

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2024

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA

ENERO 2024

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

Reporte cualquier irregularidad en el correo electrónico lineaetica@minenergia.gov.co
Calle 43 No. 57 - 31 CAN Bogotá, Colombia - Código Postal 111321
Conmutador (57) 2200300 - Línea gratuita nacional 01 8000 910180
www.minenergia.gov.co

Pag 1 de 16



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO LEGAL	3
3. OBJETIVOS.	7
3.1. Objetivos Generales	8
3.2. Objetivos Específicos	8
4. JUSTIFICACIÓN	8
5. DIAGNOSTICO.	9
5.1. Situación actual de la planta de personal	9
5.2. Índice de desempeño Institucional	11
5.3. Percepción Encuesta de Opinión	12
6. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2024	15
6.1. Equilibrio Psicosocial	16
6.2. Salud Mental	16
6.3. Convivencia Social	17
6.3.1. Clima Laboral	17
6.4 Alianzas Interinstitucionales	17
7. PLAN DE INCENTIVOS	17
8. DESARROLLO Y PRESUPUESTO DE ACTIVIDADES	18

1. INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social Laboral se constituye en un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su núcleo familiar; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la ciudadanía en general.

El bienestar laboral es una de las **claves para conseguir un equipo productivo, motivado y comprometido con la entidad**. Cuando se hace referencia al bienestar laboral, no solo nos referimos a estar sanos y no padecer enfermedades, sino también a un bienestar emocional que haga sentir a las personas que lo que hacen laboralmente se refleja en una cultura de Felicidad.

Por lo anterior, para el Ministerio de Minas y Energía, el Talento Humano es el eje central para el desarrollo de su propósito, por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones laborales a efectos de desarrollar las capacidades intelectuales, deportivas, culturales y fomentar el desarrollo de habilidades en entornos saludables que generen reconocimiento a la labor de sus colaboradores.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 está encaminado al logro de las metas transformacionales a través del mejoramiento del clima organizacional, el desarrollo de incentivos, así como la integración del trabajador y su familia con el entorno laboral, en procura del mejoramiento de los niveles de productividad y dentro del marco de la estrategia de transformación cultural que se tiene prevista. Se fundamenta en los resultados de Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (EDI) y el índice de desempeño institucional (IDI) que se mide anualmente a través del formulario único de reporte de avances de la gestión (FURAG), además de los diagnósticos realizados por la Secretaria General y la Subdirección de Talento Humano a lo largo de la vigencia 2023.

2. MARCO LEGAL

El Decreto 1083 de mayo de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, Título 10. Artículo 2.2.10.8., establece que:

“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 bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”, en el cual se ratifica lo dispuesto en:

La Ley 909 de 2004, en el Parágrafo del artículo 36, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la citada Ley.

La Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada y pública. Dicha Ley en su artículo 9° determina la obligación que tienen las entidades de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. El Decreto Ley 1567 de 1998, regula el sistema de estímulos, los programas de bienestar social y los programas de incentivos, estableciendo lo siguiente:

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

Parágrafo. Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

Artículo 21. Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

- b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
- c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
- d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;
- e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos al Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo - SGSST.

Artículo 22. Áreas de Intervención. Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

Artículo 23. Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales 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.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

Artículo 24. Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos”.

El Decreto 1227 de 2005, sobre el tema de bienestar social dispone lo siguiente:

“Artículo 69. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 70. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

70.2 Artísticos y culturales.

70.3. Promoción y prevención de la salud.

70.4. 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.

70.5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados

Parágrafo 1º. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.

Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 74. 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 y mayor cubrimiento institucional.

Artículo 75. 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:

75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

75.2. 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.

75.3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.

75.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

75.5. Fortalecer el trabajo en equipo.

75.6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 76. 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 bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”.

El decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” numeral” en el numeral 2.2.22.3.14., establece que las entidades públicas deberán integrar los planes institucionales y estratégicos entre los que se encuentra en el numeral 8 “Plan de Bienestar Social e Incentivos”

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivos Generales

Propiciar condiciones adecuadas y favorables para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de actividades que fomenten el desarrollo integral del servidor público. El Programa de Bienestar Social e Incentivos del Ministerio de Minas y Energía, propenderá por generar un clima y cultura organizacional que propicie en sus servidores, motivación, desarrollo personal y calidez humana en la prestación de los servicios al interior del Ministerio.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos, se articula con el Plan de Estratégico de Talento Humano y las metas transformacionales de la presente vigencia.

3.2. Objetivos Específicos

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, la seguridad laboral y sobre todo el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en el cumplimiento de sus funciones.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos que contribuyan al desarrollo integral de los servidores públicos, tendientes a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, generando compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de actividades participativas de promoción y prevención que fortalezcan el desarrollo y afianzamiento de habilidades de comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo, motivación, iniciativa, negociación y manejo de conflicto.
- Establecer y desarrollar estrategias que faciliten el acompañamiento en el retiro de los servidores, así como que favorezcan la integración del personal recién vinculado y su apropiación de la cultura organizacional.

4. JUSTIFICACIÓN

El Programa de Bienestar Social del Ministerio de Minas y Energía tiene como fundamento el reconocimiento del servidor público como un ser integral, sujeto a necesidades de índole material, social, familiar, afectivo, moral, laboral y cultural, que requiere de la creatividad, actitud y recursividad para buscar respuesta a esas necesidades, de manera que se revierta en un mejor estar consigo mismo y su entorno.

Este Programa consiste en generar condiciones que garanticen el desarrollo integral de la persona, mediante la realización de actividades dirigidas a los servidores públicos y su familia, procurando la participación de los mismos, haciendo uso óptimo de los recursos, de manera que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los individuos y a una mayor productividad en la Entidad.

La formulación de actividades del plan de bienestar social para el 2024, se soportará en insumos tales como: El comportamiento histórico de los años anteriores, las prioridades institucionales y la encuesta de opinión sobre los programas y actividades a ser incluidas en el programa del Ministerio.

En consecuencia, las actividades del plan estarán orientadas principalmente a aumentar el conocimiento y fortalecer las habilidades, destrezas y capacidades que enriquecen tanto al individuo como al grupo en el cual se desenvuelve, lo que impactará positivamente en su desempeño y aumentará en gran medida la capacidad y satisfacción laboral generando mayor sentido de pertenencia.

Por otra parte, con la planeación, aprobación, implementación, aplicación y seguimiento del plan de bienestar social e incentivos, se dará cabal cumplimiento a lo dispuesto en la normativa del orden nacional.

El plan de Bienestar Social en consonancia con las pautas nacionales e internacionales promueve las oportunidades para que mujeres y hombres obtengan un trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana

Para el desarrollo de las actividades se utilizarán los recursos internos (tecnológicos, infraestructura y talento humano), así como recursos externos adquiridos con la Caja de Compensación Familiar.

5. DIAGNÓSTICO

5.1. Situación actual de la planta de personal

El Ministerio de Minas y Energía cuenta con una planta de personal aprobada de 305 empleos, y 16 empleos de planta temporal - SGR, la cual, al iniciar la presente vigencia, se encuentra conformada y provistas, como se refleja a continuación.

A. PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR NIVEL JERARQUICO		
NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
Directivo (ministro, viceministros, Secretario General, Directores Técnicos, Jefes de Oficina, subdirectores)	14	5.14%

Asesor (Asesores y jefes de Oficinas Asesoras)	40	14.65%
Profesional (Profesional Especializado y Profesional Universitario)	134	49.08%
Técnico (Técnicos Administrativos y Operativos)	15	5.49%
Asistencial (Auxiliares Administrativos, secretarios ejecutivos, Auxiliares de Servicios Generales, Conductores Mecánicos)	70	25.64%
TOTAL	273	85%

A la fecha de la elaboración del presente documento se cuenta con 273 empleos de la planta provistos, en el nivel directivo se encuentran provistos 14 empleos que representan el 5.14%, en el nivel asesor se encuentran vinculados 40 servidores públicos que representan el 14.65%, el 49.08% son empleados del nivel profesional, el 5.49% pertenecen al nivel técnico y el nivel asistencial el 25.64%.

B. PLANTA PROVISTA POR GÉNERO		
GENERO	NÚMERO	PORCENTAJE
Mujeres	132	48.35%
Hombres	141	51.65%
TOTAL	273	100%

Por género, el 51.65% de las personas vinculadas en la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía son hombres, con un total de 141 cargos provistos con este género y el 48.35%, esto es, 132 cargos, están siendo ocupados por mujeres.

C. DISTRIBUCIÓN POR RANGO DE EDAD		
RANGO	NÚMERO	PORCENTAJE
22 a 32 años	33	12,09%

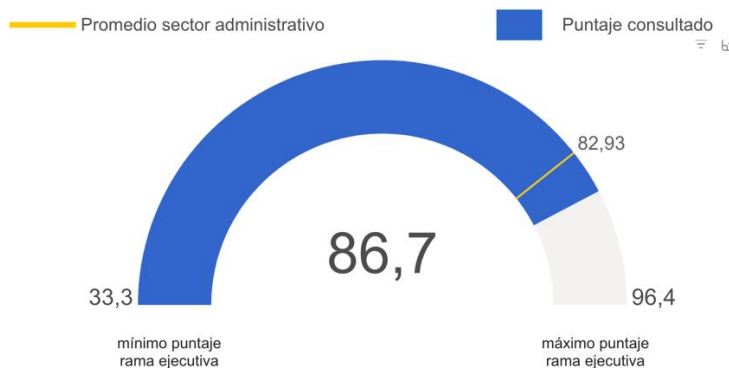
33 a 43 años	94	34.43%
44 a 54 años	87	31.87%
55 o más	59	21.65%
TOTAL	273	100%

Por distribución etaria, el rango de edad comprendido entre 33 a 43 años es el preponderante en el Ministerio de Minas y Energía con un peso porcentual del 34.43%, son 94 empleados los que se encuentran incluidos en este rango. En contraposición, la población más joven del Ministerio es la que tiene una menor representación en la planta provista, siendo 33 personas que se encuentran en este rango de edad, del universo existente y que representa el 12.09%.

Adicionalmente en el Ministerio de Minas y Energía para la vigencia 2023 se contó con un total de 780 contratistas directos que apoyaban la gestión y cumplimiento de las funciones de la entidad.

5.2. Índice de desempeño Institucional

Según los resultados del Índice de Desempeño Institucional presentados por la Función Pública en la vigencia 2022, el Ministerio de Minas y Energía quedó con un puntaje total de 86.7 y en lo correspondiente a la política de Talento Humano:



Fuente: Resultados Desempeño Institucional, DAFFP.

Y dentro de las actividades recomendadas para la siguiente vigencia quedaron, entre otras las siguientes: Implementar en la entidad mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan

vinculados; Elaborar un protocolo de atención a los servidores públicos frente a los casos de acoso laboral y sexual y Realizar oportunamente la inducción a los nuevos servidores que ingresan a la entidad.

5.3. Percepción Encuesta de Opinión

La Subdirección de Talento Humano en el transcurso del año 2023, presento diferentes encuestas de percepción y de referencia sobre las actividades y gustos de los servidores de planta, así como el nivel de satisfacción de las actividades ejecutadas.

Los resultados de estas encuestas permiten estructurar las necesidades básicas que tienen los servidores y con ello estructurar parte de las actividades fundamentales que se llevarán a cabo en la vigencia 2024.

Dentro de los resultados podemos evidenciar que los colaboradores del Ministerio de Minas y Energía buscan diversos programas de capacitación y actividades de bienestar para fomentar sus actividades, por eso desde la Subdirección se consolida y se crea el plan de trabajo para la vigencia 2024 con todas estas actividades en el marco del presupuesto general de la nación y se establecen las actividades a desarrollar.

Podemos evidenciar que las actividades desarrolladas cumplieron con las expectativas de los asistentes, ya que muchas de ellas dados los indicadores y las disposiciones de las autoridades nacionales y locales se lograron hacer presencialmente con todas las medidas de bioseguridad requeridas y esto fue del agrado y satisfacción de los servidores públicos; para la vigencia 2024 en la medida de lo posible y mientras que las disposiciones nacionales y locales lo permitan las actividades programadas se realizarán de manera presencial aplicando las medidas de bioseguridad requeridas.

Para el desarrollo del presente Plan de Bienestar Social, se clasificaron las actividades a desarrollar en los cinco (5) ejes temáticos a saber:

- Equilibrio Psicosocial
- Salud Mental
- Convivencia Social
- Alianzas Institucionales
- Transformación Digital

6. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL VIGENCIA 2024

La Subdirección de Talento Humano incluirá actividades de bienestar que vaya en beneficio de los servidores públicos y de su núcleo familiar, y que obedezca al plan de mejoramiento producto de la encuesta de riesgo psicosocial, construcción de valores y consolidación de cultura organizacional, implementación del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo.

El Plan de Bienestar e Incentivos contempla los programas protección y servicios sociales; clima laboral, adaptación al cambio, programa de desvinculación asistida, cultura organizacional y trabajo en equipo; e incentivos para los mejores empleados.

Nuestro Plan de Bienestar Social Laboral, trabajara en los cinco (5) ejes que señala el Programa Nacional de Bienestar 2024, así:

6.1. Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

Entre los programas que se incluyen en este eje, podemos encontrar los programas orientados a atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, entre los que pueden realizarse los siguientes:

- a) Promoción de eventos deportivos, recreativos y vacacionales.
- b) Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales.
- c) Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte
- d) Celebración de cumpleaños
- e) Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño.
- f) Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional
- g) Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales
- h) Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación

- i) Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias

6.2. Salud Mental

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

En este eje se realizarán actividades como:

- a) Actividades encaminadas a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad.
- b) Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.
- c) Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento

6.3. Convivencia social

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

- a) Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad.
- b) Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.
- c) Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.

6.3.1. Clima Laboral:

El Ministerio de Minas y Energía ha desarrollado durante los últimos años, diferentes iniciativas para el fortalecimiento institucional y sectorial y la transformación cultural de la entidad. Algunas de estas iniciativas se han apoyado en diferentes acciones

dirigidas a los servidores de la entidad en busca del desarrollo de competencias, la gestión del conocimiento, la conformación de equipos de alto desempeño, entre otros.

6.4. Alianzas interinstitucionales

Este se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordará en los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

- a) Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar
- b) realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias

7. PLAN DE INCENTIVOS

Para la vigencia 2024 y acorde con los recursos existentes se propone otorgar incentivos no pecuniarios para:

- Incentivos consistentes en beneficios de formación en el país o en el exterior en habilidades gerenciales y directivas para equipos de trabajo o servidores, según la disponibilidad presupuestal y resultados del proceso de selección previo.
- Incentivos no pecuniarios para servidores que presenten proyectos de intraemprendimiento según la disponibilidad presupuestal y resultados del proceso de selección previo.
- Mejor empleado de carrera administrativa del Ministerio de Minas y Energía, el mejor empleado de carrera administrativa del nivel asesor, el mejor empleado de carrera administrativa del nivel profesional, el mejor empleado de carrera administrativa del nivel técnico y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción; en cumplimiento de la normatividad vigente.
- Incentivos asignados al desempeño por equipos de trabajo, El Ministerio de Minas y Energía otorgará incentivos pecuniarios al equipo de trabajo que ocupe el primer lugar, según la disponibilidad presupuestal establecida para tal efecto, e incentivos no pecuniarios consistentes en bonos de bienestar social al equipo que ocupe el segundo lugar en la selección.

8. DESARROLLO Y PRESUPUESTO DE ACTIVIDADES

Esta programación de actividades se consolidará en un anexo el cual hará parte integrante del presente documento.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se llevará a cabo en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática que resolver, y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

El presupuesto establecido para la realización de las actividades de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024 proviene de diferentes fuentes de financiación del PGN y del SGR.

Evaluación y seguimiento a los programas adelantados: Se aplicará al finalizar cada evento un formato de evaluación, para verificar el grado de satisfacción y la eficacia de estos y decidir sobre su modificación o continuidad. (Artículo 25 del Decreto 1567 de 1998).

Indicadores: Se llevará a cabo la medición y seguimiento en los siguientes aspectos: -
Cumplimiento: # actividades realizadas / actividades programadas

Cobertura: # servidores participantes / # servidores vinculados -

Impacto: encuesta a los participantes sobre la actividad desarrollada y su nivel de satisfacción y recordación.

Se espera ejecutar como mínimo el 95% de las actividades previstas para la vigencia.