



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 27 ABR. 2009 )

***"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME - "***

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD DE PLANEACION MINERO ENERGETICA,**

en ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias y, en especial las conferidas por el Decreto 0255 de 2004, y,

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 13 del Decreto 1567 de 1998, reglamentario de la Ley 443 de 1998, establece que el Sistema de Estímulos estará 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 de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el artículo 20 del Decreto 1567 de 1998, señala que: " *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 el párrafo del artículo 20 del Decreto en mención, señala que: " *tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias*".

Que, así mismo, el Parágrafo del Artículo 36 de la Ley 443 de 1998, señala que todas las Entidades deben expedir un reglamento donde se fijen los criterios para que los empleados sean apoyados en la formación a nivel superior, postgrados, especializaciones y programas de capacitación.

Que mediante el Decreto ley 1567 de 1998 se estableció el Sistema Nacional de Capacitación, con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción;

Que el artículo 4º del Decreto *Ibidem* define la Capacitación como el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la *educación no formal como a la informal*, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación y, al referirse a la *educación formal*, señala que ésta no se incluiría dentro de los procesos definidos como Capacitación, sino que hará parte de los programas de Bienestar Social e Incentivos y se regiría por las normas que regulen el sistema de estímulos.

00



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 27 ABR. 2009 )

***“Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME - .”***

Que el citado decreto igualmente establece el sistema de estímulos, con el fin de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales;

A su vez, el Título VI- Capítulo I de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004 contempla lo relativo a la capacitación de los empleados públicos, indicando que la misma está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar su eficiencia personal, grupal y organizacional para que sea posibilitado el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Que los organismos de la administración pública, como ejecutores del sistema de capacitación y de estímulos están obligados a diseñar los planes anuales de capacitación y estímulos, así como destinar los recursos financieros, físicos y humanos necesarios y administrarlos con eficiencia y transparencia;

Que es necesario establecer los criterios y procedimientos básicos para acceder a los beneficios que se establecen en el presente acto administrativo para la Educación Formal, No Formal e Informal.

Que de conformidad con lo previsto en el conjunto de disposiciones legales y reglamentarias citadas, se constituye el marco jurídico que facilita la coordinación y las acciones relacionadas con los programas de educación Institucional.

Que es necesario determinar las necesidades de capacitación, las modalidades, los recursos para financiar los programas y definir los criterios para que los funcionarios de la Unidad, se beneficien en forma integral de los programas de capacitación y así mismo, se comprometan con los objetivos de la entidad.

Que para dar aplicación a las normas legales vigentes y cumplir con la exigencia institucional, es necesario actualizar las disposiciones internas, establecer un procedimiento para acceder a los programas de capacitación y adoptar el reglamento que regirá en la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME -.

Que, por su parte, el artículo 30 del Decreto en mención, señala que “.. tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción...”, conforme a los planes orientados a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Que de conformidad con el Artículo 33 del Decreto 1567 de 1998, las entidades del orden nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: traslados, encargos, comisiones, becas para educación



Libertad y Orden

**UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA**  
**REPUBLICA DE COLOMBIA**

RESOLUCION No.

**0354 A**

( **27 ABR. 2009** )

***“Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME - ”***

formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntajes para adjudicación de vivienda y otros que sean establecidos por el Gobierno Nacional.

Que el Decreto 1572 de 1998 (arts. 125 y 127), establece que el Jefe de la entidad, “adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos pecuniarios y los no pecuniarios que se ofrecerán...” a todos los empleados, determinando, igualmente, que cada entidad deberá crear un Comité para la gestión de los planes de incentivos.

Que el artículo 26 de la Ley 489 de 1998, prescribe que “... el Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones”.

Que el Decreto 1567 de 1998 regula las actividades de bienestar, capacitación y estímulos de los servidores públicos del Estado que prestan sus servicios en las entidades regidas por la Ley 443 de 1998.

Que es necesario diseñar un Plan de Estímulos por Gestión, con el fin de estimular en los funcionarios de la UPME, la obtención de resultados efectivos y la creatividad en aras de optimizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y sectoriales,

En las anteriores condiciones, se hace necesario adoptar un reglamento que integre las Resoluciones Nos. 0634 de nov. 03 de 2004 (Bienestar), 0635 de Nov. 03/04 (Capacitación), 0752 De Dic. 20 de 2004 (Incentivos), 0552 de Junio 07 de 2006 (estímulos por gestión), para los empleados y funcionarios de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, razón por la cual se,

**RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO:** ADOPTESE, el reglamento de BIENESTAR, CAPACITACIÓN E INCENTIVOS de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME - , el cual será del siguiente tenor:



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 27 ABR. 2009 )

*“Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME - ”*

“TITULO I”

BIENESTAR SOCIAL

CAPITULO I

DE LA DEFINICION - POLITICAS - OBJETIVOS DEL BIENESTAR SOCIAL

**ARTÍCULO 1:** Definición: Se entiende por bienestar social, el conjunto de procesos dinámicos, integrales y precisos, concertados para promover el desarrollo a escala humana, recrear los valores sociales básicos para la vida en comunidad y contribuir a la satisfacción de las necesidades de los funcionarios, creando líneas de reflexión, esparcimiento lúdico y acción para el mejoramiento de la calidad de vida de la persona.

**ARTÍCULO 2:** Políticas: Los planes y programas correspondientes a bienestar social de los funcionarios de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME -, estarán orientados por las siguientes políticas generales:

1. El proceso de identificación de necesidades, la formulación, la ejecución y la evaluación de los planes y programas de la entidad, la cual partirá de la acción conjunta entre ésta y los funcionarios.
2. Los planes y programas de bienestar social, tendrán como eje central al funcionario, buscando que éste crezca armónicamente en sus dimensiones cognoscitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica, y que desarrolle sus potencialidades creativas, mejorando al mismo tiempo la gestión institucional, y la eficiencia y eficacia en su desempeño personal.
3. Todos los funcionarios de la UPME, gozarán de igualdad de oportunidades para su participación en los programas de bienestar social que se adelanten en la entidad, guardando los criterios de población beneficiaria, definidos en las normas que imparta sobre la materia el Gobierno Nacional.
4. Los planes y programas de bienestar social, deberán responder tanto a los requerimientos e intereses de la UPME, como de los funcionarios y sus familias.

**Parágrafo.** En todo caso, los planes institucionales de Bienestar Social deberán guardar concordancia con los parámetros que imparta el Gobierno Nacional y del presupuesto que se asigne para la correspondiente vigencia.



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 27 ABR. 2009 )

***"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME - "***

**ARTÍCULO 3°. Programación.** El procedimiento básico para elaborar el Plan Anual de Bienestar Social será el siguiente:

1. Durante el mes de octubre la Secretaría General, mediante el grupo de Talento Humano o quien haga sus veces, solicitará diligenciar el formato "Estudio de Necesidades", generando previamente en todas las dependencias de la Unidad un proceso participativo de todos los funcionarios, que permita identificar las necesidades de cada grupo de trabajo, dependencia a nivel individual, familiar y organizacional.
2. En los primeros quince (15) días del mes de noviembre, todas las dependencias deberán presentar a la Secretaría General – Grupo de Talento Humano o quien haga sus veces, las necesidades de bienestar social.
3. La Secretaría General – Grupo de Talento Humano o quien haga sus veces, será la encargada de analizar y armonizar el diagnóstico de necesidades de bienestar social, en función del logro de los objetivos institucionales.
4. Depurado el diagnóstico de necesidades de bienestar social, la Secretaría General – Grupo de Talento Humano o quien haga sus veces en el mes de diciembre, deberá presentarlo al Comité de Bienestar Social para que este formule los planes de su competencia.
5. En el mes de enero de cada año, la Secretaría General – Grupo de Talento Humano o quien haga sus veces, deberá presentar el Plan al Comité de Bienestar Social para su aprobación, conjuntamente con su presupuesto, el cual será sometido a consideración de la Dirección General.

**ARTÍCULO 4°. Evaluación.** Mensualmente, se adelantará una evaluación de los planes de bienestar social, que se hayan ejecutado y, se efectuará, si es necesario, una reprogramación del Plan Anual acorde con la ejecución. Al iniciar cada año y previo a la aprobación del Plan a ejecutar durante el inicio de la vigencia, deberá evaluarse el Plan ejecutado el año inmediatamente anterior, con la participación del Comité de Bienestar Social.

**ARTÍCULO 5: Objetivos del bienestar social:**

1. 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.



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 27 ABR. 2009 )

***“Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME - ”***

2. 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.
3. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
4. 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.
5. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y 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 a la seguridad social y a la salud ocupacional.

**CAPITULO II**

**COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL**

**ARTÍCULO 6: COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL.** El Comité de Bienestar Social de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME - estará integrado por :

- a) Por el Director General, o su delegado, quien lo coordinará
- b) El Secretario General
- c) El responsable del Grupo de Talento Humano.
- d) El representante principal y/o suplente de los empleados de carrera administrativa ante la comisión de personal.
- e) Un empleado representante de los empleados de libre nombramiento y remoción.

**PARÁGRAFO:** Actuará como Coordinador del Comité el Director General o en quien delegue dicha función y, como Secretario, el responsable del Grupo de Talento Humano.

**ARTICULO 7: Funciones del Comité de Bienestar Social :**



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 27 ABR. 2009 )

***"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME - "***

- a) Diseñar programas de bienestar para atender las necesidades detectadas en el estudio de necesidades, que contengan amplia cobertura institucional.
- 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 la función social.
- c) 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
- d) Aprobar el programa de Bienestar Social, de acuerdo con las necesidades de personal, cuya formulación, ejecución y evaluación será responsabilidad de la Secretaria General – Grupo de Talento Humano o de quien haga sus veces. Para ello, contará con la orientación del Secretario General, el apoyo y la colaboración del Comité de Bienestar Social. El programa de Bienestar Social, deberá presentarse al Comité de Bienestar para su conocimiento en el último mes del año que antecede a su ejecución, con el respectivo cálculo presupuestal proyectado para cada actividad.
- e) 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 su grupo familiar.
- f) 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.
- g) 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 a la seguridad social y a la salud ocupacional.
- h) Contribuir en la divulgación de las actividades y planes del programa de Bienestar Social de la Entidad, así como velar y propiciar el uso racional y eficiente de los recursos destinados para la ejecución de dicho programa.



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354 A

( 27 ABR. 2009 )

***"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME - "***

- i) Elaborar el informe anual de evaluación del programa de Bienestar Social desarrollado en la respectiva vigencia.

**ARTÍCULO 8.** REUNIONES. El Comité de Bienestar Social se reunirá en forma ordinaria cada mes, por convocatoria de su Coordinador a través del Secretario, y en forma extraordinaria por solicitud de cualquiera de sus miembros. El quórum deliberatorio requerirá la asistencia de la mitad más uno de sus miembros. La toma de decisiones se efectuará por consenso.

**PARÁGRAFO.** De cada reunión el Secretario levantará el acta respectiva, la cual numerará en forma consecutiva y será suscrita por el Coordinador y el Secretario del Comité.

**ARTICULO 9:** FUNCIONES SECRETARIO. Las funciones del Secretario del Comité de Bienestar Social serán las siguientes:

- a) Recibir, estudiar y someter a consideración del Comité de Bienestar Social las diferentes solicitudes que en estas materias presenten los funcionarios de la Unidad;
- b) Comunicar a cada uno de los interesados las decisiones adoptadas en el Comité.
- c) Dar respuesta a las consultas que efectúen los funcionarios acerca de los asuntos sometidos a consideración del Comité;
- d) Preparar la citación y enviar el orden del día a los miembros del Comité, con la debida anticipación antes de la fecha de la correspondiente sesión, anexando los documentos y soportes necesarios para que tengan suficiente ilustración sobre los temas a tratar;
- e) Entregar a los miembros de la Comisión de Personal de la entidad la información que requieran y coordinar las acciones a seguir para el ejercicio de las funciones encomendadas.
- f) Las demás que el Coordinador del Comité le asigne.





Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No:

0354

( 27 ABR. 2009 )

*"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME - "*

CAPITULO III

DE LAS AREAS Y PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

**ARTÍCULO 10.** Áreas. Los programas de Bienestar Social, deberán enmarcarse dentro de las áreas de protección y servicios sociales, salud, cultura, recreación y deportes y de promoción y desarrollo social.

DEL AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

**ARTÍCULO 11.** Tiene como finalidad 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.

**ARTÍCULO 12.** Programas. Para contribuir a satisfacer los requerimientos y necesidades de los funcionarios y su familia en las esferas psicológica, social, cultural y económica y de realización personal y profesional, se establecen los siguientes programas:

1. Recreativos: Pertenecen todas y cada una de las actividades de carácter lúdico creativas que contribuyan al desarrollo personal y laboral tanto del funcionario como su grupo familiar.
2. Culturales: Se busca con estos programas generar espacios de producción de cultura, donde los funcionarios tengan la oportunidad de desarrollar actividades artísticas, literarias, científicas y otras.
3. Deportivos: Con estos programas se pretende fomentar la práctica deportiva, estimulando el mejoramiento de la condición física, mediante un ambiente propicio para el desarrollo de la autonomía, la creatividad y solidaridad entre los funcionarios.

**ARTÍCULO 13.** Beneficiarios, programas recreativos, culturales y deportivos. En general, serán beneficiarios de estos programas todos los funcionarios de la UPME y sus familias.

**Parágrafo:** La Secretaría General - Grupo de Talento Humano o quien haga sus veces, informará oportunamente las fechas de inscripción, realización, y premiación de los diferentes eventos programados. La inscripción para las actividades de tipo individual



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 27 ABR. 2009 )

***"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME - "***

deberá hacerla el funcionario personalmente, para las actividades de conjunto el representante del grupo podrá hacer la inscripción presentando el formato respectivo.

**DEL AREA DE SALUD**

**ARTÍCULO 14.** El área de salud orientará las siguientes acciones a la prevención de las enfermedades y el mantenimiento de un estado de salud integral de los funcionarios, a través de programas conforme con el siguiente esquema:

1. Programa de Educación, Promoción y Prevención en Salud. Tendrá como objetivo general adelantar programas educativos preventivos y de protección específica de la salud, y desarrollará las siguientes actividades:
  - a. Campañas educativas orientadas a proporcionar información, formación y capacitación en aspectos relacionados con la conservación y promoción de la salud.
  - b. Campañas educativo-informativas, a través de las cuales se procede a enterar a los funcionarios sobre aspectos relativos a la conservación y optimización de la salud, tales como seminarios, congresos, charlas, jornadas, foros, etc.
  - c. Campañas educativo-informativas, a través de las cuales se busca el adiestramiento o el cambio de actitud, sobre aspectos inherentes a la protección de la salud y por ende al mejoramiento de la calidad de vida, pertenecen a ellos, entre otros los talleres de sexualidad humana, prevención del alcoholismo y la fármaco-dependencia.
  - d. Las campañas especiales de protección específica de la salud, dirigidos a la prevención de situaciones de riesgo y/o patologías, tales como vacunación, concepción, anti-concepción, control prenatal, prevención de enfermedades de transmisión sexual y SIDA, salud visual, prevención de trastornos de nutrición y alimentación, comunicación humana, salud ocupacional y salud oral.



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 27 ABR. 2009 )

***"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME - "***

**DEL ÁREA DE CULTURA**

**ARTÍCULO 15:** El Área de Cultura orientará las acciones a impartir formación artística, conservación de valores culturales y todas aquellas actividades que redunden en beneficio del rescate y fortalecimiento de nuestra identidad cultural; acciones que emprenderá a través de programas conforme al siguiente esquema:

1. Formación artística: Encargada de impartir educación artística complementaria de carácter regular, que permita conformar grupos representativos en teatro, títeres, danza, música y en otras ramas del arte; orientadas a través de profesores calificados en sus especialidades.
2. Talleres libres: Son aquellos programados por el Área de Cultura brindando formación complementaria e interdisciplinaria en diferentes áreas de la ciencia, el arte y las letras.

**ARTÍCULO 16.** El área de cultura programará eventos durante cada semestre laboral de orden cultural, artístico y literario. Se realizarán además periódicamente congresos, seminarios y simposios referentes a las diferentes disciplinas del área.

**DEL AREA DE RECREACIÓN Y DEPORTES**

**ARTÍCULO 17:** El Área de Recreación y Deportes desarrollará actividades tendientes a producir esparcimiento, conservación de la salud, utilización racional y formativa del tiempo libre, estímulo del pensamiento creativo y prospectivo, al igual que proyectar la institución a través del deporte competitivo y no competitivo en los diferentes eventos programados a nivel nacional, regional o local y donde el Comité de Bienestar Social considere que debe hacerse presente la Institución.

**ARTÍCULO 18:** Para el desarrollo de las actividades el Área de Recreación y Deportes orientará sus acciones a través de programas de la siguiente manera:

- a) Control y competencia deportiva. Estudia la participación de la institución en eventos deportivos de carácter competitivo y no competitivo a través de Conformación de selecciones deportivas, para torneos internos o externos.
- b) Recreación y uso del tiempo libre. Encargada de promover, coordinar y dirigir diferentes programas de carácter recreativo para los funcionarios y sus familias con las actividades de :

- Recreación dirigida



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 27 ABR. 2009 )

**"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME - "**

- Uso del tiempo libre

**DEL AREA DE PROMOCION Y DESARROLLO SOCIAL**

**ARTÍCULO 19:** El área de Desarrollo y Promoción Social realizará actividades tendientes al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, a la vez que será el vínculo directo de la Institución con la comunidad en general promoviendo programas y actividades que se desarrollarán por medio de las siguientes acciones:

- a) Fomentar el sentido de pertenencia institucional y el espíritu altruista hacia las campañas de reconocimiento de la realidad social y participación en los programas de desarrollo local comunitario.
- b) Participar en la organización y ejecución de convivencias, seminarios, talleres y conferencias dirigidas a la humanización e integración de los funcionarios.
- c) Promover la realización de actividades relacionadas con la proyección de la Institución a la comunidad en general.
- d) Liderar las campañas educativas que se diseñen para mitigar y controlar los impactos ambientales generados al interior de la Unidad por contaminación visual, por ruido, polución, etc.
- e) Adelantar programas que fomenten la cultura de la sostenibilidad, el reciclaje y la conservación del ambiente

**TITULO II**

**CAPACITACION**

**CAPITULO I**

**DE LA EDUCACIÓN NO FORMAL E INFORMAL**

**ARTICULO 20:** *Propósito de la educación no formal e informal:* La educación entendida como el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, tendrá como propósito la de prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 27 ABR. 2009 )

***"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME - "***

desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

**ARTÍCULO 21-** Responsable de la de la educación no formal e informal: La coordinación y ejecución de políticas, planes y programas de educación es responsabilidad de la Secretaría General mediante el área de Recursos Humanos.

## CAPÍTULO II

### ÁREAS Y MODALIDADES DE LA EDUCACIÓN NO FORMAL E INFORMAL

**ARTÍCULO 22.-** Áreas: Para efectos de organizar la educación, tanto en lo referente a los diagnósticos de necesidades como a los planes y programas correspondientes, la Unidad tiene dos (2) áreas funcionales:

1. **Misional o Técnica.** Integra esta área las dependencias cuyos servicios constituyen la razón de ser de la Entidad.
2. **De Gestión.** Está constituida por las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y servicios que requiere internamente la Entidad para su adecuado funcionamiento.

**ARTÍCULO 23** Modalidades: Podrá impartirse bajo modalidades que respondan a los objetivos, principios y obligaciones señalados en el Decreto Ley 1567 de 1.998, como son la educación no formal y la informal.

## CAPÍTULO III

### DEFINICIÓN EDUCACIÓN NO FORMAL E INFORMAL

**ARTÍCULO 24.-** De la educación no formal e informal: Para efectos de la presente resolución y conforme a lo establecido en la Ley Nacional de Educación, la educación no formal e informal se definirá en los siguientes términos:



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

(  
21 ABR. 2009  
)

**"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME - "**

**Educación No Formal:** Es el conjunto de procesos organizados dirigidos a prolongar la educación inicial mediante la generación de conocimientos y desarrollo de habilidades con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles establecidos, tales como: Cursos, diplomados, seminarios, talleres, simposios, congresos, conferencias y pasantías en Colombia y en el exterior.

**Educación Informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

**Parágrafo:** La Capacitación No Formal e Informal serán financiadas en su totalidad por la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME- y, cuando el valor individual de la misma sea superior a cinco (5) SMMLV, el funcionario favorecido con la financiación del programa, deberá suscribir con la UPME un compromiso de pago que se hará efectivo en caso del funcionario retirarse del programa, no asistir a los eventos o, pierda la evaluación final, todo sin justa causa.

**CAPITULO IV**

**MODALIDADES DE EDUCACIÓN FORMAL**

**ARTÍCULO 25.- Definición:** Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducente a grados y títulos. La educación formal en sus distintos niveles, tiene por objeto desarrollar en el educando conocimientos, habilidades, aptitudes y valores mediante los cuales las personas puedan fundamentar su desarrollo en forma permanente.

Esta modalidad de educación definida como formal por las leyes que rigen la materia, forma parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos a ser plasmadas en el correspondiente acto reglamentario.

**ARTÍCULO 26.- Modalidades:** La UPME contará con tres (3) modalidades de educación formal a saber:

1. Programa de validación de educación básica y media;



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( )

27 ABR. 2009

**"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME - "**

2. Programa de estudios universitarios superiores a nivel de pregrado;
3. Programas de perfeccionamiento.

**CAPÍTULO V**

**PROGRAMAS DE VALIDACIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA**

**ARTÍCULO 27.- Objeto:** Los programas de validación de educación básica y media, estarán destinados a que los empleados adquieran los conocimientos suficientes para el desarrollo de habilidades, capacidades y destrezas que contribuya al cabal desempeño de las funciones propias de su cargo. Se podrán ofrecer programas semipresenciales de educación formal, en jornada nocturna y/o sábados, dirigido a empleados, con propósitos laborales, por medio de los establecimientos educativos aprobados y de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.

**ARTÍCULO 28.- Requisitos para acceder al programa de validación.** Los jefes de cada dependencia impartirán un visto bueno a la solicitud de la participación en programa de capacitación de los empleados adscritos a la misma. Para imponer el visto bueno, el jefe de cada dependencia deberá tener en cuenta:

- Que el aspirante reúna las condiciones y los conocimientos mínimos necesarios para participar en el programa, de conformidad con los requisitos que para el mismo se establezcan.
- Que el aspirante no haya perdido otros programas por inasistencia o bajo rendimiento, salvo en los casos que se demuestre justa causa.

**Parágrafo:** Cuando el jefe inmediato no considere pertinente la imposición del visto bueno, en la misma solicitud justificará las razones para hacerlo, sin perjuicio de continuar el proceso ante el comité de capacitación, quien en ultimas tomará la decisión correspondiente.

**ARTÍCULO 29.- Procedimiento:** Los aspirantes a participar en esta modalidad deberán tramitar ante la Secretaría General la solicitud que deberá contener el visto bueno ó la anotación respectiva del Jefe Inmediato.

Será potestativo del Comité de capacitación, en ejecución de las políticas de Bienestar Social – Incentivos, en lo referente a la Educación Formal, autorizar la participación de los empleados en los programas señalados en este capítulo, siempre que se cuente con la partida presupuestal necesaria.



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 27 ABR. 2009 )

*"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME - "*

CAPÍTULO VI

PROGRAMAS DE PREPARACIÓN ACADÉMICA UNIVERSITARIA

**ARTÍCULO 30.-** *Objetivo:* En desarrollo de los planes y programas institucionales de Educación Formal, este programa de preparación hace referencia al proceso de aprendizaje mediante el cual se motiva al empleado para su preparación académica universitaria en cualquiera de sus modalidades a nivel de pregrado, de tal manera que le permita el desempeño de un arte, profesión u oficio en las materias propias de la actividad de la Unidad.

**Parágrafo:** La Unidad de Planeación Minero Energética - UPME - , además de patrocinar esta modalidad de educación formal, buscará facilitar al empleado los medios administrativos que coadyuven a su mejor preparación académica, promoviendo al interior de la entidad la realización de prácticas académicas obligatorias en su pensum, o brindando, de ser posible, asesoría en materias propias de la misma y suministrando la información y el material de estudio que repose en la entidad siempre que los documentos que se requieran no estén sujetos a reserva de carácter legal o posean calidad de confidencial.

**ARTÍCULO 31.-** *Requisitos para ser seleccionado:* El funcionario podrá obtener la financiación del programa si cumple los siguientes requisitos:

- Que el aspirante haya prestado sus servicios a la Unidad, como funcionario público, por un término no inferior a un (1) año.
- Que la carrera universitaria que el funcionario se encuentre cursando o que aspire a cursar, sea afín con las funciones del cargo desempeñado o con las funciones propias de la Unidad.
- Haber obtenido en la evaluación del desempeño del año inmediatamente anterior, calificación definitiva satisfactoria (no inferior a 900 puntos). Si por cualquier circunstancia no existen evaluaciones del desempeño de este período, se tendrá en cuenta el concepto que sobre el empleado emita el jefe inmediato, quien lo rendirá por escrito y tomando como base los factores señalados para la evaluación del desempeño, según el caso
- No haber sido sancionado disciplinariamente durante el tiempo de vinculación como empleado.

**ARTÍCULO 32.-** *Financiación:* La Unidad de Planeación Minero Energética -UPME- previo el lleno de los requisitos ya establecidos, autorizará la financiación de la siguiente manera:





Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 27. ABR. 2009 )

**"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME - "**

- Para el semestre o período académico a cursar se autorizará la financiación hasta del ciento por ciento (100%) del valor de la matrícula, dependiendo de la disponibilidad presupuestal.

**Parágrafo:** No se financiará el semestre, año o período académico en los siguientes eventos:

- Cuando se cambie de carrera, no se podrá financiar el mismo número de semestres o períodos académicos cursados que la entidad haya financiado hasta el momento de retiro o abandono con justa causa, debidamente aceptada por el Comité de Capacitación.
- Cuando se abandone o se aplaze el programa académico o cuando se retire del mismo, por justa causa aceptada por el Comité de Capacitación, solo se podrán financiar los períodos académicos subsiguientes a los ya financiados, es decir, no se financiará nuevamente el período académico objeto del abandono, aplazamiento o retiro.

**ARTÍCULO 33- Requisitos para obtener la financiación:** El funcionario podrá obtener la financiación del programa si cumple los siguientes requisitos:

1. Presentar debidamente diligenciado el formulario de solicitud de financiación que suministre el Área de Recursos Humanos de la Secretaría General.
2. Presentar el prospecto del programa y el certificado expedido por el centro docente en el cual conste que se encuentra admitido, así como el valor de la matrícula;
3. Presentar el certificado de notas correspondiente al período académico inmediatamente anterior, el cual debe indicar que aprobó el semestre.

**CAPÍTULO VII**

**PROGRAMAS DE PERFECCIONAMIENTO**

**ARTÍCULO 34.- Clases de programas de perfeccionamiento:** Los programas de perfeccionamiento comprenden:



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 27 ABR. 2009 )

**"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME - "**

1. Estudios de formación avanzada que otorguen título en programas de postgrado definidos por las Leyes vigentes y ofrecidos en el país por centros docentes debidamente reconocidos por el Ministerio de Educación Nacional.
2. Programas de formación técnica avanzada a cargo de organismos nacionales, internacionales, que otorguen título.

**Parágrafo:** Los programas establecidos en el numeral 2 de este artículo, que no otorguen título, hacen parte de la educación no formal e informal, serán tramitados conforme a lo previsto en los Capítulos II y III de esta Resolución.

**ARTÍCULO 35.- Requisitos para acceder al programa.** Para la adjudicación de los programas de perfeccionamiento señalados en el numeral primero del artículo Décimo Quinto de la presente Resolución, se tendrá en cuenta:

1. Que el aspirante haya prestado sus servicios a la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME -, como funcionario público, por un término no inferior a un (1) año;
2. Que el programa al cual aspira sea de utilidad para la Unidad y contribuya al enriquecimiento de la labor que desempeña el funcionario;
3. Que haya obtenido en la evaluación del desempeño del último año de servicios, calificación definitiva satisfactoria (no inferior a 900 puntos), si por cualquier circunstancia no existen evaluaciones del desempeño de este período, se tendrá en cuenta el concepto que sobre el empleado emita el jefe inmediato, quien lo rendirá por escrito y tomando como base los factores señalados para la evaluación del desempeño.
4. Que contribuya al buen desempeño de las funciones cuando el aspirante vaya a ser promovido a un nuevo cargo;
5. Que el aspirante no haya sido beneficiado dentro de los dos (2) años anteriores a la presentación de la solicitud, con programas de perfeccionamiento en la Unidad; salvo que durante el mismo lapso, el Comité de Capacitación haya aceptado una justa causa para el retiro del programa. El término se contabilizará a partir de la obtención del título en el respectivo programa.



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No. 0354

( 27. ABR. 2009 )

**"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME - "**

6. Cuando se hayan financiado semestres o períodos académicos a nivel de pregrado, por parte de la Unidad, solo se podrán financiar programas de perfeccionamiento (postgrado) una vez transcurrido un año, contado a partir de la terminación de dichos estudios.
7. Que el aspirante haya contraprestado en su totalidad el tiempo de servicios referido más adelante de esta Resolución.
8. Que el empleado no haya sido sancionado disciplinariamente durante el tiempo de vinculación como empleado.
9. Que se comprometa a suscribir las pólizas de garantía, convenios o compromisos de pago que para el efecto imponga el comité de capacitación, como fórmula contraprestacional y garantía.

**ARTÍCULO 36- Financiación:** La Unidad de Planeación Minero Energética - UPME - autorizará a los empleados públicos escalafonados en carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción, la financiación de éstos programas de perfeccionamiento hasta en un ciento por ciento (100%) durante el primer período (semestre o año) quedado sujeto, el siguiente período a los resultados académicos a ser considerados conforme a la siguiente tabla:

Promedio Académico	Porcentaje a Financiar
4.0 a 5.00	100%
3.5 a 3.99	80%
3.0 a 3.49	60%

**Parágrafo 1:** Las solicitudes deberán ser presentadas en la Secretaría General con no menos de quince (15) días hábiles de anticipación a la fecha de cancelación de matrícula ordinaria, las cuales serán revisadas por el grupo de talento humano y, estudiadas por el Comité de Capacitación, en donde se definirá su aprobación o no. La financiación no



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION N.º

0354

( 27 ABR. 2009 )

***“Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME - ”***

incluye los cursos de nivelación, ni los gastos de grado para la obtención del título, los cuales deben ser asumidos por el empleado.

**Parágrafo 2.-** No se financiará el semestre, año o período académico en los siguientes eventos:

1. Quando se cambie de programa, no se podrá financiar el mismo número de semestres o periodos académicos cursados y financiados hasta el momento de retiro o abandono con justa causa, debidamente aceptada por el Comité de Capacitación.
2. Quando se pierda una o más materias o el semestre o período académico cursado.
3. Quando se abandone, retire o aplase del programa académico, por justa causa aceptada por el Comité de Capacitación, solo se podrán financiar los períodos académicos subsiguientes a los ya financiados, es decir, no se financiará nuevamente el periodo académico objeto del abandono, retiro o aplazamiento.

**ARTÍCULO 37.-** Sujección a los planes y programas que en materia de formación avanzada dicten los organismos nacionales e internacionales: Los estudios de perfeccionamiento de que trata esta Resolución estarán sujetos a los planes y programas que sobre la materia dicten los organismos nacionales e internacionales especializados, y la oportunidad de su otorgamiento y trámite se hará conforme a las normas vigentes.

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES GENERALES APLICABLES PARA LA EDUCACIÓN FORMAL

**ARTÍCULO 38.-** Obligaciones del aspirante favorecido: El funcionario favorecido con la financiación de un programa de Educación Formal, en las modalidades de preparación académica universitaria y de perfeccionamiento se obliga para con la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME - a:

1. Prestar sus servicios a la Unidad por un período igual al tiempo de duración del período académico, semestre o año financiado, según sea el caso, tiempo que se contará a partir de la terminación del programa.



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 21 ABR. 2009 )

***"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME - "***

2. Terminar satisfactoriamente el periodo académico, semestre o año financiado, según sea el caso.
3. Participar en la identificación de las necesidades de educación de su dependencia o equipo de trabajo.
4. Participar en las actividades de educación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
5. Aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos en las actividades de educación para mejorar el desempeño de sus funciones y la prestación del servicio a cargo de la Unidad, cuando se requiera.
6. Servir de agente capacitador o multiplicador del conocimiento adquirido, dentro o fuera de la Unidad, cuando se requiera.
7. Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la Unidad.
8. Cumplir con las obligaciones académicas fijadas por el respectivo Centro Educativo. Para tal efecto el funcionario debe observar y cumplir los horarios, las jornadas, los trabajos y demás compromisos adquiridos.

**Parágrafo:-** El compromiso contenido en el numeral 1 del presente artículo, no genera ningún tipo de estabilidad relativa en el empleo, de cuyos servicios, según las circunstancias y calidad del empleado público, puede disponer la administración, conforme a las necesidades del servicio o a situaciones laborales que den lugar a la toma de dicha determinación.

**ARTÍCULO 39.- Suspensión y reintegro de la financiación:** La Unidad de Planeación Minero Energética – UPME - suspenderá en forma definitiva los desembolsos y ordenará el reintegro de lo cancelado, en cualquiera de los siguientes eventos:

1. Cuando el beneficiario incumpla cualquiera de las obligaciones reglamentarias;
2. Cuando se compruebe que el funcionario beneficiario presentó documentos falsos o adulterados, lo cual dará lugar, adicionalmente, a las acciones legales correspondientes;



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 27 ABR. 2008 )

***"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME - "***

3. Cuando el empleado exprese su voluntad de retirarse del programa de estudios;
4. Cuando el beneficiario se retire definitivamente de la UPME, por renuncia debidamente aceptada (distinta de la prevista en el numeral 3 del párrafo 1 de este artículo) o, por razón de destitución, abandono del cargo, por insubsistencia motivada por evaluación insatisfactoria para el personal de carrera administrativa, antes de finalizar el programa.
5. Cuando abandone el programa sin justa causa.

**Parágrafo 1.** Son justas causas para el retiro del programa y dan lugar a suspensión de desembolsos, pero no a su reembolso:

1. La enfermedad certificada por la entidad prestadora de servicios de salud a la cual se encuentre afiliado el funcionario, y
2. La calamidad o motivos de fuerza mayor plenamente demostrados.
3. Cuando el beneficiario se retire definitivamente de la UPME, por renuncia debidamente aceptada, para vincularse a otra entidad del Sector de Minas y Energía, siempre que no haya existido solución de continuidad.
4. Cuando el retiro del funcionario se ocasione por motivo de disfrute de pensión de jubilación ó vejez.
5. Cuando el retiro se de como resultado de procesos de reestructuración de la UPME.

**Parágrafo 2.** Eventos de reintegro proporcional de lo financiado:

1. Cuando el empleado beneficiario con la financiación de programas de educación formal de que trata este capítulo, se retire voluntariamente de la UPME, antes de concluir sus estudios, deberá reintegrar con cargo a los Fondos Comunes de la Unidad, el valor financiado correspondiente a los períodos académicos financiados.
2. Cuando el empleado beneficiario de la financiación de programas de educación formal de que trata este título, se retire voluntariamente de la UPME, antes de concluir el



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 27 ABR. 2009 )

**"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME - "**

término previsto en el numeral 1° del artículo 38 de esta Resolución, deberá reintegrar a la Unidad el valor proporcional al tiempo financiado y no servido.

**ARTÍCULO 40.-- Garantías:** El empleado favorecido con la financiación prevista en esta Resolución para los programas previstos en el Capítulo precedente, garantizará las obligaciones adquiridas mediante una póliza de cumplimiento expedida por cualquier Compañía de Seguros legalmente autorizada para este fin. En todo caso, el valor asegurado será mínimo del cincuenta por ciento ( 50%) del valor a financiar.

**Parágrafo.** En caso de retiro de la UPME, conforme a lo previsto en los numerales 4 y 5 del artículo 39 de esta Resolución, se hará el cobro respectivo y, de no ser posible el reembolso de los valores suministrados, se gestionará la efectividad de la póliza constituida.

CAPITULO IX

BENEFICIARIOS Y CRITERIOS DE SELECCIÓN

**ARTICULO 41.- Beneficiarios.** Serán beneficiarios de las políticas, planes y programas de capacitación, los empleados que pertenecen a la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética, con las limitaciones y exigencias que para cada caso se han estipulado.

En ningún caso podrá ser beneficiario, el empleado que haya sido objeto de sanción disciplinaria en el último año, salvo cuando se trate de procesos de inducción ó reinducción.

**ARTÍCULO 42.- Requisitos para acceder al programa de Capacitación.** La selección de los aspirantes a participar en los programas de educación organizados por la Secretaría General, es función del Comité de Capacitación, para lo cual se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Que el contenido del programa tenga directa relación con las funciones que el empleado desempeña, salvo en los casos en que el curso sea de carácter general o que sirva como preparación para acceder a otro tipo de programa de educación, que tenga afinidad con materias de competencia de otra dependencia de la entidad a la cual el funcionario va a ser trasladado;
2. Que cuente con la aprobación del Comité de Capacitación;



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 21 ABR. 2009 )

**"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME - "**

3. Que el funcionario no haya perdido por inasistencia o malas calificaciones otros programas de educación proporcionados por la Unidad, durante el año anterior, y
4. Que reúna los conocimientos mínimos necesarios para tomar el programa, conforme a los requisitos que para el mismo se establezcan.

**ARTÍCULO 43.-** Por razones de fuerza mayor, los empleados podrán desistir de su asistencia a un determinado curso, circunstancia que informarán a la Secretaría General – Grupo de Talento Humano, oportunamente. Si el empleado desiste durante el lapso del curso, dicho evento se evaluará por parte del comité de capacitación, para lo cual podrá tener en cuenta las justas causas establecidas en los numerales 1 y 2 del párrafo 1º del artículo 39 de esta resolución.

**ARTÍCULO 44.-** Programas de inducción y reinducción: Los Planes Institucionales de Capacitación incluyen obligatoriamente programas de inducción y reinducción.

**ARTÍCULO 45.-** Objetivos y contenido del programa de inducción: El programa de inducción esta dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación Su objetivo se desarrolla en lo que tiene que ver con el sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizándolo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales de la Estado, instruirlo acerca de la misión de la entidad y las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos, informarlo así mismo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos, todo lo cual se revertirá en la creación de identidad y sentido de pertenencia respecto a la entidad.

**ARTÍCULO 46.-** Objetivos y contenido del programa de reinducción: Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Se impartirá a todos los empleados durante los primeros tres (3) meses de cada año, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios. Es de carácter obligatorio, y se trata de actualizar y enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y sus funciones, informarles sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

- Es un proceso de actualización, ajuste e integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización para afianzar su ética; fortalecer el sentido de pertenencia e identidad con respecto a la entidad, la moral y formación ética; poner en conocimiento de





Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 27 ABR. 2009 )

**“Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME - ”**

- los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos, al igual que informar sobre las nuevas disposiciones en materia de recursos humanos.

**ARTÍCULO 47.- Competencia para postular la participación de empleados en los distintos programas de educación.** Corresponde al director general, así como a los jefes de dependencia, postular la participación de los empleados adscritos a sus dependencias en los programas de educación de la UPME.

**ARTÍCULO 48.- Solicitudes extraordinarias de Capacitación:** Toda solicitud que no haya sido incluida en el Plan de Capacitación Institucional, deberá ser dirigida al comité de capacitación, mínimo con quince (15) días hábiles de antelación a la fecha de inscripción al evento de educación, solicitud que deberá ser postulada por el jefe inmediato del interesado, acompañada del respectivo programa. El comité estudiará la aprobación o no de la solicitud.

**ARTÍCULO 49.- Sujeción a las apropiaciones presupuestales.** La financiación total o parcial de los programas de educación a los que se hace mención en la presente resolución y sus respectivos desembolsos, estará sujeta a las apropiaciones presupuestales que para el efecto se dispongan en el presupuesto de la UPME, de la respectiva vigencia fiscal y en todo caso acorde con el Plan de Capacitación adoptado para la Unidad de Planeación Minero Energética.

**CAPÍTULO X**

**DE OTRAS REGULACIONES**

**COMITÉ DE CAPACITACIÓN**

**ARTÍCULO 50.- Creación e integración:** Créase el Comité de Capacitación como ente asesor de la Dirección General, en materia de educación formal, informal y no formal; el cual estará integrado por el Director General o su delegado quien lo coordinará, el Secretario General o su Delegado, los subdirectores de la Unidad y, el empleado encargado de talento humano o quien haga sus veces y Por el representante principal de los empleados ante la comisión de personal o su suplente.

Hará las veces de Secretario del Comité de Capacitación, el empleado de Talento Humano o quien haga sus veces.



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 27 ABR. 2009 )

**"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME - "**

**Parágrafo 1.** El Comité de Capacitación sesionará válidamente con la asistencia de la mitad más uno de sus miembros y la toma de decisiones se efectuará por consenso.

**ARTÍCULO 51.- Funciones del Comité de Capacitación:**

1. Analizar, Conceptuar y Viabilizar para su aprobación las solicitudes de financiación de los programas de educación previstos en esta Resolución.
2. Recomendar la aprobación del Plan de Capacitación de la UPME.
3. Seleccionar a los empleados de la Unidad, que participarán en los programas y modalidades de educación formal, informal y no formal, de acuerdo con la postulación que de ellos realicen los jefes inmediatos.
4. Evaluar las justas causas para retiro de los empleados beneficiados con la educación formal, informal y no formal.
5. Mantener actualizado el reglamento en materia de educación formal, no formal e informal de la UPME.

**Parágrafo 1:** Los programas de educación formal previstos en el plan de bienestar social, será competencia del comité de capacitación de la UPME.

**Parágrafo 2:** Cuando un integrante del comité de capacitación sea aspirante a los programas de educación, deberá declararse impedido para actuar en el proceso de selección y aprobación.

**ARTÍCULO 52.- Sesiones del Comité de Capacitación:** Este Comité se reunirá ordinariamente una vez al mes y cuando las necesidades así lo exijan, previa convocatoria del coordinador general mediante el Secretario del Comité.



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 27 ABR. 2009 )

**"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME - "**

CAPÍTULO XI

OTRAS DISPOSICIONES

**ARTÍCULO 53.- Comisiones de estudio:** El Comité de Capacitación concederá a los empleados las comisiones de estudio o de servicios en materia de educación formal y no formal cuando sean al interior del país y las comisiones de estudio o de servicios en el exterior con el mismo fin, se tramitarán conforme a las normas que rijan la materia.

**ARTÍCULO 54.- Informe de actividades:** La secretaria general - grupo de talento humano, presentará semestralmente al comité de dirección informe de las actividades realizadas en capacitación, el cual debe incluir los cursos de educación formal, no formal e informal aprobados, los empleados asistentes, el costo financiado por la Unidad, los resultados y cualquier otra actividad adelantada en tal sentido,

TITULO III

DE LOS INCENTIVOS

**ARTÍCULO 55.- Programa de Reconocimiento por Gestión.** Es un programa que estructura formalmente la asignación de estímulos periódicos a los funcionarios de acuerdo a los resultados obtenidos en cada puesto de trabajo,

**Artículo 56. Objetivo.** Intervenir en la conducta laboral de los servidores de la entidad, con el propósito de incrementar los niveles de productividad, optimizar la capacidad de respuesta a las directrices de gestión institucional, propiciar una competencia sana, estimular el sentido del compromiso institucional y lealtad, contribuyendo así al desarrollo de la visión y cumplimiento de la misión.

CAPITULO I

Niveles de Reconocimiento por Gestión

**Artículo 57. Niveles de reconocimiento.** Para establecer el mencionado programa, se determinarán dos niveles de reconocimiento, a saber:



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 27 ABR. 2009 )

**"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME - "**

**57.1. Nivel de reconocimiento por resultados:** Consiste en otorgar una mención, trimestral por dependencia y semestralmente por toda la entidad a los servidores que sobresalieron por los resultados obtenidos en la gestión realizada en cada puesto de trabajo, de acuerdo con los objetivos concertados, así:

**57.1.1 Servidor Público reconocido:** Para tal propósito habrá un procedimiento que supone la postulación de un (1) candidato por parte de los servidores de la dependencia. Esta elección se producirá de manera trimestral.

**57.1.2 Servidor Público sobresaliente:** Esta mención se efectuará entre los servidores galardonados como "Funcionarios reconocidos" durante los seis (6) meses anteriores, la cual estará a cargo del Comité de Incentivos.

**57.2. Servidor público Destacado:** Es una distinción extraordinaria, no obligatoria, que será otorgada con una periodicidad no inferior a un (1) año por el Comité de Incentivos, cuando a su juicio existan aportes meritorios de un servidor en beneficio de la UPME, de la sociedad y del país en general.

## CAPITULO II

### Criterios de selección

**Artículo 58°. Criterios de selección.** Las diferentes dependencias competentes deberán tener en cuenta los siguientes criterios:

**58.1 Resultados:** Consisten en los logros laborales alcanzados por un servidor trimestralmente en cumplimiento de los objetivos previamente concertados con su jefe inmediato.

**58.2 Creatividad:** Capacidad práctica para visualizar, prever, generar, proponer y llevar a cabo nuevas ideas de mejoramiento en procesos o procedimientos para el logro de los objetivos institucionales.

**58.3 Cumplimiento de horario:** El funcionario postulado deberá ser ejemplo de puntualidad en el cumplimiento de las normas establecidas.

**58.4 Orden y aseo:** Mantenimiento adecuado de su puesto de trabajo y de todos los elementos de su ámbito laboral, de la dependencia y de la entidad, y

**58.5 Pautas de comportamiento:** Enmarcados en el respeto como valor institucional en todas sus manifestaciones oficiales.



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354 A

( 27 ABR. 2009 )

**"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME - "**

Los anteriores criterios pueden o no ser concurrentes en todos los casos, pero siempre deberá tenerse en cuenta la obtención de resultados sobresalientes.

**CAPITULO III**

**Procedimiento para la selección**

**Artículo 59º. Procedimiento para el nivel de reconocimiento por gestión.** El procedimiento para el reconocimiento por gestión en los niveles de que trata el artículo 57 de la presente resolución es la siguiente:

**59.1 Servidor Público reconocido:**

59.1.1 Dentro de los cinco (5) primeros días siguientes al vencimiento del trimestre, los servidores de cada dependencia postularán a un (1) servidor público como candidato para la obtención de la mención de "Servidor Público Reconocido", quien será nominado con base en la gestión del trimestre y los criterios establecidos en esta resolución.

59.1.2 El equipo de trabajo de la dependencia avalará o no el " Servidor Público Reconocido " postulado.

59.1.3 El jefe de la dependencia hará constar los resultados que dieron lugar a la postulación del " Servidor Público Reconocido " y remitirá al Comité de Dirección la novedad de la elección, con la constancia respectiva, el siguiente día hábil a la elección.

59.1.4 Posteriormente, el Comité de Dirección proyectará para la firma del Director General una mención de felicitación dirigida al funcionario elegido por cada dependencia, con copia a la hoja de vida, mención que deberá ser formalizada dentro de los tres (3) primeros días siguientes a la elección, y

59.1.5 El Grupo de Talento Humano llevará un archivo de los " Servidores Públicos Reconocidos" y de las constancias que avalan sus resultados.

**Parágrafo.** Entiéndase como jefe de grupo de trabajo o dependencia a todo servidor con personal a cargo. El Director General hará la postulación en cuanto a Secretario General, Subdirectores, Asesores, Profesionales y demás personal asignado directamente a su Despacho;

**59.2 Servidor Público sobresaliente.**

La escogencia del "Servidor Público sobresaliente" será competencia del Comité de Incentivos.



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 27 ABR. 2009 )

***"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME - "***

59.2.1 El Grupo de Talento Humano suministrará al Comité de Incentivos la relación de los " Servidores Públicos reconocidos" por cada dependencia durante los seis (6) meses anteriores, acompañada de las constancias de resultados expedidas por los jefes correspondientes.

59.2.2 El Comité de Incentivos, escogerá en sus sesiones ordinarias de los meses de Julio y Enero de cada año, entre los "Servidores públicos reconocidos" en los meses precedentes, un único servidor para toda la Unidad, quien se estimulará como "Servidor Público Sobresaliente" del semestre, y

59.2.3 El Grupo de Talento Humano proyectará para la firma del Director General una mención de felicitación dirigida al funcionario elegido, con copia a la hoja de vida.

**59.3 Servidor Público Destacado:**

"El Comité de Incentivos podrá otorgar, con una periodicidad no inferior a un (1) año, un reconocimiento por méritos propios, cuando a su juicio existan aportes extraordinarios y meritorios de un servidor en beneficio de la UPME, de la sociedad y del país en general, previa constancia del superior inmediato que el candidato cumple adecuadamente con sus obligaciones laborales y observa una conducta oficial intachable. Para tal efecto el Comité realizará la elección señalando de manera concreta la labor y mérito extraordinario por el cual produce la mención y señalará, así mismo, de manera inmediata, el o los incentivos que estime convenientes con base en los establecidos reglamentariamente.

**CAPITULO IV**

**Estímulos de gestión**

**Artículo 60º. Estímulos.** Será función del Comité de Incentivos, la asignación directa de los siguientes estímulos, con base en los recursos disponibles:

1. Capacitación formal.
2. Reconocimiento público.
3. Orden de publicación de trabajos.
4. Orden de suministro de tiquetes aéreos.
5. Permiso remunerado hasta por tres (3) días.



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 27 ABR. 2009 )

**"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME - "**

Así mismo, el Comité podrá sugerir al Director General el otorgamiento de los siguientes estímulos, de acuerdo a los requerimientos internos, decisión que no será vinculante para el Director:

1. Comisión para proyectos especiales dentro y fuera de la entidad, siempre y cuando contribuya al logro de los objetivos institucionales.
2. Comisiones especiales.
3. Encargos de empleos de superior jerarquía, siempre y cuando reúna los requisitos para su desempeño. En sus sesiones ordinarias de los meses de Julio y Enero de cada año, el Comité otorgará o recomendará, según corresponda, uno o varios estímulos al "Servidor Público sobresaliente" del semestre correspondiente, así como a los "Servidores Públicos reconocidos" que, a juicio del citado Comité, se hayan destacado en la obtención de sus resultados.

Para efectos de asignación de estímulos, el Comité contará con la opinión del destinatario de los mismos.

**Parágrafo. Estímulos de capacitación formal.** De conformidad con los parámetros establecidos en la presente resolución, el Comité de Incentivos señalará las políticas, requisitos, necesidades, perfiles y metas para el establecimiento del Programa de Estímulos por Capacitación Formal.

En atención a la mejor administración de recursos, el Comité establecerá una convocatoria para el otorgamiento de capacitación formal restringida a los programas académicos que guarden relación con las funciones misionales y de apoyo de la UPME, señalando el presupuesto disponible y teniendo en cuenta los siguientes parámetros: Programas académicos, plazo de inscripción, presupuesto disponible y valor asignable a los seleccionados.

La asignación del estímulo en cada caso concreto será decisión del Comité y se adjudicará hasta el agotamiento de los recursos disponibles. La implementación del estímulo quedará regulada por los parámetros de la presente Resolución.

**Artículo 60º. Validez.** El estímulo asignado por el comité de Incentivos, deberá ser utilizado dentro del plazo que para el efecto señale el Comité y durante la vigencia respectiva.

#### CAPITULO V

#### DEL COMITÉ DE INCENTIVOS

**Artículo 61.- : Comité de Incentivos.-** El Comité de Incentivos estará integrado por:



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 27 ABR. 2009 )

***"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME - "***

- a) El Director de la entidad o su delegado, quien lo coordinará
- b) Por el empleado que tenga asignada la función de Talento Humano
- c) Por el representante principal de los empleados ante la comisión de personal o su suplente.

Sus integrantes actuarán con voz y voto y las decisiones de adoptarán por consenso.

**Parágrafo:** Actuará como Secretario del Comité el empleado del Grupo de Talento Humano. El representante de Control Interno, aún cuando no hace parte del Comité de incentivos, podrá asistir a las reuniones, solamente con voz.

**Artículo 62.- : Funciones.-** Serán funciones del Comité de incentivos las siguientes:

- a) Seleccionar anualmente el mejor empleado de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME -, tanto de carrera, como de libre nombramiento, así como los mejores equipos de trabajo de la entidad.
- b) Definir los criterios y orientar a las dependencias de recursos humanos o a las que hagan sus veces en el diseño y la evaluación participativa del plan de incentivos de la entidad.
- c) Realizar gestiones que conduzcan a la celebración de convenios con entidades públicas y otros organismos para la ejecución de los planes de incentivos.
- d) Establecer las variables y el sistema de calificación interno para la medición del desempeño de los equipos de trabajo, de acuerdo con los parámetros y criterios generales señalados en las normas legales vigentes.
- e) Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo.
- f) Aprobar el programa de Incentivos, de acuerdo con las necesidades de personal, cuya formulación, ejecución y evaluación será responsabilidad del grupo de Talento Humano o de quien haga sus veces.
- g) El programa de Incentivos, deberá presentarse al Comité para su conocimiento en el último mes del año que antecede a su ejecución, con el respectivo cálculo presupuestal proyectado para cada actividad.





Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 2.7 ABR. 2009 )

***"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME - "***

- h) Contribuir en la divulgación de las actividades y planes del programa de Incentivos de la Entidad, así como velar y propiciar el uso racional y eficiente de los recursos destinados para la ejecución de dicho programa.
- i) Elaborar el informe anual de evaluación del programa de Incentivos desarrollado en la respectiva vigencia.

**Parágrafo:** En el evento que sea postulado uno de los miembros del Comité como mejor empleado, o solicite uno de los planes e incentivos ofrecidos por el Comité, no podrá ser parte de la decisión y para tal efecto será reemplazado por el delegado o el suplente según el caso.

**Artículo 63. Reuniones.-** El Comité de Incentivos se reunirá en forma ordinaria cada dos (2) meses, por convocatoria de su coordinador, hecha a través del Secretario, y en forma extraordinaria por solicitud de cualquiera de sus miembros. El quórum deliberatorio requerirá la asistencia de la mitad más uno de sus miembros. La toma de decisiones se efectuará por consenso.

**Parágrafo.** De cada reunión el Secretario levantará el acta respectiva, la cual numerará en forma consecutiva y será suscrita por el Coordinador y el Secretario del Comité.

**Artículo 64: Funciones del Secretario.-** Las funciones del Secretario del Comité de Incentivos serán las siguientes:

- a) Recibir, estudiar y someter a consideración del Comité de incentivos, las diferentes solicitudes que en estas materias presenten los funcionarios de la Unidad;
- b) Comunicar a cada uno de los interesados las decisiones adoptadas en el Comité;
- c) Dar respuesta a las consultas que efectúen los funcionarios acerca de los asuntos sometidos a consideración del Comité;
- d) Preparar la citación y enviar el orden del día a los miembros del Comité, con la debida anticipación antes de la fecha de la correspondiente sesión, anexando los documentos y soportes necesarios para que tengan suficiente ilustración sobre los temas a tratar;
- e) Entregar a los miembros del Comité de incentivos de la entidad, la información que requieran y coordinar las acciones a seguir para el ejercicio de las funciones encomendadas.



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 27 ABR. 2009 )

***"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME - "***

f) Las demás que el Presidente del Comité le asigne.

**Artículo 65.- Programa de Incentivos para otros servidores merecedores de estímulos.-** El Comité de Incentivos diseñará un "Plan de Incentivos", para la adopción del Director General de la Unidad, con el objeto de reconocer, de manera inmediata, la creatividad, ideas, proyectos y acciones de los servidores y equipos de trabajo que muestren logros y resultados sobresalientes y generadores de valor agregado, que coadyuven a potenciar el desarrollo de la institución, el cual contendrá los siguientes componentes:

- a) Otorgamiento de capacitación formal, incluida la comisión de estudios en los eventos requeridos, que comprende la financiación de programas de pregrado y posgrado en instituciones públicas o privadas, debidamente reconocidas, en el país o en el extranjero. Dichos programas deberán guardar relación directa con el cumplimiento de las funciones institucionales. Para tal efecto, el Comité de Incentivos, en coordinación con el Comité de Capacitación, podrá establecer políticas y requisitos adicionales, justificar necesidades, perfiles, objetivos y metas;
- b) Reconocimientos públicos verbales y escritos por la labor meritoria, mediante circular interna y publicación en intranet;
- c) Publicación de trabajos en temas relacionados con la misión de la entidad, de acuerdo con los recursos disponibles para el efecto;
- d) Comisión para proyectos especiales dentro y fuera de la entidad, siempre y cuando contribuya al logro de los objetivos institucionales;
- e) Suministro de tiquetes de ida y regreso, para el funcionario y un acompañante, a cualquier destino nacional, con las restricciones contenidas en dichos tiquetes;
- f) Comisiones especiales;
- g) Encargos en empleos de superior jerarquía, siempre y cuando reúna los requisitos para su desempeño;
- h) Permiso remunerado hasta de tres (3) días;
- i) Aquellos que a juicio del Comité esté en capacidad de ofrecer y cumplir la Unidad, de acuerdo con su disponibilidad presupuestal.



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 27 ABR. 2009 )

***"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME - "***

**Artículo 66.- Mejor servidor público.-** El Comité adoptará el Plan de Incentivos Institucional, para reconocer y premiar el desempeño productivo en niveles de excelencia, al mejor servidor de carrera de la Unidad de Planeación Minero Energética, a los mejores empleados de carrera de cada nivel ocupacional y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción.

**Artículo 67.- Plan de Incentivos Pecuniarios.-** Los incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos.

**Beneficiarios**

El Comité de incentivos seleccionará el mejor equipo de trabajo de la entidad, cuyos cargos sean de carrera o de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial.

**Cuantía**

Primer puesto: Un (1) salario mínimo mensual legal vigente, siempre y cuando exista la disponibilidad presupuestal.

Segundo puesto: Medio (1/2) salario mínimo mensual legal vigente, siempre y cuando exista la disponibilidad presupuestal.

Tercer puesto: Un cuarto (1/4) de salario mínimo mensual legal vigente, siempre y cuando exista la disponibilidad presupuestal.

**Criterios**

Para determinar el nivel de excelencia de los equipos de trabajo se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a. Medición del logro en los objetivos previstos,
- b. la calidad del servicio al cliente,
- c. la eficiencia con que se haya realizado su labor y.
- d. de su funcionamiento como equipo de trabajo y, relaciones interpersonales serias y respetuosas.

**Medición del logro en los objetivos previstos:** Nivel en el que se alcanza el objetivo establecido.



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 27 ABR. 2009 )

*"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME - "*

1 LOGRÓ EL OBJETIVO \_\_\_\_\_

2 NO LOGRÓ EL OBJETIVO \_\_\_\_\_

Puntaje 0 o 25: \_\_\_\_\_

**Calidad del servicio al usuario:**

Efectividad en el servicio \_\_\_\_\_

Oportunidad \_\_\_\_\_

Reconocimientos recibidos \_\_\_\_\_

Puntaje de 0 a 25 \_\_\_\_\_

**Eficiencia con que se haya realizado su labor**

Oportunidad \_\_\_\_\_

Planeación \_\_\_\_\_

Utilización de Recursos \_\_\_\_\_

Calidad \_\_\_\_\_

Creatividad \_\_\_\_\_

Puntaje de 0 a 25 \_\_\_\_\_

**Funcionamiento como equipo de trabajo**

Comunicación \_\_\_\_\_

Cooperación \_\_\_\_\_

Puntaje de 0 a 25 \_\_\_\_\_

**Puntaje Total : 0 a 100** \_\_\_\_\_

**Incentivo asignado:** Equivalente al porcentaje y a la disponibilidad presupuestal.



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 27 ABR. 2009 )

***"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME - "***

**Requisitos**

a.- Para la asignación del incentivo, del mejor equipo de trabajo, se tendrán en cuenta los requisitos establecidos en el artículo 128 del Decreto 1572 de 1998, del siguiente tenor:

- e. El proyecto u objetivo del equipo de trabajo debe de haber concluido,
- f. Los resultados del proyecto o el logro de los objetivos previstos deben de ser presentados y sustentados por el equipo aspirante,
- g. El equipo debe de inscribirse ante el Comité por intermedio del respectivo Subdirector.

b.- Para la asignación del incentivo a los funcionarios de la UPME, en cada categoría establecida en la presente resolución, se tendrá en cuenta:

- h. Que tenga un tiempo de servicio a la Unidad, mínimo de un (1) año.
- i. No haber sido objeto de sanciones disciplinarias durante el año inmediatamente anterior a la fecha de la postulación.
- j. Acreditar nivel satisfactorio, en la última calificación de servicios,
- k. Ser reconocido el compromiso para con la Institución

**Procedimiento de selección**

Queda facultado el Comité de incentivos, para establecer el procedimiento de selección de los mejores funcionarios y equipos de trabajo y su respectiva aplicación.

**Artículo 68.- Plan de incentivos no pecuniarios.** Los incentivos no pecuniarios están dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

**Beneficiarios**

Opcionalmente, se puede establecer como:

- Mejor empleado de carrera de la entidad en los niveles asistencial, técnico, profesional y asesor.
- Mejor empleado de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional o asistencial.
- Mejor equipo de trabajo de la entidad



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354 7

( 27 ABR. 2009 )

*"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME - "*

**Incentivos**

1. Beca hasta por un valor total del 100% para adelantar estudios a nivel de pregrado o postgrado, contando el funcionario con el respectivo permiso laboral, hasta por un (1) año.
2. Beca hasta por un valor total de 70% para adelantar estudios a nivel de pregrado o postgrado, contando el funcionario con el respectivo permiso laboral, hasta por un (1) año.
3. Publicación de trabajos, acordes con la actividad desempeñada, hasta por un valor de 100%
4. Financiación de trabajos de investigación, hasta por un valor de 100%
5. Encargos por vacancias temporales o definitivas, siempre y cuando se reúnan requisitos.
6. Reconocimiento público a la labor meritoria.
7. Dependiendo de la Disponibilidad Presupuestal: Salida turística incluyendo pasajes aéreos en clase económica, pasajes terrestres, salidas recreativas, alimentación y alojamiento, hasta por un valor de 100%
8. Salida turística incluyendo pasajes aéreos en clase económica, pasajes terrestres, salidas recreativas, alimentación y alojamiento, hasta por un valor de un 50%
9. Salida turística incluyendo pasajes aéreos en clase económica, pasajes terrestres, salidas recreativas, alimentación y alojamiento, hasta por un valor de un 20%
10. Salida turística incluyendo pasajes aéreos en clase económica, pasajes terrestres, salidas recreativas, alimentación y alojamiento, hasta por un valor acordado por el Comité.



Libertad y Orden

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCION No.

0354

( 27 ABR. 2009 )

**"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME - "**

**Criterios para determinar el nivel de excelencia de los empleados**

Los establecidos en el artículo 126 del Decreto 1572 de 1998, que son del siguiente tenor:

*"...Artículo 126.- El nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral del período anual fijado para dicha calificación y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la medición del logro en los objetivos previstos, de la calidad del servicio al cliente, de la eficiencia como se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo."*

**Artículo 69.-** Los incentivos son personales e intransferibles y deberán ser utilizados por el funcionario antes del 31 de diciembre del año en que se otorguen.

**Artículo 70.-** La selección de los mejores funcionarios y la asignación de incentivos se hará una vez el Comité de Incentivos adelante el proceso de selección y elabore la respectiva acta donde se especifique el proceso adelantado y los funcionarios seleccionados.

**Artículo 71.- Pérdida de los incentivos.** Los incentivos establecidos mediante la presente Resolución se perderán por:

1. Haber sido sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección.
2. Dejar de disfrutar el incentivo dentro del plazo señalado a la entrega del mismo.
3. Por renuncia de la entidad antes de ser adjudicado.

**Artículo 72.- Prohibiciones.-** En ningún caso, los incentivos constituyen derechos adquiridos y no pueden tener por objeto modificar el régimen salarial o prestacional de los funcionarios y sus valores no son considerados factores salariales para ningún efecto.

**Artículo 73.- Adjudicación de los incentivos.** - En acto público deberán ser proclamados y premiados los funcionarios y grupos acreedores del incentivo.

Los actos administrativos mediante los cuales se concedan los incentivos deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso, dada su calidad de acto condición.



Libertad y Orden

**UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA  
REPUBLICA DE COLOMBIA**

RESOLUCION No.

**0354**

( **27 ABR. 2009** )

***"Por medio de la cual se adopta el reglamento de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME - "***

**ARTICULO SEGUNDO:** La presente resolución surte efectos a partir de su expedición, derogando las disposiciones que sobre el tema le sean contrarias. Su contenido será publicado en la INTRANET de la UPME para el conocimiento y aplicación de todos los empleados y funcionarios.

**COPIESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE**

Dado en Bogotá D.C. a los

  
**ALIRIO DELMAR FONSECA MEJIA**  
Director General

**27 ABR. 2009**

Elaboró: JcastróA  
Revisó: Hv/Dc/Asp  
Aprobó : Adfm.