



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2026

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA

ENERO 2026

Pag 1 de 19

Ministerio de Minas y Energía

Dirección: Calle 43 No.57 - 31, CAN, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 2200300

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 910180



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 2025	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 como un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, promoviendo no solo el mejoramiento de su calidad de vida y la de su núcleo familiar, sino también el fortalecimiento de su motivación y compromiso con los fines del Estado. Estas condiciones contribuyen a elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrecen a la ciudadanía, en particular dentro del sector minero-energético.

El bienestar laboral es una de las claves para consolidar equipos productivos, motivados y alineados con los objetivos institucionales. Más allá de la ausencia de enfermedades físicas, el bienestar laboral incluye un bienestar emocional que permita a los servidores públicos percibir que su contribución impacta positivamente en la sociedad y que forma parte de una cultura organizacional basada en la felicidad, la equidad y la sostenibilidad.

En el contexto del Ministerio de Minas y Energía, el Talento Humano es el eje central para avanzar en los objetivos de la Transición Energética Justa (TEJ). Este proceso transformador, que busca garantizar un acceso equitativo a los beneficios de la transición energética, requiere del compromiso y la capacidad de sus servidores públicos. Por ello, el Ministerio ha diseñado estrategias orientadas a ofrecer condiciones laborales que potencien sus capacidades intelectuales, culturales y deportivas, fomenten su bienestar emocional, y reconozcan su labor como agentes de cambio en la construcción de un futuro energético sostenible.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se alinea con las metas transformacionales y las prioridades de la TEJ, buscando mejorar el clima organizacional, promover una cultura de reconocimiento, e integrar al trabajador y su familia dentro de un entorno laboral saludable y estimulante. Este plan se sustenta en la estrategia de transformación cultural del Ministerio y responde a los resultados de herramientas de diagnóstico como la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (EDI), el Índice de Desempeño Institucional (IDI), y los análisis realizados por la Secretaría General y la Subdirección de Talento Humano durante 2025.

De esta manera, el Plan de Bienestar Social e Incentivos busca no solo satisfacer las necesidades individuales de los servidores públicos, sino también fortalecer su papel como aliados clave en la construcción de un sector minero-energético incluyente, equitativo y resiliente, enmarcado en los principios de la Transición Energética Justa.

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”.***

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 9º 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 1. 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 2. 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

Fomentar un entorno laboral que promueva el bienestar integral de los servidores públicos del Ministerio de Minas y Energía, contribuyendo al mejoramiento de su calidad de vida y desempeño laboral. Esto se logrará mediante la implementación de actividades que estimulen el desarrollo personal, profesional y familiar, así como la creación de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración. El Programa de Bienestar Social e Incentivos buscará consolidar un clima y una cultura organizacional que inspire motivación, compromiso y calidez humana en la prestación de servicios, fortaleciendo la identidad institucional y los valores de la Transición Energética Justa.

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 e Incentivos del Ministerio de Minas y Energía reconoce al servidor público como un ser integral, cuyas necesidades comprenden aspectos materiales, sociales, familiares, afectivos, morales, laborales y culturales. Este enfoque integral busca generar respuestas efectivas a dichas necesidades mediante la creatividad, la proactividad y la gestión eficiente de los recursos, contribuyendo a un bienestar personal, profesional y organizacional que fortalezca el desempeño institucional.

En consonancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se enmarca dentro de las políticas de Gestión del Talento Humano y Gestión con Valores para el Bienestar de los Servidores Públicos, promoviendo el desarrollo de entornos laborales dignos, inclusivos y orientados al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales. El MIPG establece que la gestión del talento humano debe propender por el bienestar integral de los servidores, fomentando su desarrollo personal y profesional como un pilar fundamental para alcanzar resultados efectivos en la gestión pública.

El Plan también da cumplimiento a disposiciones normativas nacionales, como lo establece el Decreto 1083 de 2015, el cual obliga a las entidades públicas a formular programas que mejoren la calidad de vida laboral de sus servidores. Igualmente, responde a los principios de trabajo decente promovidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), asegurando condiciones laborales caracterizadas por equidad, seguridad y respeto por la diversidad.

El diseño del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se fundamenta en la participación activa de los servidores públicos, los resultados de la Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional (EDI), el índice de desempeño institucional (IDI) y los diagnósticos internos realizados por la Secretaría General y la Subdirección de Talento Humano. Estos insumos permiten identificar las necesidades y expectativas del personal, alineándolas con los objetivos institucionales y las prioridades del sector minero-energético.

Además, este Plan se alinea con los principios de la Transición Energética Justa (TEJ), reconociendo a los servidores públicos como actores clave en este proceso. Las actividades incluidas fomentarán el desarrollo de competencias y habilidades



necesarias para adaptarse a los desafíos de la transición energética, promoviendo la sostenibilidad, la equidad de género, la inclusión y una cultura organizacional resiliente.

Desde la perspectiva del MIPG, el Plan contribuye a:

1. Fortalecer el clima y la cultura organizacional, propiciando entornos laborales saludables, participativos y orientados al logro de los objetivos estratégicos del Ministerio.
2. Fomentar la gestión basada en resultados, mediante la alineación de las actividades de bienestar con las metas transformacionales del sector minero-energético.
3. Garantizar la sostenibilidad del talento humano, promoviendo el desarrollo integral de los servidores públicos para afrontar los retos del cambio.

Para el desarrollo de las actividades, se utilizarán recursos internos del Ministerio (infraestructura, herramientas tecnológicas y talento humano) y recursos externos gestionados a través de alianzas estratégicas, incluyendo las Cajas de Compensación Familiar. Este enfoque permite maximizar el impacto de las acciones, optimizando recursos y asegurando su sostenibilidad.

De esta manera, el Programa de Bienestar Social e Incentivos del Ministerio se convierte en una herramienta estratégica para fortalecer la gestión pública, promoviendo el desarrollo humano, el compromiso institucional y la excelencia en la prestación de servicios a la ciudadanía.

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.

PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR NIVEL JERARQUICO		
NIVEL	NUMERO	PORCENTAJE
Directivo (ministro, viceministros, Secretario General, Directores Técnicos, Jefes de Oficina, Subdirectores)	11	4%
Asesor (Asesores y jefes de Oficinas Asesoras)	40	14%
Profesional (Profesional Especializado y Profesional Universitario)	137	50%



Técnico (Técnicos Administrativos y Operativos)	16	6%
Asistencial (Auxiliares Administrativos, secretarios ejecutivos, Auxiliares de Servicios Generales, Conductores Mecánicos)	72	26%
TOTAL	276	100%

A la fecha de la elaboración del presente documento se cuenta con 276 empleos de la planta provistos, en el nivel directivo se encuentran provistos 11 empleos que representan el 4%, en el nivel asesor se encuentran vinculados 40 servidores públicos que representan el 14%, el 50% son empleados del nivel profesional, el 6% pertenecen al nivel técnico y el nivel asistencial el 26%.

PLANTA TOTAL PROVISTA POR GÉNERO		
GENERO	NÚMERO	PORCENTAJE
Mujeres	125	45%
Hombres	151	55%
TOTAL	276	100%

Por género, el 45% de las personas vinculadas en la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía son mujeres, con un total de 125 cargos provistos con este género y el 55%, esto es, 151 cargos, están siendo ocupados por hombres

DISTRIBUCION POR RANGO DE EDAD		
RANGO	NUMERO	PORCENTAJE
24 a 32 años	22	8%
33 a 43 años	98	36%
44 a 54 años	95	34%
55 o más	61	22%
TOTAL	276	100%

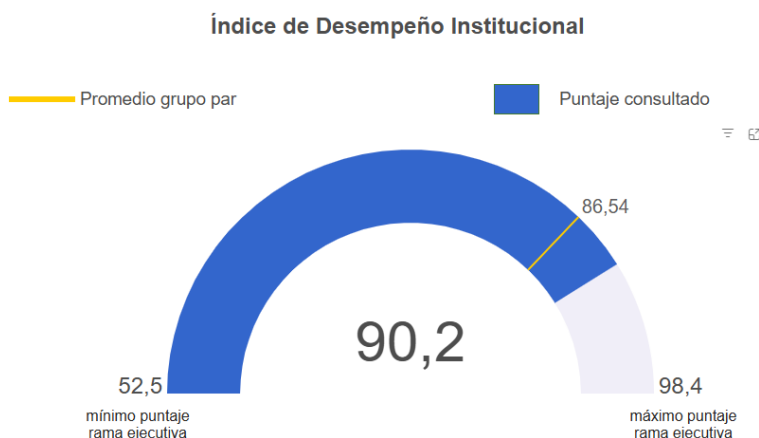
Por distribución etaria, el rango de edad comprendido entre 33 a 43 años es el preponderante en el Ministerio de Minas y Energía con un peso porcentual del 36%, son 98 empleados los que se encuentran incluidos en este rango. En contraposición, la población más joven del Ministerio es la que tiene una menor representación en la planta provista, siendo 22 personas que se encuentran en este rango de edad, del universo existente y que representa el 8%.



Adicionalmente en el Ministerio de Minas y Energía para la vigencia 2025 se contó con un total de más de 1500 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 2025, el Ministerio de Minas y Energía quedó con un puntaje total de 90.2 y en lo correspondiente a la política de Talento Humano quedó con un puntaje de 92.3:



Fuente: Resultados Desempeño Institucional 2024, DAFP.



Fuente: Resultados Desempeño Institucional 2024, DAFP.

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, durante el año 2025, implementó diversas encuestas de percepción y referencia con el propósito de identificar los intereses, preferencias y niveles de satisfacción de los servidores públicos de planta respecto a las actividades de bienestar realizadas.

Los resultados de estas encuestas permitieron identificar las necesidades básicas de los servidores públicos, sirviendo como insumo clave para estructurar las actividades fundamentales que conformarán el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026. Entre los hallazgos destacados, se evidenció un interés significativo en programas de capacitación, actividades que fortalezcan las competencias laborales y espacios de bienestar que promuevan la integración, el desarrollo personal y la mejora del clima organizacional.

Con base en estos resultados, la Subdirección consolidó y diseñó el plan de trabajo para el 2026, alineándolo con las prioridades institucionales, los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el marco del Presupuesto General de la Nación. Este plan busca garantizar actividades inclusivas, pertinentes y de alto impacto que respondan a las expectativas de los servidores públicos.

Durante el 2025, las actividades realizadas cumplieron con las expectativas de los asistentes, especialmente aquellas que pudieron desarrollarse de manera presencial, aplicando estrictamente las medidas de bioseguridad establecidas por las autoridades nacionales y locales. Para el 2026, el Ministerio de Minas y Energía continuará priorizando las actividades presenciales, siempre que las condiciones normativas y sanitarias lo permitan, reforzando el compromiso con el bienestar integral y la generación de entornos laborales saludables y seguros.

Para el desarrollo del presente Plan de Bienestar Social, se clasificaron las actividades a desarrollar en los cinco (5) ejes temáticos a saber, según el Plan Nacional de Bienestar 2023 - 2026:

- Eje 1: Equilibrio Psicosocial
- Eje 2: Salud Mental
- Eje 3: Diversidad e Inclusión
- Eje 4: Transformación Digital
- Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público



6. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL VIGENCIA 2026

La Subdirección de Talento Humano incorporará actividades de bienestar orientadas al beneficio integral de los servidores públicos y sus núcleos familiares, alineadas con las acciones derivadas del plan de mejoramiento resultante de la encuesta de riesgo psicosocial. Estas actividades también estarán enfocadas en la construcción y fortalecimiento de valores, la consolidación de una cultura organizacional basada en principios éticos y de servicio, y la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), promoviendo entornos laborales seguros, saludables e inclusivos.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 incluirá programas específicos como protección y servicios sociales, fortalecimiento del clima laboral, adaptación al cambio, desvinculación asistida, construcción de cultura organizacional, trabajo en equipo, y un sistema de incentivos diseñado para reconocer y premiar a los servidores públicos destacados por su desempeño y compromiso.

Este plan estará estructurado en torno a los cinco (5) ejes señalados por el Programa Nacional de Bienestar Laboral, alineados con las prioridades institucionales y la estrategia de Transformación Energética Justa (TEJ), los cuales son:

1. **Equilibrio Psicosocial:** Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
2. **Salud Mental:** Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este 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, entre otros aspectos.
3. **Diversidad e Inclusión:** Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de



violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

4. **Transformación Digital:** Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.
5. **Identidad y Vocación por el Servicio Público:** Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Con estas acciones, el Ministerio de Minas y Energía reafirma su compromiso con el bienestar integral de sus servidores públicos, asegurando que sus iniciativas contribuyan al logro de los objetivos institucionales y al fortalecimiento de una cultura organizacional orientada al desarrollo humano, la sostenibilidad y la equidad, pilares fundamentales de la Transformación Energética Justa.

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. Diversidad e Inclusión



Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

En este eje se realizarán actividades como:

- a) Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad.
- b) Prevención, atención y medidas de protección.

6.4. Transformación Digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo.

En este eje se realizarán actividades como:

- a) Creación de cultura digital para el bienestar
- b) Analítica de datos para el bienestar
- c) Creación de ecosistemas digitales

6.5. Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado.

En este eje se realizarán actividades como:

- a) Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.



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.

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 2026 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

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se llevará a cabo de 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. Las acciones estarán orientadas a resolver necesidades o problemáticas específicas, siempre ajustándose a la disponibilidad presupuestal.

El presupuesto destinado a la ejecución de las actividades de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026 provendrá de diversas fuentes de financiación, tales como el PGN y el SGR, garantizando la transparencia y adecuada distribución de los recursos.

Al finalizar cada evento, se aplicará un formato de evaluación para medir el grado de satisfacción de los participantes y la eficacia de las actividades realizadas. Esto permitirá tomar decisiones informadas sobre la modificación o continuidad de los programas. Este proceso se enmarca dentro del 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.

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