

República de Colombia



Libertad y Orden

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA

RESOLUCIÓN NÚMERO 4 0177 DE

(22 FEB 2016)

**Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social Laboral del
Ministerio de Minas y Energía para la vigencia 2016**

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, ibídem: *“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.

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*

Continuación de la Resolución "Por la cual se adoptan el Programa de Bienestar Social Laboral del Ministerio de Minas y Energía para la vigencia 2016"

programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar".

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 2015 – 2016 entre el 7 de diciembre de 2015 y el 8 de enero de 2016.

Que de acuerdo con lo establecido en el parágrafo 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.

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

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 0348 del 18 de marzo de 2015.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D. C. 22 FEB 2016


TOMÁS GONZÁLEZ ESTRADA
MINISTRO DE MINAS Y ENERGÍA

Proyectó: Julián F. Aguilar Arboleda / Marlen Mendieta González
Revisó: Katy Minerva Toledo Menavé / Germán Eduardo Quintero Rojas
Aprobó: Tomás González Estrada



4 0177

MINMINAS

22 FEB 2016



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

“Yo Soy la Energía de MinMinas”



SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

15 de Febrero de 2016

Página 1 de 23

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



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



4 0177

22 FEB 2016



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:

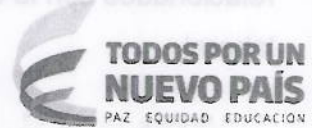
- **Constitución Política de Colombia** que consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen todos los ciudadanos
- **Ley 909 de 2004**, en la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones
- **Decreto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

Página 3 de 23

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 mineros energéticos en Colombia, requiere de un recurso humano competente para implementar programas 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

4 0177

22 FEB 2016



- **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.
- Brindar una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre.

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

4 0177 22 FEB 2016



- Fortalecer en los servidores del Ministerio de Minas y Energía el concepto de desempeño de nivel sobresaliente con el propósito de establecer la diferencia 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.

Página 7 de 23

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



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

4 0177

22 FEB 2016



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.

6. ASPECTO METODOLOGICO

En la estrategia metodológica para la evaluación de las actividades de Bienestar Laboral del 2015 y las bases para el 2016, 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 281 funcionarios, se encuentra que la muestra deseada es de 108 funcionarios.

En la estrategia metodológica para la evaluación de las actividades de Bienestar Laboral del 2015 y las bases para el 2016, se definió un nivel de confianza del 85% con un margen de error del 5%.

4 0177

22 FEB 2016

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:

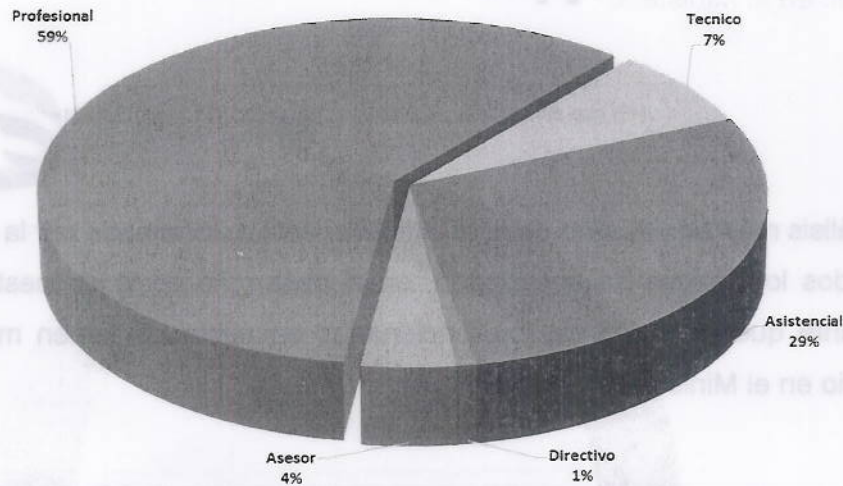
GENERALIDADES	ENCUESTA PARA FUNCIONARIOS
Método	Muestreo aleatorio con un intervalo de confianza del 85%
Instrumento	Encuesta diseñada por la Subdirección de Talento Humano
Medio	Herramienta Google Apps
Forma	Virtual
Población Potencial	281 Servidores Públicos
Población Encuestada	122 Servidores Públicos
Fechas de Aplicación	Entre el 7 de diciembre de 2015 y el 8 de enero de 2016.



7. DIAGNÓSTICO

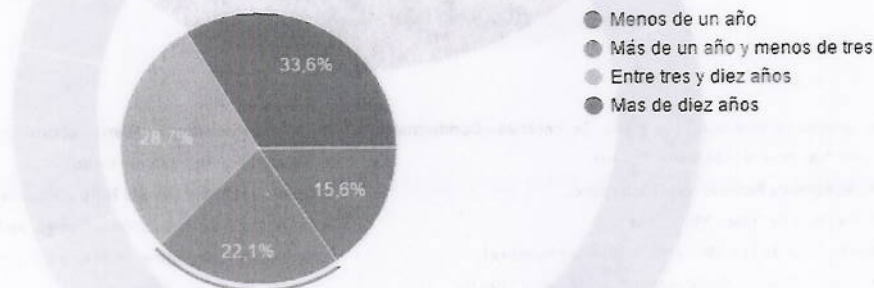
A continuación, se exponen los resultados de la Encuesta de Bienestar Social y Salud Ocupacional 2015 – 2016 aplicada a los funcionarios del Ministerio, donde se determinó las preferencias de los servidores públicos en cuanto a Bienestar Social.

Nivel del cargo que desempeña actualmente



Como se puede evidenciar el 59% de la población que respondió la encuesta es del nivel profesional, el siguiente nivel con mayor número de encuestados fue el asistencial con el 29%

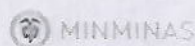
Seleccione el rango de tiempo laborado en el MME (122 respuestas)



A continuación, se exponen los resultados de la Encuesta de Bienestar Social y Salud Corporativa 2015 – 2016 aplicada a los funcionarios del Ministerio, donde se determinó las preferencias de los servidores públicos en cuanto a Bienestar Social.

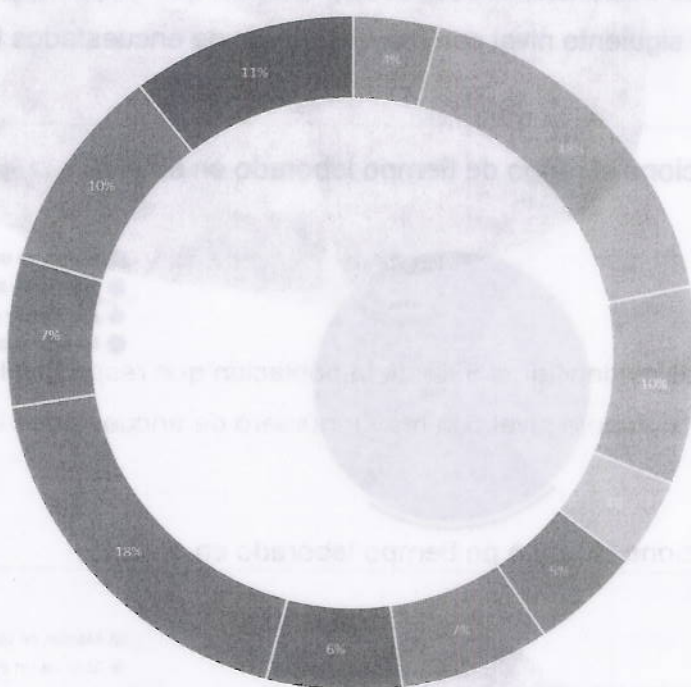
4 0177

22 FEB 2016



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 el 33.6% de los funcionarios encuestados tienen más de 10 años de servicio en el Ministerio.

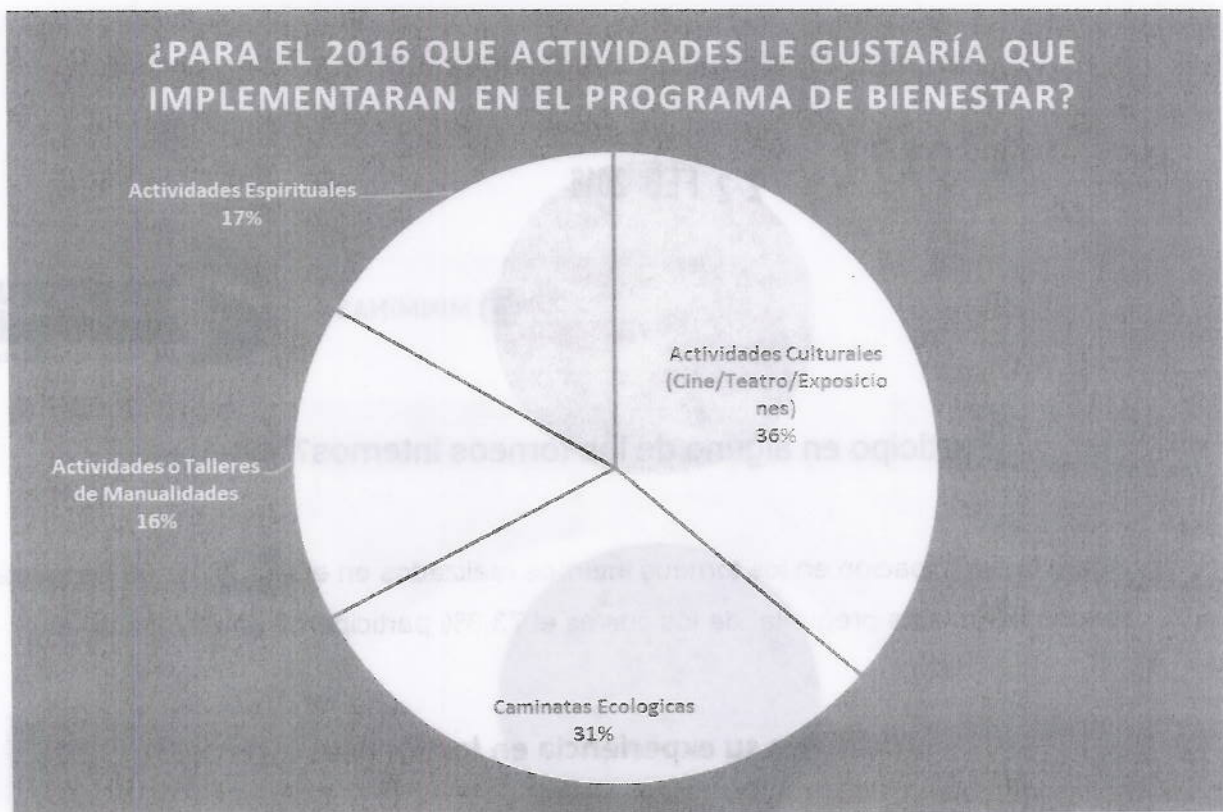
¿En que actividades de Bienestar ha participado en el Ministerio?



- Talleres de Vivencia Estratégica (Secretarías - Conductores)
- Día Nacional del Servidor Público
- Vacaciones Recreativas (Diciembre)
- Día de la Familia - Minminas
- Actividad de Día Sin Carro (22 de Septiembre)
- Taller - 75 años del Ministerio de Minas y Energía
- Taller de Liderazgo y Clima Laboral
- Vacaciones Recreativas (Julio)
- Celebración del Día del Niño (Octubre)
- Jornada de Re-inducción y Código de Ética
- Exposición Servidores Públicos Constructores de Paz

Se puede constatar que las actividades con una mayor participación de los funcionarios fueron el Taller de Liderazgo y Clima Laboral (18%) y la Jornada de Re-inducción y Código de Ética (18%), le sigue el Taller – 75 años del Ministerio de Minas y Energía

(11%); las de más baja participación fueron las vacaciones recreativas de julio y diciembre.



El mayor porcentaje de funcionarios les gustaría que se implementaran actividades de tipo cultural, seguido de las caminatas ecológicas.

Igualmente, los funcionarios solicitaron a través del formulario las siguientes actividades: 1) Actividades deportivas, 2) Talleres de Yoga, 3) Ecoterapias, 4) Celebración de días especiales como: amor y amistad, día del hombre, mujer, madre, padre, 5) Actividades más participativas en el día de los niños y navidad y año nuevo, 6) Entrenadores para los equipos de las distintas disciplinas deportivas, 7) Participación en los Juegos del Sector Eléctrico y 8) Detalles para los hijos en Navidad.

las de más baja participación fueron las vacaciones recreativas de julio y diciembre

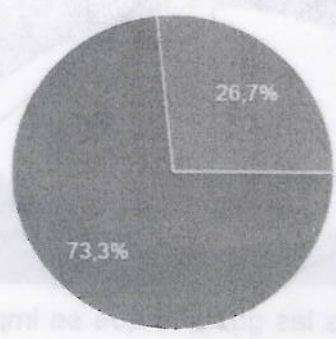
4 0177

22 FEB 2016

MINMINAS



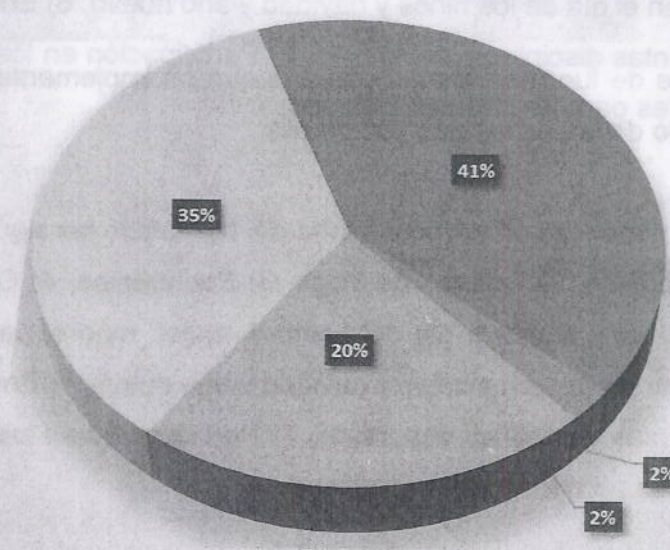
¿Participo en alguno de los torneos internos? (60 respuestas)



- Si
- No

Sobre la participación en los torneos internos realizados en el año 2015, 60 encuestados respondieron esta pregunta, de los cuales el 73,3% participaron en dicha actividad.

¿Califique su experiencia en los torneos internos?



- Mala
- 2
- 3
- 4
- Buena

El 76 % de la población encuestada considera que la experiencia en los torneos es Buena, solo el 4% de los encuestados considera que las actividades fueron malas.

Ante la pregunta que esperan del programa de bienestar para la vigencia 2016, los encuestados respondieron entre otro lo siguiente:

- *Procurar que los nuevos funcionarios y contratistas sean presentados ante las dependencias, para facilitar integración y gestión.*
- *Actividades lúdicas de integración dependencias- celebraciones de fechas especiales- integración de familia –*
- *Generar importancia de las actividades para que los jefes permitan la asistencia*
- *Adecuación de duchas y casilleros en las instalaciones del MME para que los funcionarios usen más el gimnasio y para que utilicen la bicicleta*
- *Que se logre más integridad entre todas las Áreas del Ministerio de Minas y Energía*
- *Brindar a los funcionarios la posibilidad de conocer de cerca las actividades que se desarrollan en sector de acuerdo con el área en la que se encuentre asignado, por ejemplo, cómo funciona una planta de energía, de gas, de petróleo, las medidas de protección ambientales en los campos de petróleo, la explotación de los minerales, etc.*
- *Mejorar Presupuesto y hacerlo más extensivo a las familias.*
- *Se hace necesario el acompañamiento de entrenadores e instructores para los equipos deportivos que se encuentran conformados.*
- *Se debería sensibilizar a los jefes de las dependencias sobre la necesidad de que los funcionarios dispongan de tiempo para asistir a las actividades programadas por la Subdirección de Talento Humano*
- *La preocupación del Ministerio por estos temas comienza a dar sus frutos...*

Del análisis de resultados presentado, la Subdirección de Talento Humano, propone las siguientes actividades para la vigencia 2016.

Página 15 de 23

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



Ante la pregunta que aparece en el programa de bienestar de bienestar para la vigencia 2016, los encuestados respondieron entre otros lo siguiente:

- Procurar que los nuevos funcionarios y contratistas sean presentados ante las dependencias para facilitar integración y gestión.
- Actividades lúdicas de integración de los funcionarios y contratistas.
- Actividades de integración de los funcionarios y contratistas.

4 0177 22 FEB 2016

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
- Tenis de Mesa

Igualmente se ha evaluado la participación de los equipos de Baloncesto (Masculino y Femenino) y Voleibol Mixto.

Así mismo, se trabajará en colaboración armónica con las entidades del sector o con otras entidades de la administración pública, para participar en los torneos organizados por ellas como las del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración 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

4 0177

22 FEB 2016



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

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 y Código de Ética

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
- Vacaciones Recreativas para los hijos

8.4. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividad	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Día de la Secretaria												
Día del Conductor												
Caminatas Ecológicas												
Día de los Niños												
Vacaciones Recreativas - Junio												
Vacaciones Recreativas - Diciembre												
Torneo de Bolos												
Torneo Futbol 5 Mixto												
Torneo de Tenis de Mesa												
3 Fase de Clima Laboral												
Interiorización Valores y Código de Ética												
Día del Servidor Público												
Actividad Navideña - Novenas												
Día de la Familia												

Al mismo tiempo, 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
- Vacaciones familiares

4 0177

22 FEB 2016

Actividad	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Informe de Gestión - 2016												
Semana de la Salud												
Exámenes Ingreso y Egreso												
Miércoles de Ceniza												
Talleres Pre pensionados												
Cierre Actividad Pensionado												
Día sin Carro												
Participación en Torneos Interempresas Voleibol y Baloncesto												
Participación en los Juegos Nacional del Sector Electrico												
Participación en los Juegos de la Función Pública												
Incentivos Mejores Funcionarios												

Las actividades aquí descritas, están sujetas a modificación o ajuste según la disponibilidad presupuestal, la limitación de tiempo o el uso eficiente de los recursos.

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 2015 al 31° de enero de 2016.
- 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 2016 se realizará con recursos del proyecto de inversión "DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO DEL MINISTERIO A TRAVÉS DE UNA TRANSFORMACIÓN CULTURAL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA" código BPIN 2011011000260.

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.



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 esta política de incentivos y garantizar el cumplimiento de los incentivos señalados en la Resolución 40177 del 2015. Serán otorgados los siguientes incentivos: Incentivo por el cumplimiento del Plan Anual de Incentivos para el otorgamiento de los incentivos individuales.



4 0177

22 FEB 2016



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.

En todo caso, el Plan de Bienestar Social, estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal que se asigne para la vigencia.

11. DIVULGACIÓN

Las actividades incluidas en el Programa de Bienestar 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 85 del Decreto 1227 de 2005, corresponderá a la Subdirección de Talento Humano, con la colaboración de la Comisión de Personal, 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 presentadas 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: Julian F. Aguilar Arboleda / Marlen Mendieta González
Revisó: Nicolás Romero Sáez / Katy Minerva Toledo Mena/ Germán Eduardo Quintero Rojas
Aprobó: Tomás González Estrada

