Encuestados	% de respuesta
Caminata ecológica	27	35,53%
Integración familiar - tardes de arte, cine o teatro	18	23,68%
Día de la familia	8	10,53%
Vacaciones recreativas	5	6,58%
Festival de alumbrados navideños	5	6,58%
Día del niño	3	3,95%
Ninguna de las anteriores	3	3,95%
Halloween	3	3,95%
Encuentro de parejas	3	3,95%
Festival de cometas	1	1,32%
Total general	76	100,00%

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

Dentro de las principales actividades elegidas por los servidores encuestados para celebraciones especiales, se encuentran que entre en un 35.53% Caminata ecológica y 23.68% Integración familiar – tardes de arte, cine o teatro.



Tabla 17 Resultados actividades promoción y prevención

Por favor seleccione en cuál de las siguientes actividades de Promoción y Prevención de la Salud, le gustaría participar.	Total Encuestados	% de respuesta
Apoyo psicológico ocupacional, enfocado en manejo de emociones, adaptación al cambio y asertividad	17	22,37%
Donación de sangre	13	17,11%
Salud visual	12	15,79%
Prevención de comorbilidades ocasionadas por temas ergonómicos o biomecánicos	9	11,84%
Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias	8	10,53%
Higiene oral	5	6,58%
Jornadas de tamizaje	4	5,26%
Ninguna de las anteriores	4	5,26%
Salud Auditiva	2	2,63%
Todas las anteriores	1	1,32%
Curso de primeros auxilios	1	1,32%
Total general	76	100,00%

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

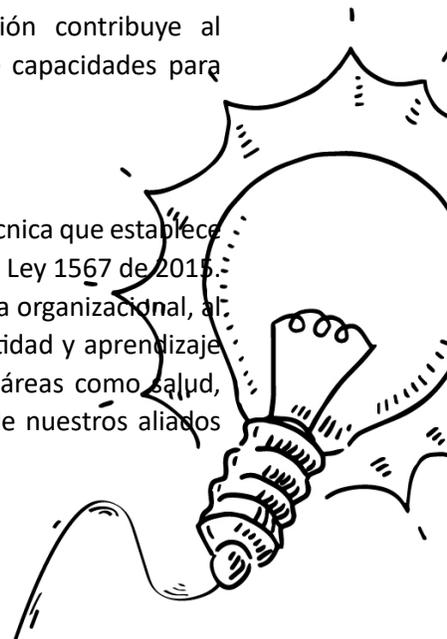
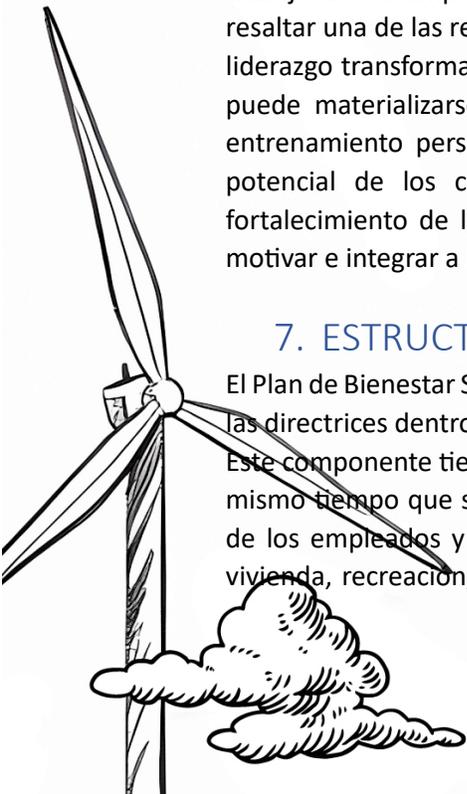
Dentro Jornadas de prevención y promoción en salud en la población encuestada preferiría apoyo psicológico ocupacional, enfocado en manejo de emociones en un 22.37% y Donación de sangre en un 17.11%.

6.6 Resultados batería de riesgo Psicosocial

Considerando que para la vigencia 2024 se desarrolló la aplicación de la batería de Riesgo Psicosocial, cuyo objetivo principal fue identificar y evaluar las características de los factores psicosociales en el trabajo de los empleados de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME), es importante resaltar una de las recomendaciones derivadas de este proceso. Se sugiere a la entidad fomentar el liderazgo transformacional en los jefes y designar a un facilitador del cambio. Esta recomendación puede materializarse a través del coaching, una dinámica que funciona como un proceso de entrenamiento personalizado tanto a nivel individual como grupal, con el fin de desarrollar el potencial de los colaboradores frente a situaciones específicas. Esta acción contribuye al fortalecimiento de las habilidades de liderazgo, promoviendo el desarrollo de capacidades para motivar e integrar a las personas en torno al cambio.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR

El Plan de Bienestar Social para el año 2025 se presenta como una herramienta técnica que establece las directrices dentro de la UPME, en consonancia con lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 2015. Este componente tiene como objetivo fomentar espacios que fortalezcan el clima organizacional, al mismo tiempo que se abordan las necesidades de protección, recreación, identidad y aprendizaje de los empleados y sus familias, con el fin de mejorar su calidad de vida en áreas como salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Este proceso contará con el apoyo de nuestros aliados

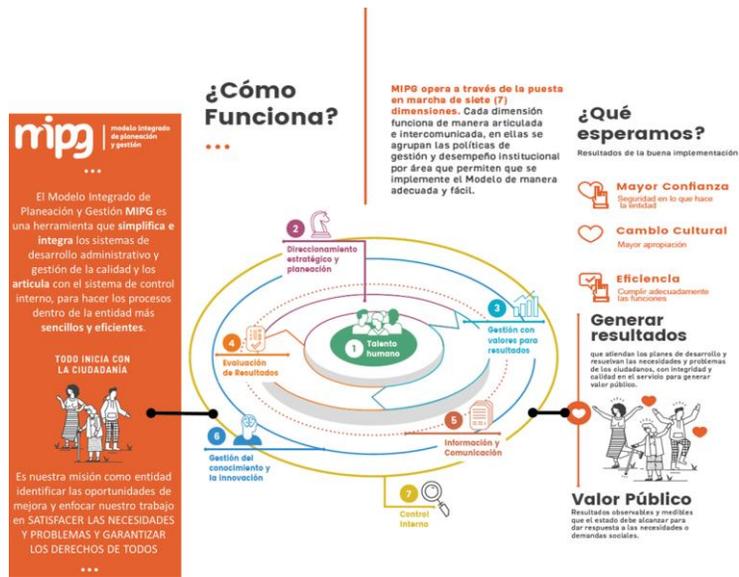




estratégicos, como la Caja de Compensación Familiar, la ARL, y otras entidades o instituciones con las que se suscriban convenios o contratos.

Además, es necesario considerar las siguientes etapas o procesos, que enmarcarán las actividades a realizar, las cuales constituyen el eje central del empleo público según lo establecido por el DAFP, tal como se detalla a continuación:

Ilustración 1 Dimensiones del MIPG



Fuente: Dimensiones MIPG <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/inicio>

El MIPG considera al talento humano como el recurso más valioso de las entidades, siendo el principal factor de éxito que facilita la gestión y el alcance de sus objetivos y resultados. El talento humano, entendido como todas las personas que desempeñan funciones en la administración pública, contribuye, dentro del marco de los valores del servicio público, con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión del Estado, a la garantía de los derechos y a la atención de las necesidades de los ciudadanos.





Unidad de Planeación Minero Energética



Ilustración 2 Dimensiones del MIPG – Talento Humano



Fuente: Dimensiones MIPG <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/inicio>

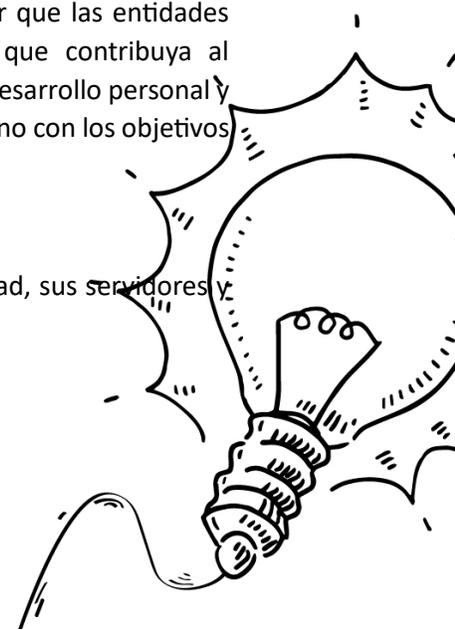
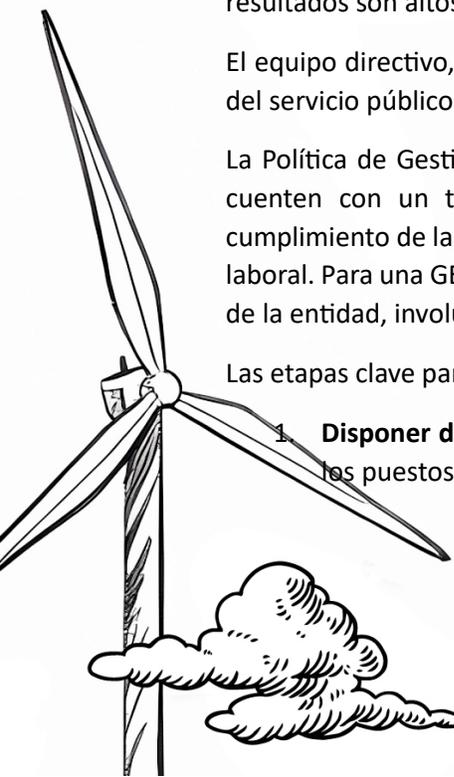
Respecto a esta dimensión, el MIPG establece dos atributos de calidad orientados al Talento Humano y al equipo Directivo, donde El Talento Humano se vincula a través del mérito, respondiendo a perfiles y competencias que permiten atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor. Su gestión se alinea con las prioridades del Direccionamiento Estratégico y Planeación, y se ajusta a la normativa y estructura de la entidad. Además, los empleados están informados sobre las políticas institucionales y su rol dentro de la entidad, y se fortalecen en conocimientos y competencias según las necesidades institucionales. Están comprometidos con la mejora continua y la excelencia, desempeñando sus funciones con calidad y valores del servicio público, en un entorno saludable y seguro. Su productividad y cumplimiento de resultados son altos, y están preparados para el retiro al finalizar su ciclo laboral.

El equipo directivo, enfocado en los resultados y el desarrollo de su equipo, ejemplifica los valores del servicio público y lidera a la entidad hacia el cumplimiento de su propósito fundamental.

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) busca garantizar que las entidades cuenten con un talento humano integral, comprometido y transparente, que contribuya al cumplimiento de la misión institucional y los fines del Estado, promoviendo su desarrollo personal y laboral. Para una GETH eficaz, es necesario alinear las prácticas de talento humano con los objetivos de la entidad, involucrando a la alta dirección desde la planeación.

Las etapas clave para implementar una GETH efectiva son:

1. **Disponer de información:** Recolectar datos actualizados sobre la entidad, sus servidores y los puestos, para tomar decisiones informadas.





2. **Diagnosticar la GETH:** Evaluar la situación actual mediante la Matriz de GETH, que ayuda a identificar fortalezas y áreas de mejora, clasificando la entidad en tres niveles de madurez: Básico Operativo, Transformación y Consolidación.
3. **Diseñar acciones:** Desarrollar un plan de acción basado en el diagnóstico, priorizando los aspectos clave para avanzar al siguiente nivel de madurez.
4. **Implementar las acciones:** Poner en marcha las acciones para mejorar la GETH, enfocándose en el ingreso, desarrollo y retiro del talento humano.
5. **Evaluar la GETH:** Hacer seguimiento y evaluación de la eficacia de las acciones implementadas, utilizando herramientas como el FURAG para medir el progreso y el impacto.

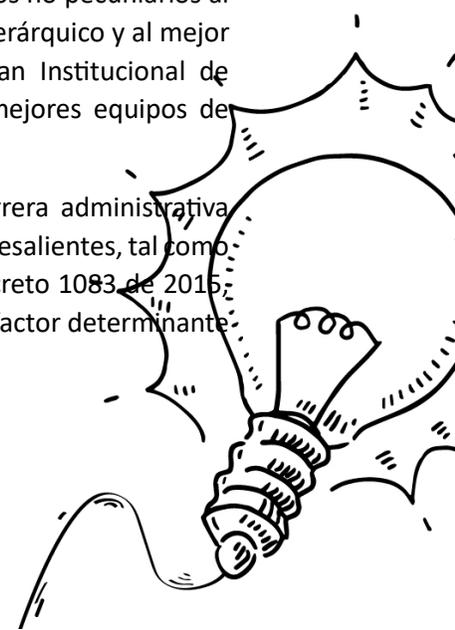
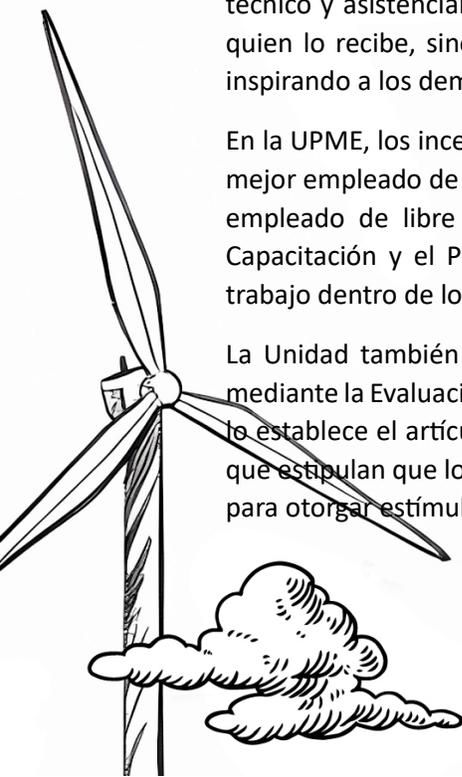
La política también incluye las **Rutas de Creación de Valor**, que guían el fortalecimiento del talento humano en áreas como:

- Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos.
- Ruta del Crecimiento: liderando talento.
- Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos.
- Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien.
- Ruta del análisis de datos: conociendo el talento.

Por otro lado, los estímulos e incentivos buscan reconocer el desempeño sobresaliente, creando un entorno propicio para alcanzar los objetivos establecidos y motivando al Talento Humano de la Unidad a ejecutar sus funciones de manera eficiente. Este componente está dirigido exclusivamente a los empleados de carrera y a aquellos de libre nombramiento y remoción en los niveles profesional, técnico y asistencial. El reconocimiento de un servidor adquiere un significado claro no solo para quien lo recibe, sino también para su equipo de trabajo y para toda la comunidad institucional, inspirando a los demás a aspirar a destacar por su esfuerzo diario.

En la UPME, los incentivos, según la normativa vigente, incluyen reconocimientos no pecuniarios al mejor empleado de carrera, a los mejores empleados de carrera en cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción. Además, en línea con el Plan Institucional de Capacitación y el Plan Estratégico de Talento Humano, se reconocerán los mejores equipos de trabajo dentro de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE).

La Unidad también busca premiar el compromiso de los funcionarios de carrera administrativa mediante la Evaluación de Desempeño Laboral, considerando los resultados sobresalientes, tal como lo establece el artículo 38 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, que estipulan que los resultados de la evaluación del desempeño deben ser un factor determinante para otorgar estímulos e incentivos.





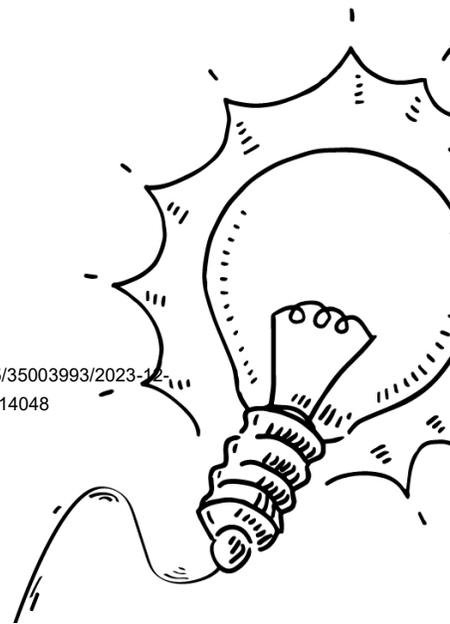
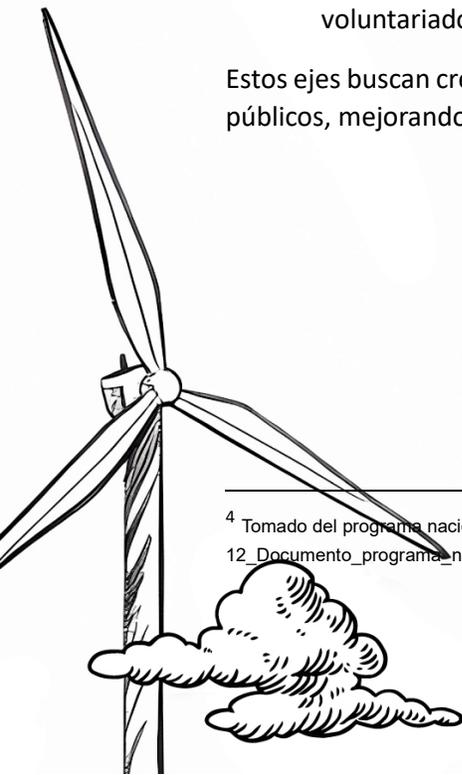
7.1 Ejes del plan de bienestar, estímulos e incentivos

El **Programa Nacional de Bienestar**⁴ se estructura en cinco ejes fundamentales para promover el bienestar de los servidores públicos. Estos ejes son:

1. **Equilibrio Psicosocial:** Busca apoyar la adaptación laboral y emocional de los servidores públicos, especialmente post-pandemia. Se enfoca en la gestión de factores psicosociales, el equilibrio entre vida personal, familiar y laboral, y la mejora de la calidad de vida laboral. Las estrategias incluyen eventos deportivos, culturales, acciones de salario emocional, y horarios flexibles.
2. **Salud Mental:** Orientado a mantener y mejorar la salud mental de los servidores, incluyendo acciones para prevenir el estrés, ansiedad y otros problemas de salud mental. Se promueve el autocuidado, la actividad física, y la adopción de programas de mindfulness, entre otras iniciativas.
3. **Diversidad e Inclusión:** Enfocado en fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el entorno laboral público, y prevenir cualquier forma de discriminación. Las acciones incluyen talleres sobre acoso laboral, capacitaciones sobre igualdad, y programas de protección contra violencia de género.
4. **Transformación Digital:** Aborda la digitalización de las entidades públicas para mejorar la eficiencia y bienestar de los servidores. Se fomenta la cultura digital, el uso de herramientas tecnológicas, y la analítica de datos para tomar decisiones informadas sobre el bienestar de los empleados.
5. **Identidad y Vocación por el Servicio Público:** Busca fortalecer el sentido de pertenencia y la vocación de servicio en los servidores públicos. Se impulsa la interiorización de los valores del Código de Integridad y se promueven actividades de formación, reconocimiento, y voluntariado para mejorar la cultura organizacional y el clima laboral.

Estos ejes buscan crear un ambiente de trabajo que promueva el bienestar integral de los servidores públicos, mejorando tanto su desempeño profesional como su calidad de vida personal.

⁴ Tomado del programa nacional de bienestar 2023-2026 https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-12-12_Documento_programa_nacional_de_bienestar_vf1.pdf/d9b4c72b-7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048





8. ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN

La principal estrategia consistirá en gestionar recursos ante aliados estratégicos del sector público, privado y mixto, con el fin de llevar a cabo las actividades propuestas. Entre estos aliados se incluyen:

- Cajas de compensación
- Aseguradoras de riesgos laborales
- ESAP, SENA y universidades privadas
- Ministerio de Minas y Energía
- Fondo Nacional del Ahorro

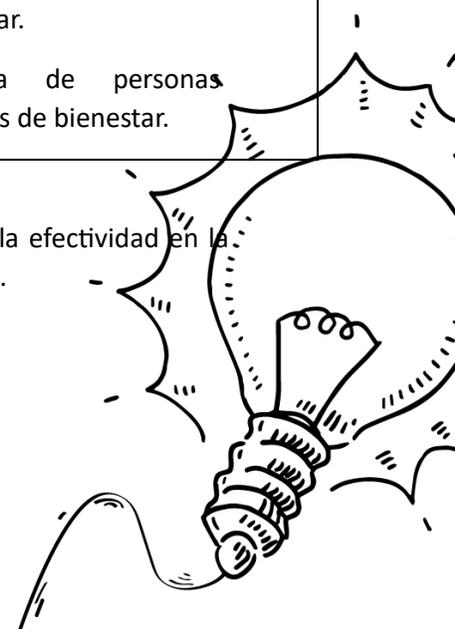
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Según las perspectivas del modelo propuesto y en función del trabajo realizado en el último período, se continuarán utilizando los indicadores implementados desde 2020:

Tabla 18 Indicadores

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

La medición se llevará a cabo de manera trimestral con el fin de monitorear la efectividad en la implementación del plan y poder establecer nuevos controles si fuera necesario.





10. SOCIALIZACIÓN

El Programa Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos será publicado en la página web de la UPME (UPMENET), de acuerdo con la normativa vigente, antes del 31 de enero de 2025. Además, se realizará una difusión adicional mediante un correo electrónico con la resolución de adopción, dirigida a los servidores públicos de la UPME, para garantizar su conocimiento general dentro de la entidad.

11. CRONOGRAMA Y FICHAS DE EJECUCIÓN

El cronograma y las actividades propuestas, basados en los diagnósticos e insumos mencionados en este documento, se detallan en el Anexo 1 “Cronograma de actividades programadas”. A continuación, se presentan las convenciones utilizadas:

TIPO

Ingreso I
Permanencia P
Retiro R

PRESUPUESTO

Recursos Internos RI
Aportes Aliados AA

12. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	No. Comité de Gestión y Desempeño de Aprobación	Observación
21/01/2025	1	1	Aprobación Plan





Unidad de Planeación Minero Energética



Sede: Cl 26 # 69D-91, Torre 1 - Oficina 901
PBX: (+57) 601 222 06 01
Línea Gratuita Nal: 01 8000 91 17 29
Solicitudes: correspondencia@upme.gov.co
PQRSD: info@upme.gov.co