

República de Colombia



MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA

RESOLUCIÓN NÚMERO **4 0214** DE

( - 7 MAR 2018 )

*Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social Laboral del  
Ministerio de Minas y Energía para la vigencia 2018*

**EL MINISTRO DE MINAS Y ENERGÍA**

En uso de sus facultades legales conferidas en el literal g) del artículo 61 de la Ley 489 de 1998, artículo 19 del Decreto 1567 de 1998, y

**CONSIDERANDO**

Que el Artículo 19 del Decreto 1567 de 1998, señala que:

*"Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos"*

Que de acuerdo con lo establecido en el Artículo 20, ibidem:

*"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".*

Que a la Subdirección de Talento Humano del Ministerio le corresponde diseñar y poner en marcha en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, programas de bienestar social e incentivos, para lo cual se podrán realizar acuerdos o convenios interinstitucionales de conformidad con lo establecido en el numeral 11 del artículo 19 del Decreto 0381 de 2012.

Continuación de la Resolución "Por la cual se adoptan el Programa de Bienestar Social Laboral del Ministerio de Minas y Energía para la vigencia 2018"

Que de acuerdo con lo establecido en el Artículo 21, del Decreto 1567 de 1998:

"Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de por lo mínimo 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) Desarrollar valores organizaciones en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa; c) 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".

Que se según lo señalado en el artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015:

*"Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional."*

Que los programas de bienestar social deben estar orientados a crear, mantener y optimizar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia, para ello la Subdirección de Talento Humano, realizo la encuesta de bienestar social 2017 – 2018 entre el 29 de enero y el 16 de febrero de 2018.

Que de acuerdo con lo establecido en el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, los programas de bienestar social tienen el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que en mérito de lo expuesto,

#### RESUELVE:

**Artículo 1.** Adoptar el Plan de Bienestar Social Laboral del Ministerio de Minas y Energía, cuyo texto se encuentra en el Anexo Técnico 1 de la presente Resolución y hace parte integral de la misma.

**Artículo 2.** Serán beneficiarios de los Programas de Bienestar Social, los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía y su grupo familiar, en los términos del párrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 4 del Decreto 051 de 2018.

**Artículo 3.** El Programa de Bienestar Social adoptado en la presente resolución se revisará periódicamente para asegurar su pertinencia en el Ministerio.

✕

Continuación de la Resolución "Por la cual se adoptan el Programa de Bienestar Social Laboral del Ministerio de Minas y Energía para la vigencia 2018"

**Artículo 4.** El Programa de Bienestar Social queda supeditado en su ejecución a la disponibilidad presupuestal del rubro correspondiente para la presente vigencia.

**Artículo 5.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución 4 0207 del 14 de marzo de 2017.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Bogotá D. C.

- 7 MAR 2018

  
**GERMÁN ARCE ZAPATA**  
Ministro de Minas y Energía

Proyectó: Julián F. Aguilar Arboleda / Marlen Mendieta González  
Revisó: Katy Minerva Toledo Mena / Bellaniris Ávila Bermúdez  
Aprobó: Germán Arce Zapata



4 0214

- 7 MAR 2018



MINMINAS

**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL  
DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA**

**SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

**7 de marzo de 2018**

Calle 43 No 57-31 CAN Bogotá, Colombia  
Conmutador (57 1) 2200 300  
Código postal 111321  
[www.minminas.gov.co](http://www.minminas.gov.co)

Página 1 de 22





## 1. PRESENTACIÓN

El Gobierno Nacional busca fortalecer institucionalmente a la Administración Pública, a través del desarrollo de los programas de Talento Humano, por esta razón, estos se convierten en herramientas esenciales para el desarrollo armónico e integral del empleado, permitiendo fortalecer las estructuras organizacionales.

El Ministerio de Minas y Energía, con el ánimo de motivar a sus servidores para que cumplan no solo con los objetivos trazados sino también, con las estrategias relacionadas con el Talento Humano, asumió el reto de crear, diseñar e implementar el Programa de Bienestar Social Laboral con el objeto de incidir positivamente sobre la voluntad de los servidores públicos y, por consiguiente sobre su comportamiento laboral y sobre los resultados organizacionales; lo anterior en cumplimiento de lo dispuesto por la Constitución Política y por lo reglamentado en el Decreto 1567 de 1998, entre otros.

Con este programa se pretende elevar el nivel de vida del servidor público, por medio de la satisfacción de necesidades de adaptación e integración social y laboral, contribuyendo a un mayor desempeño en la realización de las actividades a su cargo y logrando un mayor grado de motivación que se espera se traduzca en un esfuerzo colectivo y en un mayor desempeño laboral.

Así mismo, se busca estimular a los servidores y elevar sus niveles de motivación mediante la satisfacción de las necesidades laborales y personales, generando el logro de las metas propuestas por la Administración, fortaleciendo así una cultura de reconocimiento y solidaridad dentro de la actividad misional del Ministerio.

El presente Programa describe a los servidores del Ministerio, los fundamentos, el procedimiento y las condiciones que se tendrán en cuenta para la implementación y desarrollo del Programa de Bienestar Social Laboral; así mismo, describe los objetivos a los cuales se quiere llegar con este documento





## 2. INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Minas y Energía, en cumplimiento de sus funciones constitucionales y legales relacionadas con la exploración, explotación y uso racional y ambientalmente sostenible de los recursos minero energéticos en Colombia, requiere de un recurso humano competente, razón por la cual ha venido implementando planes de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos a los servidores públicos en los aspectos relacionados con la calidad de vida, la motivación y un fortalecimiento de su desempeño laboral.

## 3. FUNDAMENTACIÓN

Los Planes de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos, se encuentra enmarcado dentro de las Políticas Nacionales e Institucionales de Administración de Personal, específicamente en el fortalecimiento de competencias, bienestar y motivación para los servidores públicos del Ministerio.

El fundamento legal del Plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos es el siguiente:

- **Constitución Política de Colombia** que consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen todos los ciudadanos
- **Ley 909 de 2004**, en la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones
- **Decreto Ley 1567 de 1998**, actualmente vigente, regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado





- **Decreto 1227 de 2005**, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, que define que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de Programas de Bienestar Social y de Incentivos
  
- **Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005**, Subsistema de Control Estratégico, Componente Ambiente de Control, Elemento de Desarrollo del Talento Humano; según el Decreto 943 de 2014, le corresponde a Talento Humano entre otros elementos: 1) Acuerdos Compromisos y Protocolos Éticos, 2) Desarrollo del Talento Humano, y sus respectivos Productos Mínimos.
  
- **Decreto 0381 de 2012**, que dispone que la Subdirección de Talento Humano del Ministerio de Minas y Energía, tiene como funciones: (i) Dirigir el proceso gerencial del Talento Humano en sus componentes de planeación, gestión y desarrollo. (ii) Diseñar y poner en marcha en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, programas de bienestar social e incentivos, para lo cual se podrán realizar acuerdos o convenios interinstitucionales.
  
- **Decreto Único 1083 de 2015**. Por el cual se expide el Decreto Unificado del Sector Función Pública.







#### 4. OBJETIVOS

##### 4.1. OBJETIVO GENERAL

Crear e implementar el Programa de Bienestar Social Laboral, que constituya un instrumento determinante en el Bienestar y en el fortalecimiento del desempeño de los servidores del Ministerio de Minas y Energía para el óptimo desarrollo de sus labores como aporte al cumplimiento de los objetivos misionales, mejorando la calidad de vida y de trabajo de los servidores.

##### 4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Aplicar las disposiciones que rigen para las entidades públicas sobre los Planes de Bienestar Social, Estímulos, Incentivos para los servidores públicos.
- Estimular el desempeño efectivo de los funcionarios públicos y de sus equipos de trabajo.
- Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración de talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los servidores.
- Generar estados afectivos positivos y condiciones de trabajo armónica que influyan en el rendimiento laboral de los servidores del Ministerio.
- Fortalecer en los servidores del Ministerio de Minas y Energía el concepto de desempeño de nivel sobresaliente con el propósito de establecer la diferencia





MINMINAS

entre lo que es el cumplimiento regular de las funciones y el desempeño que genera un valor agregado y por lo tanto, que requiere de un esfuerzo adicional.

- Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor.
- Contribuir al desarrollo del potencial de los servidores públicos tanto en lo individual como en lo colectivo, generando actitudes favorables frente al servicio público y el mejoramiento continuo del Ministerio.
- Incentivar al mejor empleado de carrera administrativa, de cada nivel jerárquico por su desempeño en términos de excelencia.

#### 4. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

El Programa de Bienestar Social Laboral incluye procesos y actividades orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones de vida y labores que favorezcan al desarrollo integral del servidor público del Ministerio, así como el de su familia; incrementar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y se orienta básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores.

##### 5.1. BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del Programa de Bienestar Social de la Ministerio de Minas y Energía todos los servidores públicos y su núcleo familiar.





## 5.2. FINALIDADES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos del Ministerio, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los servidores públicos, generando 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 que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de forma tal que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
- 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 servidores públicos y de su grupo familiar, y
- Procurar la calidad y la respuesta real de los programas, los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los servidores públicos y a su grupo familiar, propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas, los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.



### 5.3. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

- Asistir a los eventos y actividades de bienestar programadas por la Subdirección de Talento Humano.
- Participar en los eventos y actividades de bienestar programadas por la Subdirección de Talento Humano.
- Evaluar continuamente las actividades propuestas, con la finalidad de apoyar el mejoramiento continuo del programa.
- Identificar las necesidades presentes en el puesto de trabajo que permitan evaluar y realizar el seguimiento del programa.

### 5.4. OBLIGACIONES DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA

- Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Programa de Bienestar Social.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en las actividades y eventos que se propongan en el marco del Programa de Bienestar.
- Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo del programa.

### 5.5. PERIODICIDAD

Anualmente, la Subdirección de Talento Humano del Ministerio, realizará el seguimiento y evaluación del Programa de Bienestar Social laboral.





## 6. ASPECTO METODOLOGICO

En la estrategia metodológica para la evaluación de las actividades de Bienestar Laboral del 2017 y las bases para el 2018, se definió un nivel de confianza del 90% con un margen de error del 5%.

Es decir, que si la población es finita y conocemos el total de la población de la entidad y deseamos saber cuántos del total tendremos que estudiar la respuesta es:

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N-1)) + k^2 * p * q}$$

**N:** es el tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados).

**k:** El nivel de confianza indica la probabilidad de que los resultados de nuestra investigación sean ciertos.

**e:** es el error muestral

**p:** es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio deseado.

**q:** es la proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es 1-p.

**n:** es el tamaño de la muestra

Tomando como base una población de 304 funcionarios con fecha de corte a 31 de enero de 2018, se encuentra que la muestra deseada es de 144 funcionarios.



### 6.1. Procedimiento de Recolección de Información

Para la recolección de información se definió un formato en la plataforma de Google Apps de la entidad:

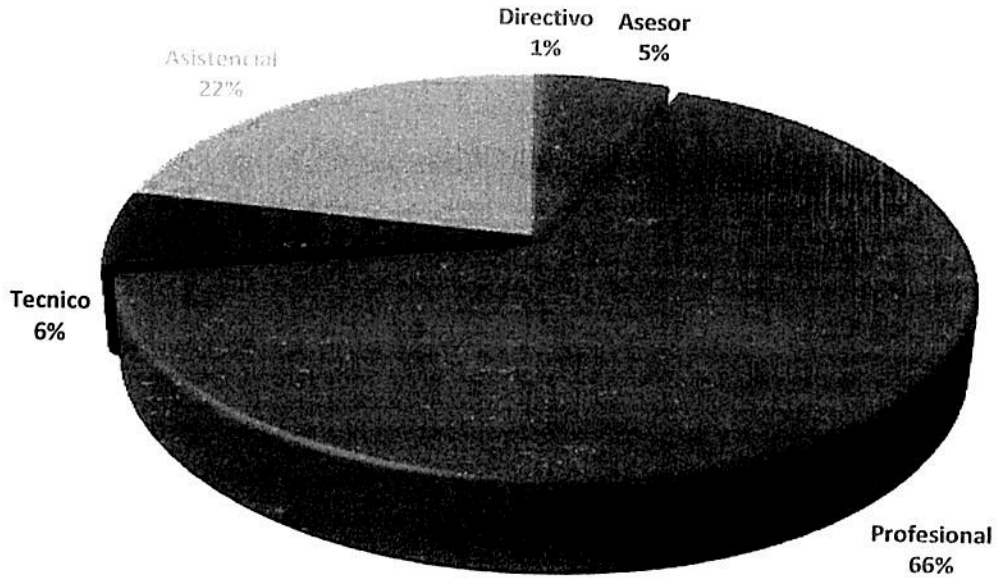
GENERALIDADES	ENCUESTA PARA FUNCIONARIOS
<b>Método</b>	Muestreo aleatorio con un intervalo de confianza del 90%
<b>Instrumento</b>	Encuesta diseñada por la Subdirección de Talento Humano
<b>Medio</b>	Herramienta Google Apps
<b>Forma</b>	Virtual
<b>Población Potencial</b>	304 Funcionarios
<b>Población Encuestada</b>	182 Funcionarios
<b>Fechas de Aplicación</b>	Entre el 29 de enero y el 16 de febrero de 2018.



## 7. DIAGNÓSTICO

A continuación, se exponen los resultados de la Encuesta de Talento Humano 2016 – 2017 aplicada a los funcionarios del Ministerio, donde se determinó las preferencias de los servidores públicos en cuanto a Bienestar Social.

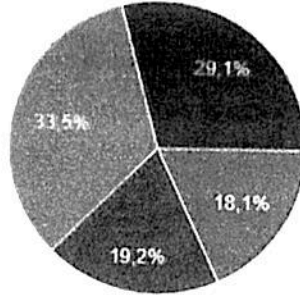
## NIVEL DEL CARGO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE



Como se puede evidenciar el 66% de la población que respondió la encuesta es del nivel profesional, el siguiente nivel con mayor número de encuestados fue el asistencial con el 22%



3. Seleccione el rango de tiempo laborado en el MME



- Menos de un año
- Más de un año y menos de tres
- Entre tres y diez años
- Mas de diez años

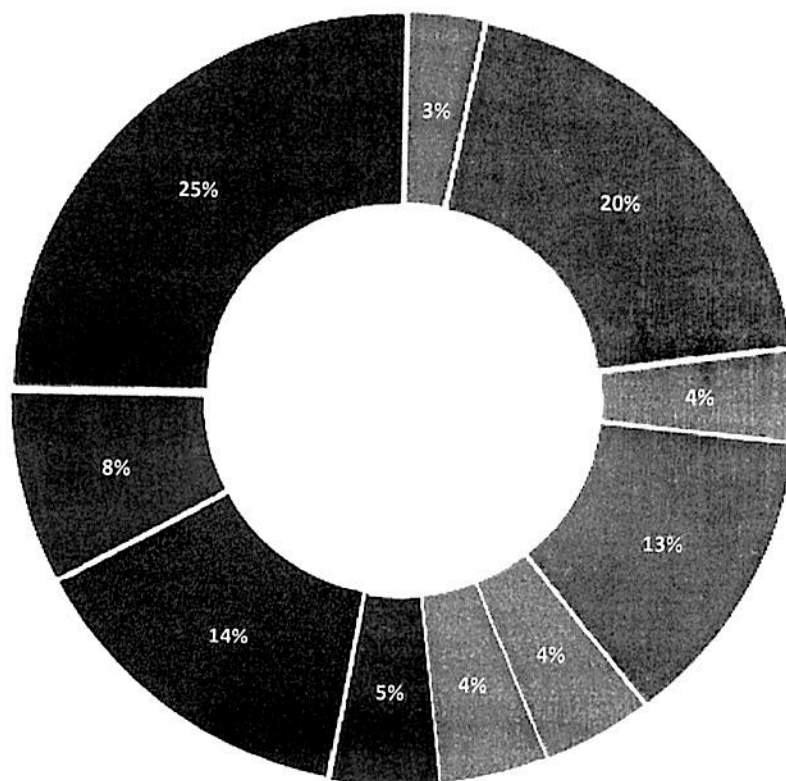
El análisis más significativo de este indicador está determinado por la participación activa de todos los rangos de antigüedad, en el desarrollo de la encuesta de bienestar; es relevante que en la vigencia 2017 el 34.2% de los funcionarios encuestados tenían más de 10 años de servicio en el Ministerio, para la vigencia 2018 el mayor porcentaje 33.5% está entre 3 y 10 años de servicio en la Entidad.







### ¿EN QUE ACTIVIDADES DE BIENESTAR HA PARTICIPADO?

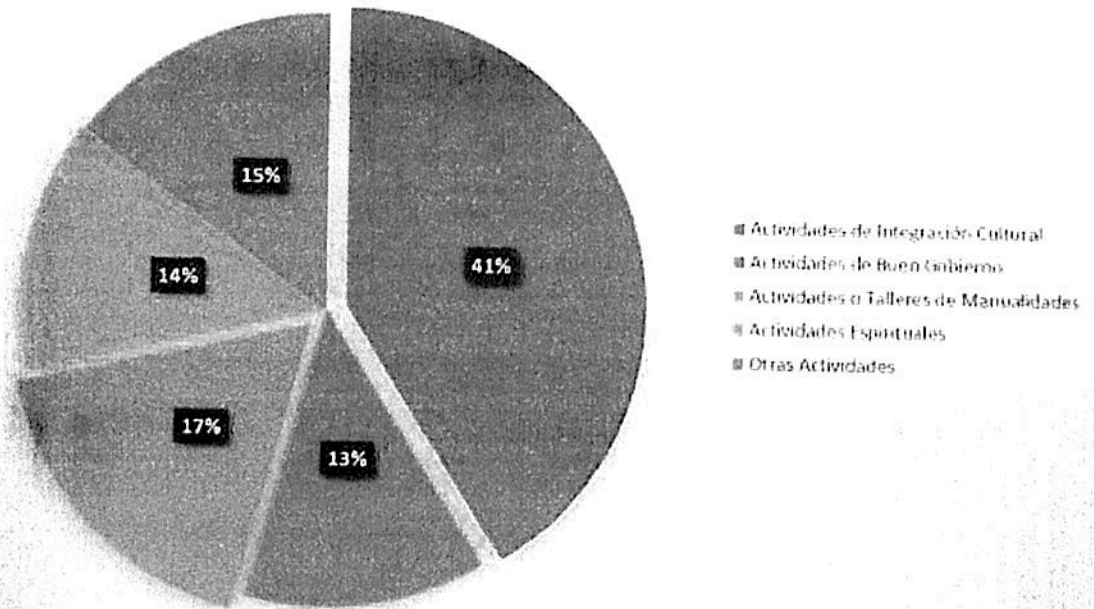


- Talleres de Vivencia Estratégica (Secretarias ó Conductores)
- Día Nacional del Servidor Público
- Vacaciones Recreativas (Junio)
- Vacaciones Recreativas (Diciembre)
- Día de la Familia - Minminas / Caminata Ecologica
- Taller de Liderazgo y Clima Laboral
- Conferencia Servidores Públicos - Constructores de Paz
- Vacaciones Recreativas (Octubre)
- Celebración del Día del Niño (Octubre)
- Informe de Gestión - 2017

Se puede constar que las actividades con una mayor participación de los funcionarios fueron el Informe de Gestión (25%) y los Taller de Liderazgo y Clima Laboral (20%), le sigue la Celebración del Día del Niño -Octubre (14%); las de más baja participación fueron a la Celebración del Día Nacional del Servidor Público.



¿Para el 2018 qué actividades le gustaría que implementaran o se hicieran más seguidas en el Programa de Bienestar?

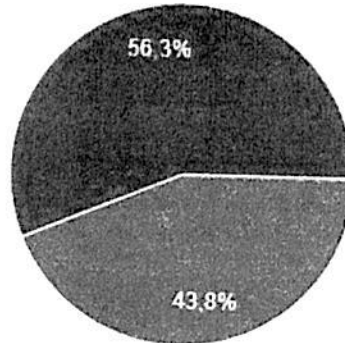


El mayor porcentaje de funcionarios les gustaría que se implementaran actividades de tipo cultural, seguido de Otras Actividades.

Estas otras actividades que fueron solicitadas por los funcionarios a través del formulario son las siguientes: 1) Escuelas Deportivas, 2) importancia de la imagen en las redes sociales, 3) actualización en temas de servicio al ciudadano y 4) Muchas más actividades Deportivas.



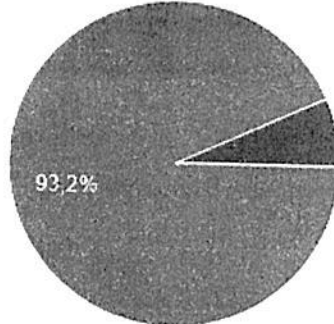
¿Participó en el torneo interno de Bolos?



● Si  
● No

Sobre la participación del torneo interno de Bolos realizado en el año 2017, 144 encuestados respondieron esta pregunta, de los cuales el 56.3% participaron en dicha actividad.

¿Le gustaría que en el 2018 se repitiera el Torneo Interno de Bolos?



● Si  
● No

El 93,2 % de la población encuestada considera que el torneo de Bolos se debe continuar en el 2018; pero el 34.6% considera que deben ajustarse aspectos de logísticas del



evento, el 35,9% darles mayor participación a los equipos y el 2% que debe existir un torneo Inter Sector.

A la pregunta sobre que mejoraría en el Programa de Bienestar Social Laboral del 2018, los funcionarios manifestaron entre otro lo siguiente: En estos programas debe ser obligatoria la participación de los directivos; Incluir más temas deportivos y de integración con la familia; Ser un poco más rigurosos en los horarios de entrada con los niños en las vacaciones recreativas; Lograr integración con todas las áreas, más en este momento que hay tantos contratistas y de planta;

Del análisis de resultados presentado, la Subdirección de Talento Humano, propone las Siguietes actividades para la vigencia 2018.

## 8. ACCIONES Y PROGRAMAS A REALIZAR

Con el objeto de dar cumplimiento a la ley 50 de 1990 artículo 21 denominado: Dedicación exclusiva en determinadas actividades, que a la letra establece; *"En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación"*

Las Actividades Deportivas se realizarán torneos internos en las siguientes disciplinas:

- Bolos Mixto
- Fútbol 5 Mixto (Torneo de integración)
- Tenis de Mesa (Torneo de integración)





Igualmente se gestiona la participación de los equipos de Voleibol Mixto, Futbol (Masculino y Femenino) en los torneos inter-empresas de Compensar y los Juegos de la Función Pública.

### 8.1. Actividades de Integración Sociales y Culturales

Organización y ejecución de los talleres de vivencia estratégica enfocados en actividades de integración, social y cultural tales como:

- Día de la Secretaria, Día del Servidor Público, Día del Conductor y Día de la Familia.
- Participación actividades de índole cultural
- Disposición de espacios de intercambio entre los funcionarios y las entidades promotoras, de seguridad social y financiera con que cuenta el Ministerio.

### 8.2. Promoción y Prevención de la Salud

La salud laboral de los empleados, es sin lugar a dudas uno de los componentes más importantes de bienestar. Por tal razón se trabajará en conjunto con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio. El objeto de ello es incluir actividades que promuevan hábitos de vida saludables, que prevengan enfermedades y contribuyan al mejoramiento de la salud de cada uno de los servidores promoviendo una cultura de auto cuidado. Dentro del Programa se tienen contempladas actividades como:

- Semana de la Salud
- Actividades de Gimnasia Laboral
- Jornadas de Vacunación





- Jornadas de Donación de Sangre
- Actividades de Acondicionamiento Físico (Gimnasio y Pausas Activas).

### 8.3. Calidad de Vida Laboral

Este componente del Programa de Bienestar Social Laboral pretende generar un clima organizacional que sea percibido por el servidor como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo, que constituya condiciones laborales relevantes para la satisfacción de sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de la Ministerio de Minas y Energía, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

El Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, determina que para satisfacer este componente es necesario identificar qué aspectos deben ser mejorados por la Entidad, si el que atañe al entorno laboral en que se realiza el trabajo, el que se relaciona con la experiencia de los servidores públicos o ambos.

En este aspecto tenemos actividades como:

- Fase del Clima Laboral (Mejoramiento)
- Fase de Liderazgo y Fortalecimiento Laboral
- Fase de Cultura y Clima Organización
- Proyecto de Transferencia del Conocimiento

Así mismo, y con el fin de concientizar a los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía, en determinados temas, así como contribuir a la toma de conciencia para la práctica de principios y valores al interior de la Entidad, se desarrollarán actividades de Sensibilización y Socialización como:





- Jornada pedagógica Día del Servidor Público
- Interiorización Valores, Código de Ética y Transparencia.

Con el fin de apoyar a los funcionarios en el desarrollo de las actividades propias de su cargo y la gestión institucional, contribuyendo al fortalecimiento de sus competencias, se harán partícipes en los espacios ofrecidos por las diferentes entidades públicas como son el DAFP, ESAP, Procuraduría General de la República, ARL Positiva, entre otras

Así mismo, dentro de las actividades de Calidad de Vida Laboral, el Ministerio ha considerado que uno de los aspectos más importantes es la integración con la familia, por lo que se llevarán a cabo actividades como:

- Día de la Familia MinMinas
- Vacaciones Recreativas para los hijos
- Caminatas Ecologicas

## 9. ESTIMULOS E INCENTIVOS

De conformidad con lo señalado por el artículo 13 del Decreto 1567 de 1998 *"Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"*, el sistema de estímulos se encuentra conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.







El Ministerio de Minas y Energía, conformó el Comité de Incentivos con el fin de revisar ante esa instancia, el cumplimiento de los requisitos señalados en la Resolución de incentivos para el otorgamiento de los incentivos individuales y por equipos de trabajo.

Serán otorgados los siguientes Incentivos en el marco del Plan Anual de Incentivos adoptado mediante Resolución:

- Incentivos No Pecuniarios al Desempeño Individual de los funcionarios que prestan sus servicios en el Ministerio de Minas y Energía que hayan sido sujetos de evaluación durante el período comprendido entre el 1° de febrero de 2017 al 31° de enero de 2018.
- Incentivos a los Equipos de Trabajo, previo al cumplimiento de los requisitos exigidos en la normatividad vigente.

## 10. RECURSOS

El financiamiento del Programa de Bienestar para la vigencia 2018 se realizará con recursos del proyecto de inversión "Fortalecimiento de la cultura organizacional del Ministerio de Minas y Energía en la ciudad de Bogotá " código BPIN 2016011000154.

- 1.1.1 Recursos Humanos: Para la ejecución de las actividades antes relacionadas y por motivos netamente organizacionales que buscan garantizar el éxito en cada evento se dividirán las funciones de las personas que tendrán relación con la ejecución del mismo.
- 1.1.2 Recursos Físicos: Para el caso de las actividades deportivas y recreativas, se emplearán los lugares previstos, sin embargo, se hace la salvedad que pueden existir ciertos cambios en los lugares programados los cuales se modificaran con antelación por los responsables y se informará oportunamente el cambio que se haya realizado.







- 1.1.3 Recursos Materiales: Se dispondrán de los materiales que sean necesarios para llevar a cabo la actividad dependiendo de su naturaleza.

## 11. DIVULGACIÓN

Las actividades incluidas en el Programa de Bienestar Social Laboral, serán divulgadas por la Subdirección de Talento Humano a través del correo electrónico, página web y carteleras digitales, entre otras.

## 12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Acorde con lo señalado en el artículo 2.2.10.17 del Decreto 1083 de 2015, corresponderá a la Subdirección de Talento Humano, con la colaboración de la Comisión de Personal del Ministerio, realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan, para lo cual se basará en:

- a) Los informes que se soliciten al Grupo de Desarrollo, Bienestar Laboral y Seguridad en el Trabajo, sobre la participación de los servidores públicos y sus familias en las distintas actividades culturales, recreativas y deportivas, que redunden en la salud física y mental de los mismos.
- b) Los resultados de la evaluación de impacto realizada por el Grupo de Desarrollo, Bienestar Laboral y Seguridad en el Trabajo a los beneficiarios del Plan, la cual medirá el grado de mejoramiento de la calidad de vida que tienen los funcionarios y sus familias en relación directa con el aprovechamiento del Plan.





Los resultados del seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos serán presentados por el Subdirector(a) de Talento Humano al Secretario General, con el fin de que se adopten las acciones de mejoramiento que se requieran respecto al Plan.

Proyectó: Julián F. Aguilar Arboleda / Marlen Mendieta González  
Revisó: Katy Minerva Toledo Mena / Bellaniris Ávila Bermúdez  
Aprobó: Germán Arce Zapata



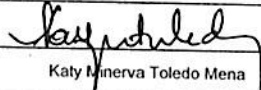
07	<b>MATRIZ DE FORMULACION, SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE PLANES INSTITUCIONALES TALENTO HUMANO</b>		
		CÓDIGO: TH-F-13	
		FECHA: 2018-01-18	VERSIÓN: V-1

NOMBRE DEL PLAN O PROGRAMA: PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA 2018

TEMA O ACTIVIDAD	TIPO DE EVENTO	POBLACION OBJETIVO	RESPONSABLE DE LA EJECUCION	PROGRAMACION PARA LA VIGENCIA		% DE CUMPLIMIENTO	SEGUIMIEN CONTR
				CANTIDAD	TRIMESTRE		
Día de la Secretaria y de Conductor	Actividad de integración social	Funcionarios que desempeñan los cargos sujetos a la actividad	Grupo de Desarrollo, Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	2	I y II		
Caminata Ecológica 2018	Actividad de integración social recreodeportiva	Funcionarios y su Grupo Familiar	Grupo de Desarrollo, Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	1	II		
Día de los niños	Actividad de integración social	Hijos de los Funcionarios del MME	Grupo de Desarrollo, Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	1	III		
Vacaciones Recreativas	Actividad de integración social recreodeportiva	Hijos de los Funcionarios del MME	Grupo de Desarrollo, Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	2	II y IV		
Torneo de Bolos 2018	Actividad de integración social recreodeportiva	Funcionarios del MME	Grupo de Desarrollo, Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	1	II, III y IV		
Torneo Interempresas Voleibol, Fútbol y Baloncesto	Actividad de integración social recreodeportiva	Funcionarios del MME	Grupo de Desarrollo, Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	1	II y III		
Actividades de Clima Laboral, Cultura y Código de Ética	Actividad formativa	Funcionarios del MME	Grupo de Desarrollo, Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	1	II y III		
Día del Servidor Público	Actividad de integración social - Formativa	Funcionarios del MME	Grupo de Desarrollo, Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	1	II		
Día de la Familia MinMinas	Actividad de integración social recreodeportiva	Funcionarios y su Grupo Familiar	Grupo de Desarrollo, Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	1	III		
Actividad Navideña	Actividad de integración social recreodeportiva	Funcionarios del MME	Grupo de Desarrollo, Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	1	IV		
Informe de Gestión	Actividad formativa	Funcionarios del MME	Grupo de Desarrollo, Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	1	IV		
Incentivos Mejores Funcionarios	Actividad formativa	Funcionarios del MME	Grupo de Desarrollo, Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	1	IV		
Exámenes Periódicos Funcionarios	Actividad SST	Funcionarios del MME	Grupo de Desarrollo, Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	1	III		

ANALISIS Y EVALUACION:

RECOMENDACIONES:


Katy Minerva Toledo Mena