



# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2021

## MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA

*"Somos una mina de energía que impulsa el progreso del país y transforma vidas"*

### ENERO 2021

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

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





## 1. INTRODUCCIÓN

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

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

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

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021 está encaminado al logro de las metas transformacionales a través del mejoramiento del clima organizacional, el desarrollo de incentivos, sí como la integración del trabajador y su familia con el entorno laboral, en procura del mejoramiento de los niveles de productividad y dentro del marco de la estrategia de transformación cultural que se tiene prevista. Se fundamenta en las expectativas de los servidores públicos en la encuesta aplicada en el mes de diciembre de 2020, así como en las mejores y buenas prácticas que han generado resultados positivos en vigencias anteriores. Así mismo la Subdirección de Talento Humano,

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



desarrollará y adelantará el seguimiento de las actividades de bienestar, bajo los parámetros que fija el gobierno nacional.

## 2. MARCO LEGAL

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

*“Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”,* en el cual se ratifica lo dispuesto en:

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

La Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



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.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



- 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

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos”.

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

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

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

70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

70.2 Artísticos y culturales.

70.3. Promoción y prevención de la salud.

70.4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

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

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

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



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

Artículo 74. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.

Artículo 75. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

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

75.2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

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

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

75.5. Fortalecer el trabajo en equipo.

75.6. Adelantar programas de incentivos.

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

Artículo 76. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”.

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

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1. Objetivos Generales

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

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

#### 3.2. Objetivos Específicos

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, la seguridad laboral y sobre todo el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad, así

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.





como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en el cumplimiento de sus funciones.

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

#### 4. JUSTIFICACIÓN

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

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



En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



La formulación de actividades del plan de bienestar social para el 2021, se soportará en insumos tales como: El comportamiento histórico de los años anteriores, las prioridades institucionales y la encuesta de opinión sobre los programas y actividades a ser incluidas en el programa del Ministerio.

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

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

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

## 5. DIAGNÓSTICO

### 5.1. Situación actual de la planta de personal

El Ministerio de Minas y Energía cuenta con una planta de personal aprobada de 305 empleos, y 13 empleos de planta temporal, la cual, al iniciar la presente vigencia, se encuentra conformada y provistas, como se refleja a continuación.

A la fecha de la elaboración del presente documento se cuenta con 293 empleos de la planta provistos, en el nivel directivo se encuentran provistos 12 empleos que representan el 4.10%, en el nivel asesor se encuentran vinculados 36 servidores

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



públicos que representan el 12,28%, el 51.54% son empleados del nivel profesional, el 6.48% pertenecen al nivel técnico y el nivel asistencial el 25.60%.

Por género, el 50.17% de las personas vinculadas en la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía son hombres, con un total de 147 cargos provistos con este género y el 49.82%, esto es, 146 cargos, están siendo ocupados por mujeres.

Adicionalmente en el Ministerio de Minas y Energía para la vigencia 2020 se contó con un total de 407 contratistas directos que apoyaban la gestión y cumplimiento de las funciones de la entidad.

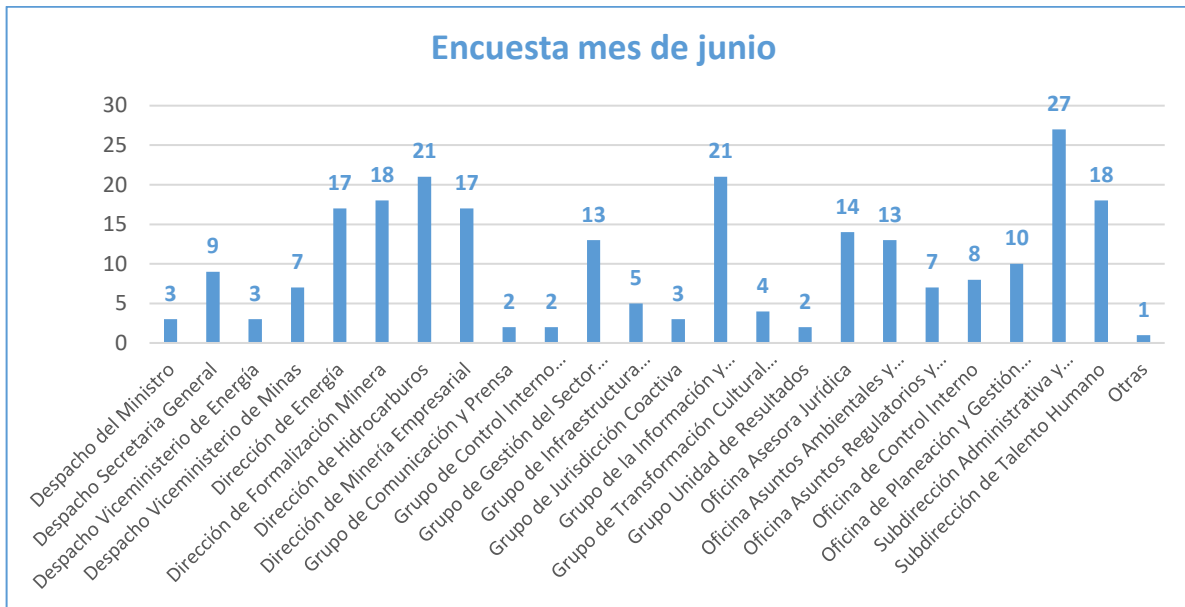
Por distribución estaria, el rango de edad comprendido entre 51 años en adelante es el preponderante en el Ministerio de Minas y Energía con un peso porcentual del 39.93%. En contraposición, la población más joven del Ministerio es la que tiene una menor representación en la planta provista, siendo 25 personas que se encuentran en el rango de edad entre los 22 a 30 años, entre los 31 y 40 años hay 90 personas y en el rango de edad de 41 a 50 años hay 61 personas.

## 5.2. Percepción Encuesta de Opinión

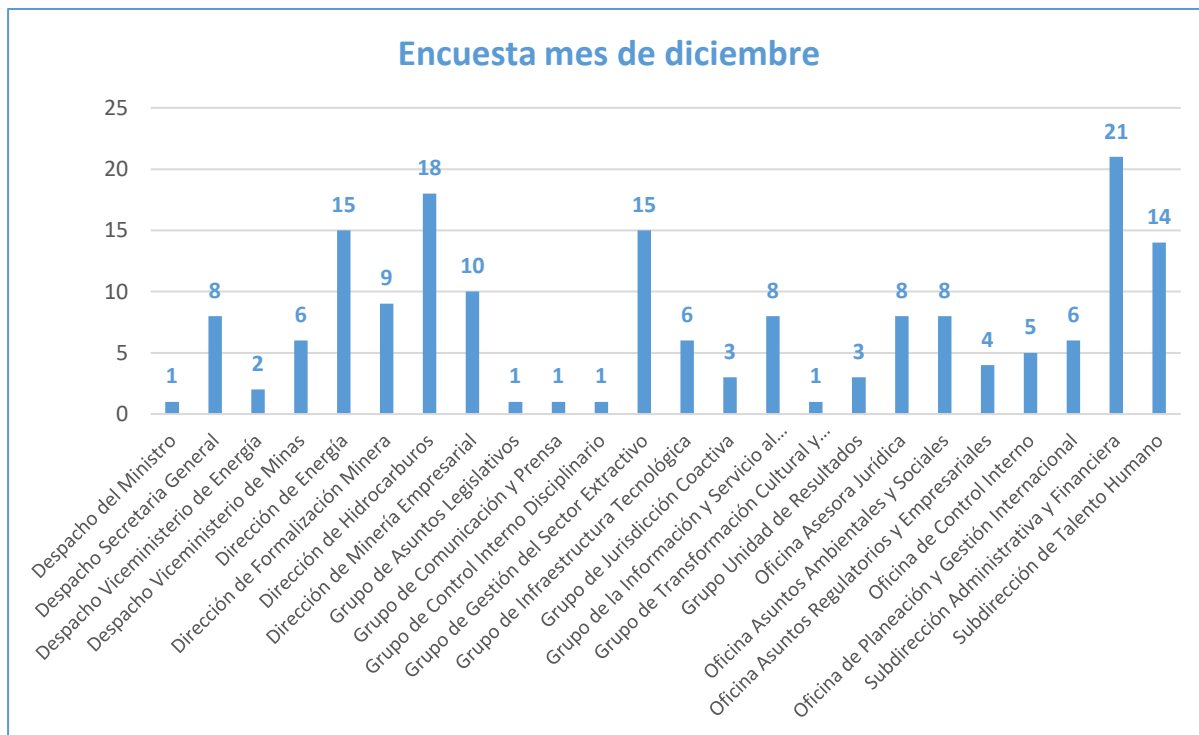
La Subdirección de Talento Humano aplico en el mes de junio y diciembre la encuesta para determinar las actividades y gustos de los servidores de planta, así como el nivel de satisfacción de las actividades ejecutadas, se tienen los siguientes resultados:

En la encuesta del mes de junio participaron 245 funcionarios de todas las dependencias del Ministerio, como se puede observar en la gráfica:

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



Para la encuesta del mes de diciembre se contó con la participación de 174 servidores de las diferentes dependencias:



En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

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





Durante la vigencia 2020 se ejecutaron las actividades de bienestar a través de las plataformas virtuales dispuestas por el Ministerio, debido al estado de emergencia presentado, en la siguiente gráfica se muestra la participación de los servidores en cada una de las actividades ejecutadas durante la vigencia:



Algunas de las respuestas de los servidores que no participaron en ninguna de las actividades fueron:

- Estaba en mi ciudad de origen, no tengo hijos, no celebraron el cumpleaños del segundo trimestre.
- Carga de Trabajo del GGC
- La carga laboral no me permitió asistir ni presencial, ni remotamente. A pesar que me inscribí a algunos de los eventos.
- En algunas por las condiciones para participar (No aplico) y otras debido a que se han cruzado con actividades laborales. Con el tema de la virtualidad casi el 100% de la agenda se programa en reuniones externa e interna y es muy difícil reprogramar.

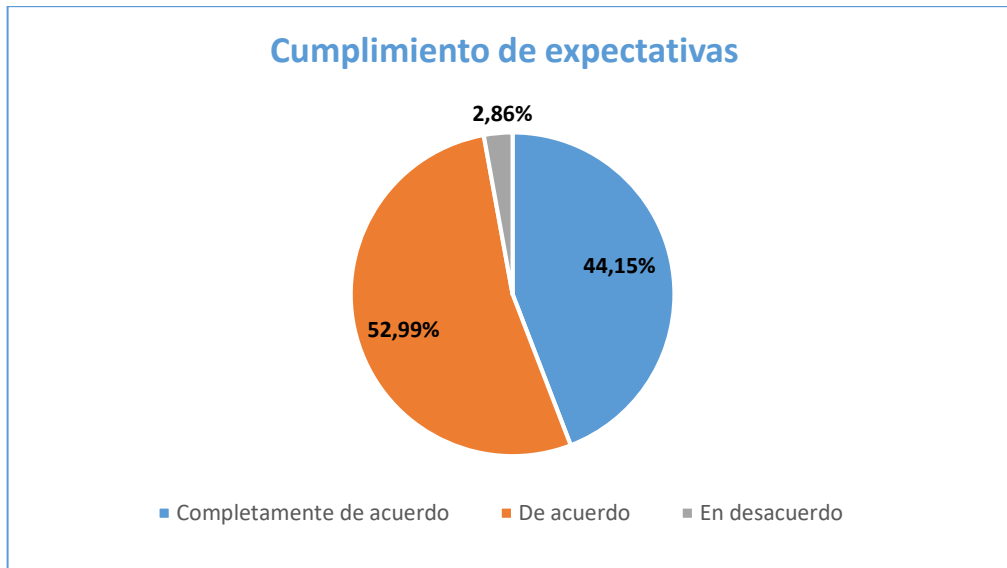
En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



- Falta de motivación y por seguridad respecto del picnic
- estaba en licencia
- Los horarios se me cruzan con las reuniones
- Mi vínculo contractual con el Ministerio de Minas y Energía es reciente.
- Me vinculé al Ministerio hace unas pocas semanas. En cuanto a las fechas de celebraciones he escuchado muy buenas referencias por parte de miembros del equipo y con relación a las de acondicionamiento físico las realizo en otro lugar.
- Participo muy poco por la baja disponibilidad de tiempo pues el trabajo en pandemia se multiplica por 100

En cuanto al cumplimiento de las expectativas de las actividades ejecutadas, los servidores públicos que participaron en las encuestas respondieron así:

El 52.99% consideran que están completamente de acuerdo en que las actividades ejecutadas cumplieron con las expectativas que tenían, el 44.15% respondieron que están de acuerdo y un 2.86% respondieron que no cumplieron con las expectativas:

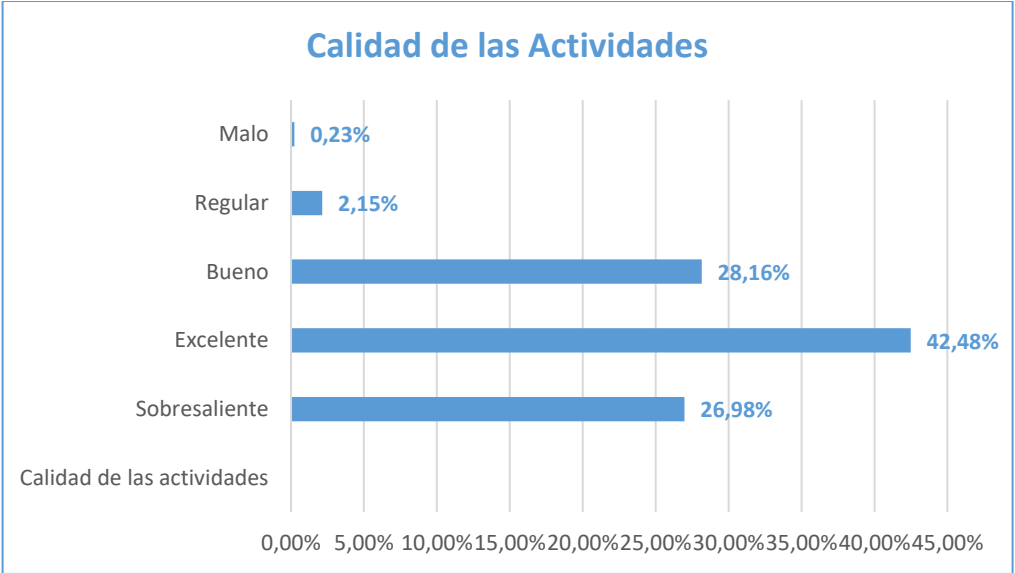


En las graficas que se presentan a continuación se muestra la calificación que se obtuvo a los siguientes aspectos relacionados con las actividades ejecutadas durante

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

la vigencia, calidad de la actividad, duración de la actividad, organización de las actividades:

El 26.98% de los servidores consideran que la calidad de las actividades ejecutadas fue excelente, el 42.48% que fueron excelentes, el 28.16% buenas y el 2.38% de los servidores encuestados consideraron que fueron regular y mala.

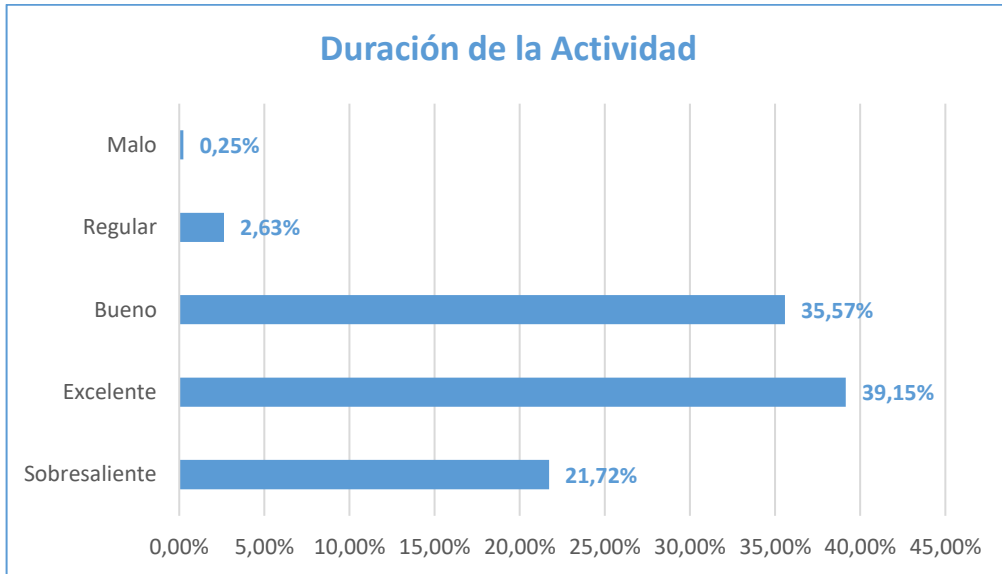


En cuanto a la duración de las actividades, el 21.72% de los servidores encuestados consideran que la duración de las actividades ejecutadas fue sobresaliente, el 39.15% excelente, el 35.57% buena y el 2.88% de los servidores la consideraron regular y mala.

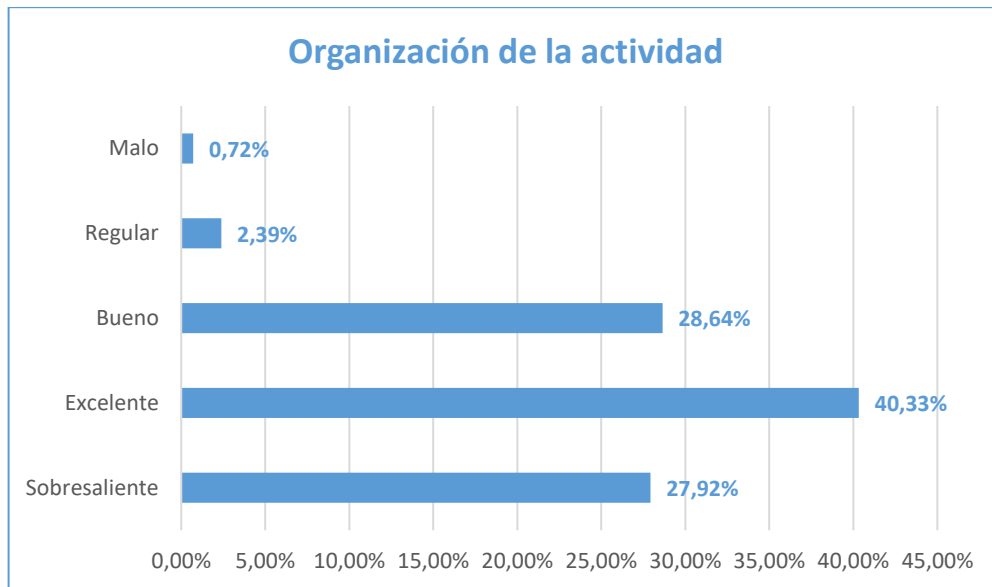


En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

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



El 40.33% de los servidores consideran que la organización de las actividades fue excelente, seguido por el 28.64% que dicen que fue buena y el 27.92% que fue excelente.



En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

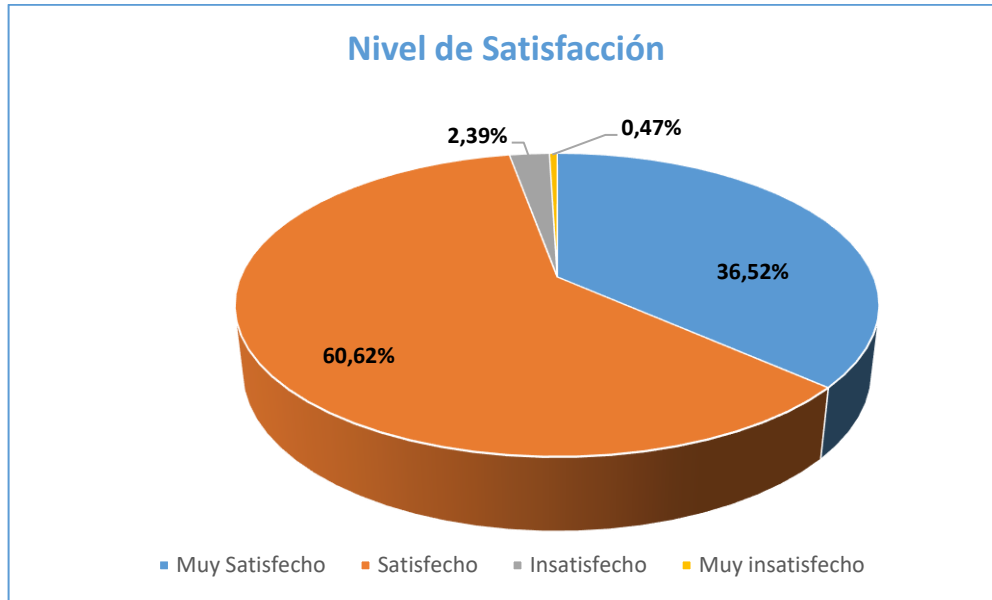
Reporte cualquier irregularidad en el correo electrónico [lineaetica@minenergia.gov.co](mailto:lineaetica@minenergia.gov.co)  
Calle 43 No. 57 - 31 CAN Bogotá, Colombia - Código Postal 111321  
Conmutador (57) 2200300 - Línea gratuita nacional 01 8000 910180  
[www.minenergia.gov.co](http://www.minenergia.gov.co)







En cuanto a la percepción del nivel de satisfacción de los funcionarios frente a las actividades ejecutadas, la gráfica muestra que el 60.62% de los servidores se sintieron satisfechos con las actividades desarrolladas, seguido por el 36.52% que consideran se sintieron muy satisfechos con las actividades ejecutadas durante la vigencia.

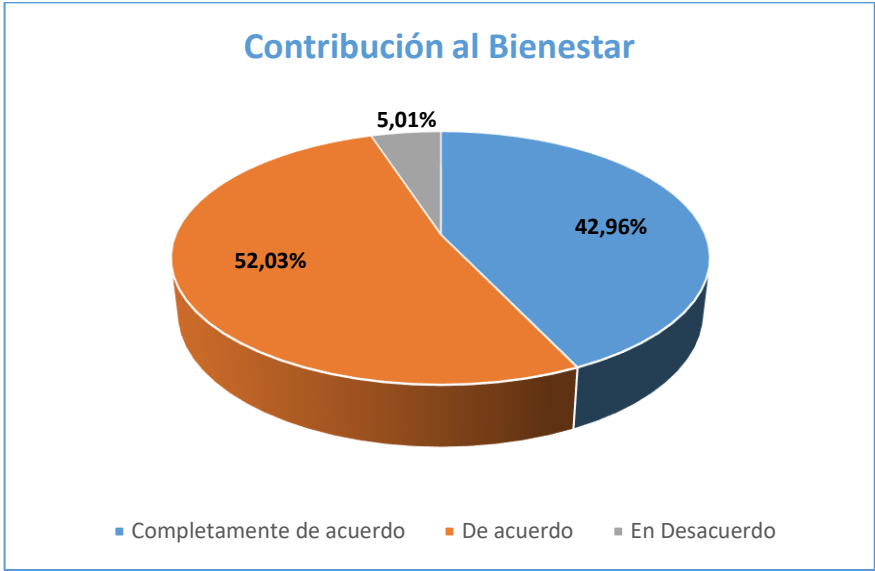


Algunas de las respuestas por las que algunos servidores se sintieron insatisfechos fueron:

- Muy pocos cupos
- Difícil, cuando todo mundo te programa actividades, tareas y reuniones a una misma hora.
- He notado que en algunas actividades se prioriza a los funcionarios de planta, sugiero igualdad de oportunidades para los contratistas
- Que se tenga en cuenta la cantidad de funcionarios y contratistas para así mismo poder tener un cupo en la inscripción y poder participar
- Mayor frecuencia
- Los auxiliares administrativos estamos olvidados así realicemos tareas de secretarios o de profesionales.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

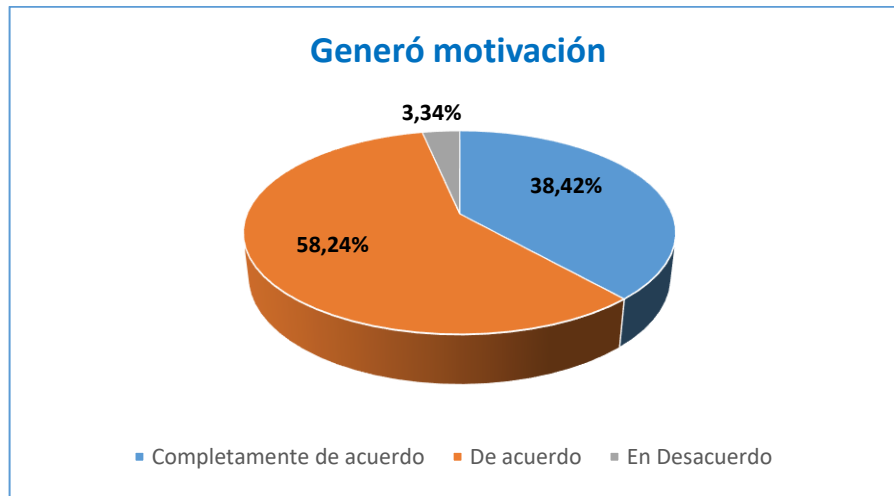
El 52.03% de los servidores encuestados están completamente de acuerdo que las actividades ejecutadas contribuyeron al bienestar personal, familiar o laboral, seguido del 42.96% quienes están de acuerdo.



Igualmente, el 58.24% de los encuestados consideran que están completamente de acuerdo con que las actividades ejecutadas generaron motivación en los participantes, seguido del 38.42% que están de acuerdo.



En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



Algunas de las recomendaciones que hacen los servidores para mejorar el desarrollo del Plan de Bienestar Social son:

- Tal vez tener un poco más en cuenta las personas que vivimos solas, pues en esta coyuntura pandémica
- El día de los niños incluir a los hijos de los contratistas
- Tener presente las fechas de cumpleaños de todos los contratistas
- Que continúen como lo han venido realizando, la innovación ha sido clave para el éxito
- Tienen un gran reto pospandemia, en ese escenario necesitaremos mucha integración
- Incentivar el uso de bicicleta o medios de transporte con tecnología limpias
- No estoy de acuerdo con la realización de actividades presenciales aún. Hay gente que no tiene las precauciones adecuadas
- Deberían existir lineamientos para que estas actividades fueran en un horario que no se cruzara con las jornadas laborales
- Más cupos para las actividades que permitan más la participación de nosotros los contratistas y nuestras familias.
- Mayor promoción y mayor tiempo de socialización

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

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



- Programar al menos un día de la semana y una hora específica para este tipo de eventos. Con ellos los funcionarios ya sabemos que ese día a esa hora no agendamos reuniones. Lo anterior es que existen reuniones que se programan con un mes o más de anticipación.
- Buscar la manera de fomentar una mayor integración de todo el min energía
- En tiempos normales, sin covid, participación deportiva en torneos Inter empresas
- Mantener la calidad estas actividades. ¡¡El refrigerio y el lugar de gran calidad!!
- Continuar con las charlas de liderazgo y salud y bienestar.
- Buscar integraciones al aire libre excursiones.
- La tarea que hace la Subdirección de Talento Humano es muy importante en temas de bienestar, pero se debe sensibilizar a los funcionarios para que participen.
- Mejores horarios, muchas veces las horas de las actividades se cruzan con las horas laborales de mayor intensidad.
- Extender a más actividades
- mayor difusión
- Realizar actividades que permitan que la gente se divierta a través de competencias y que sean premiadas.
- Por favor más días de ejercicio, si son en la mañana ojalá a las 7 o 7:15 am, advirtiéndole que empezarán en hora exacta.

Dentro de las actividades extra laborales que más le agradecería desarrollar a los funcionarios se encuentran:

- Charlas para reducir estrés en casa, cocinar recetas rápidas de almuerzo cuando la jornada no da pausa
- Capacitación en sistemas de pensión, ahorro y salud en general
- Paseos en bicicleta a medio día por el Parque Simón Bolívar o la Biblioteca Virgilio Barco

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



- Caminatas familiares
- Más actividades deportivas.
- Paseos, salidas fuera de Bogotá, gracias.
- Clases de rumba o salsa en línea
- Actividades de campo
- Clubes de cine, de lectura.
- Concurso de disfraces y Amigo Secreto MME
- Jornadas de zumba y de estiramientos o pausas activas que duraran solo 10 minutos en varios días y que tuvieran varios horarios a la semana para obligarnos a parar, siendo un tiempo corto las personas pueden parar sus actividades.
- Aeróbicos
- Zumba virtual, meditación, yoga
- Torneo de Bolos
- Clases de danza
- Charlas de alimentación saludable
- Bici paseos
- Teatro, Música
- Festivales artísticos

Para el desarrollo del presente Plan de Bienestar Social, se clasificaron las actividades a desarrollar en dos (2) ejes temáticos a saber:

- Brindar Espacio de Integración para funcionarios y sus familias
- Efectuar encuentros de cohesión social para funcionarios

Los cuales integran las siguientes actividades:

- **Actividad de integración Social:** Las actividades de integración social están dirigidas a mejorar el trabajo en equipo, desarrollar confianza y aumentar las habilidades de los funcionarios.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



- **Actividad de Integración Social Formativa:** Su propósito es mejorar el rendimiento presente o futuro, aumentando la capacidad a través de la mejora de sus conocimientos
- **Actividad Formativa:** Aportar conocimientos - Mejorar aptitudes - Mejorar rendimiento - Superar deficiencias - Facilitar oportunidades - Cambiar de actitudes.
- **Actividad de integración Recreo deportiva:** Actividades para mejorar los niveles de salud y prevención de la enfermedad, orientado principalmente a la disminución del riesgo cardiovascular y el sedentarismo, que son los factores más comunes en la población de la entidad; así como a la adquisición de hábitos saludables (alimenticios, posturales, entre otros).
- **Actividades SSST:** Identificar todos los peligros, evaluar y valorar los riesgos, proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores y dar cumplimiento con la normatividad vigente

## 6. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2021

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

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

### 6.1. Programa protección y servicios sociales

Son 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:



En Minenergía todos los trámites son gratuitos.





- a) Promoción de eventos deportivos, recreativos y vacacionales.
- b) Actividades encaminadas a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad
- c) Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro o la Caja de Compensación Familiar
- d) Realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso de la entidad.

## 6.2. Clima Laboral:

Medición e intervención La norma establece que por lo menos cada 2 años se debe realizar la medición del clima laboral. La última evaluación se realizó en septiembre de 2019, motivo por el cual la medición debía realizarse en el año 2021.

## 6.3. Programa de desvinculación asistida

Este programa de formación está dirigido a los funcionarios próximos al retiro laboral por pensión de jubilación, con el fin de generar espacios de reflexión que le permitan al pre – pensionado, comprender que un cambio de rutina genera transformaciones en el estilo de vida, en las relaciones con las personas y en la interacción con el entorno; el fin es orientar positivamente esta transición hacia nuevas alternativas de vida productiva, en dos escenarios posibles.

- Emprendimiento y
- Relaciones Familiares

Para la vigencia 2021 se tiene contemplada la realización de programas de desvinculación asistida.

## 6.4. Plan de Incentivos

Para la vigencia 2021 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,

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



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.

## 7. DESARROLLO Y PRESUPUESTO DE ACTIVIDADES

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

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

El presupuesto establecido para la realización de las actividades de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2021 es cercano a los \$ 60.000.000.

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

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.





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

Cobertura: # servidores participantes / # servidores vinculados –

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

Se espera ejecutar como mínimo el 97% de las actividades previstas para la vigencia.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

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



**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PROPUESTO EN EL PLAN DE BIENESTAR E  
INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2021**

Tópico	Actividad Propuesta
Cultura Organizacional	Actividades para reforzar el proceso de conocimiento del entorno de los servidores y colaboradores a nivel institucional
	Estrategia encaminada a afianzar y fortalecer el sentido de pertenencia, el compromiso institucional, el autocuidado, así como la adopción de hábitos de vida saludables y fortalecer el SG –SST.
	Estrategia de intervención de los aspectos críticos arrojados en la medición del Clima laboral y la valoración del Riesgo Psicosocial, con el fin de procurar a los servidores un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el cumplimiento de las metas transformacionales.
	Realización de eventos de formación, capacitación y entrenamiento en temas puntuales encaminados al desarrollo humano, adquisición de competencias y habilidades blandas.
Calidad de Vida	Programación jornadas deportivas internas en las disciplinas en que el número de servidores inscritos permita la conformación de equipos Participación en los juegos organizados por el DAFP para todas las entidades públicas
	Desvinculación asistida, participación de los servidores próximos a la jubilación en una jornada de capacitación que permita la adaptación y señale los beneficios de esa nueva etapa.
	Intervención del riesgo cardio vascular – Disminución del riesgo Psicosocial
	Promoción y divulgación de las actividades culturales (seminarios, talleres, conferencias) que ofrece la caja de Compensación a sus afiliados
	Apoyo a las actividades propuestas desde el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo, encaminadas a la adopción de hábitos de vida saludables, prevención de la enfermedad y promoción de la salud.
	Actividades de reconocimiento a la labor de los servidores que incentiven la integración, el trabajo en equipo y el sano esparcimiento con los compañeros de trabajo.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



Tópico	Actividad Propuesta
	Programa de integración familiar para servidores públicos otorgando un (1) día por semestre en cumplimiento a la norma establecida Ley 1857 de 2017.
<b>Protección y Servicios Sociales</b>	Realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso y de egreso (paraclínicos, valoración por Psicología y médico especialista en salud ocupacional)
	Exámenes médicos de seguimiento para los servidores (Psicología + Optometría + Paraclínicos + valoración médico especialista en salud ocupacional) de acuerdo con lo estipulado en el SG SST
	Jornada lúdico-recreativas para los hijos de servidores del Ministerio de Minas y Energía
	Actividades de integración institucional y familiar en fin de semana.
<b>Incentivos y Estímulos</b>	Entrega de incentivos en Turismo Social a los mejores servidores basado en la EDL 2020 – 2021 Conmemoración del día del servidor público Reconocimiento a los mejores servidores Incentivo no pecuniario por realizar proyectos de intra emprendimiento
	Continuar con la implementación y mejora del Proyecto de Teletrabajo Divulgación y seguimiento del horario flexible en el Ministerio de Minas y Energía.

*"Somos una mina de energía que impulsa el progreso del país y transforma vidas"*

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

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