

Anexo 2

Plan de Bienestar e Incentivos 2025

Agencia Nacional de Minería

Grupo de Gestión del Talento Humano
Vicepresidencia Administrativa y Financiera

1. INTRODUCCIÓN

Las políticas laborales en el sector público hacen referencia principalmente a los beneficios obtenidos por sus empleados en términos de seguridad social (salud, pensión, primas), aseguramiento contra riesgos laborales, bienestar, entre otras. Este conjunto de políticas, tienen como objetivo mejorar en el desarrollo del talento humano, que para la Agencia Nacional de Minería constituye una herramienta para impulsar el cumplimiento de las metas institucionales.

El plan estratégico de talento humano constituye por su parte un elemento para la orientación a resultados, la articulación interinstitucional y la toma de decisiones en términos de políticas públicas del talento humano. Por tal motivo, la recopilación de los aspectos clave del direccionamiento estratégico de la entidad se convierte en un eje importante de la planeación de la *gestión estratégica del talento humano*.

La Gestión Estratégica del Talento Humano se encuentra enmarcada en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere bienestar y satisfacción de los ciudadanos a través de la respuesta y atención eficiente que le brinden las servidoras y servidores de la Agencia Nacional de Minería a sus necesidades y demandas.

El plan de bienestar e incentivos busca generar condiciones que contribuyan a promover y mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos, que se manifieste en una mayor calidad de vida, y esta a su vez traiga como consecuencia un aumento de su productividad.

Adicionalmente, la Agencia Nacional de Minería en busca retribuir a los servidores con estímulos más allá del salario económico, aspectos tales como apoyo educativo para el funcionario y para los hijos del funcionario, horario flexible, parqueaderos, bicicleteros, acceso a teletrabajo, incentivos a los mejores funcionarios, participación en actividades deportivas, lúdicas, homenajes a los pensionados, la oportunidad de compensar la semana santa, la semana de receso escolar y las festividades de fin de año, entre otras.

El salario emocional puede ser definido como aquellos beneficios que se ofrecen con el objetivo de mejorar la calidad de vida de sus vinculados; estos no están relacionados con aspectos económicos sino con beneficios tales como el reconocimiento y el fomento a la calidad de vida.

Objetivo general del Plan de Bienestar e Incentivos

Promover acciones y actividades de bienestar laboral para los servidores de la entidad fortaleciendo el equilibrio entre las esferas personal, familiar y laboral. De igual forma, a través de la motivación y el reconocimiento de su labor, que redunde en una mayor productividad y un mejor servicio al ciudadano.

Objetivos específicos

- Promover acciones para la atención y prevención orientadas a fortalecer la salud mental y la recreación para la salud física de los servidores de la entidad.
- Realizar actividades y esquemas de incentivos a la gestión que conlleven a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de los vinculados a la ANM.
- Realizar actividades contenidas en el programa de desvinculación asistida.
- Buscar equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de los vinculados a la ANM mediante actividades de concientización y reflexión de una vida equilibrada.
- Promover mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.
- Efectuar actividades relacionadas con el cuidado y la protección del medio ambiente.
- Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.
- Maximizar los beneficios de los componentes adicionales del Sistema de Seguridad Social, en especial lo relativo a los servicios de las cajas de compensación familiar.

2. ALCANCE

El alcance del Plan de Bienestar e Incentivos de la Agencia Nacional de Minería está dirigido a los servidores públicos, y en la medida de las posibilidades normativas y presupuestales, a sus familias (cónyuges, padres e hijos hasta los 25 años, o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor).

3. DIAGNÓSTICO

Para la construcción del Plan de Bienestar e Incentivos, se realizó una encuesta virtual para evaluar la satisfacción de las servidoras y servidores con respecto a las actividades adelantadas en la vigencia anterior.

El diagnóstico de bienestar está basado en varios elementos, a saber:

- ✓ Los diagnósticos de los resultados de satisfacción de las actividades 2024.
- ✓ Los resultados de la última encuesta de clima organizacional.
- ✓ Los resultados del autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
- ✓ Los ejercicios de diálogo desarrollados en las distintas instancias participativas con representantes de las organizaciones sindicales.
- ✓ Los ejercicios de presentación del proyecto de plan de bienestar e incentivos ante la Comisión de Personal.

Adicionalmente se continuará con la realización de actividades que promuevan el fortalecimiento de la interiorización del código de integridad de la Entidad.

Se incluirán las acciones resultantes de los acuerdos sindicales vigentes relacionados con este tema.

La equidad de género y la intervención de clima organizacional también harán parte del contrato de bienestar realizado con el operador para las actividades de bienestar vigencia 2025.

4. MARCO NORMATIVO

NORMA	CONTENIDOS RELACIONADOS CON BIENESTAR
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social.
Ley 1952 de 2019	En el artículo 37 se estipula el derecho a participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

Decreto 1083 de 2015	ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. 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.
Ley 909 y sus modificatorios	Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Programa Nacional de Bienestar 2023-2026	Búsqueda de iniciativas y estrategias que permitan mejorar las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de todas las servidoras y los servidores públicos de los órganos, organismos y entidades públicas.

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2025, se contemplará el apoyo de las instituciones y entidades de apoyo que a continuación se relacionan.

ENTIDADES DE APOYO

Departamento Administrativo de Función Pública, Ministerio del Deporte, Cajas de Compensación Familiar, EPS _ Entidades Promotoras de Salud o quienes hagan sus veces, ARL Positiva, Fondos de Pensiones y Cesantías, Fondo Nacional del Ahorro (FNA) y otras entidades y empresas con las que se tienen alianzas estratégicas.

RESULTADOS

A continuación, presentamos algunos resultados de la encuesta de bienestar remitida desde el correo de Gestión del Talento Humano para evaluar las actividades 2024.





Satisfacción con la Caja de Compensación Familiar



La satisfacción con las cajas de compensación familiar es de 3.7, que aunque es un puntaje aceptable, desde talento humano se continuará promoviendo la utilización de los servicios de las cajas para mejorar esta percepción.

APOYO EDUCATIVO

A continuación, se presenta la tendencia de los apoyos educativos en la entidad desde el 2018 hasta el 2024.



APOYO EDUCATIVO HIJOS DE SERVIDORES



USO DE LA BICICLETA

18 funcionarios manifestaron usar la bicicleta como medio de transporte para llegar al trabajo completando 1705 recorridos de ida y vuelta entre el lugar de trabajo y su residencia.

El Grupo de Gestión del Talento humano seguirá promoviendo el uso de la bicicleta y patinetas eléctricas para así obtener los beneficios de su uso entre estos: medio día libre por cada 30 veces que se transporte con ayuda de estos elementos, la aplicación de 15 minutos disponibles para la preparación en el uso de este medio de transporte.

SUGERENCIAS

A la pregunta: Agradecemos nos compartas tus comentarios o sugerencias frente a las actividades de bienestar de la vigencia 2025, los funcionarios realizaron 47 comentarios sugerencias y felicitaciones, los cuales se considerarán para este plan.

Entre las personas que hicieron aportes

5. RIESGOS

Los riesgos más importantes para la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos de la Agencia Nacional de Minería de la vigencia 2025, son los siguientes:

- ❖ Recorte presupuestal que afecte la disponibilidad de recursos.
- ❖ La modificación de la estructura organizacional que implique mayor número de funcionarios a cubrir (por reestructuración o creación de planta temporal)
- ❖ Bajo compromiso de los funcionarios para participar en las actividades programadas de bienestar y mejoramiento de clima organizacional.
- ❖ La salida masiva de servidores producto de procesos de selección de personal.
- ❖ Incumplimiento de requisitos legales en la celebración del contrato del operador del plan de bienestar.
- ❖ Deficiencias en el servicio por parte del operador durante la ejecución del contrato.
- ❖ Variaciones en los precios del mercado, de los materiales, insumos y demás elementos necesarios para la ejecución del contrato del operador del plan de bienestar.
- ❖ Deficiencia en los sistemas de información, tecnológicos y de transporte, necesarios para el desarrollo satisfactorio del contrato.
- ❖ Aumento de los costos por temporada en la que se realizan los eventos.
- ❖ Fenómenos de la naturaleza o ambientales que alteren la ejecución de las actividades.
- ❖ Cancelación de eventos por condiciones sociales adversas para la ejecución y cumplimiento del contrato.

6. PROGRAMAS TRANSVERSALES:

Programa Servimos. El programa "Servimos" es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación, entre otras se mencionan las siguientes alianzas: Jardín Botánico, Mina de Sal de Nemocón, DANE, Positiva Compañía de Seguros, Sociedad Hotelera Tequendama, Centro Dermatológico Federico Lleras, Fondo Nacional del Ahorro.

7. OTRAS INICIATIVAS, ACTIVIDADES Y PROGRAMAS

Estas son aspectos que contribuyen a la generación de bienestar a partir de actividades denominadas salario emocional, y que en la ANM se implementan a partir de iniciativas de sus directivos y otras que fueron concertadas con las organizaciones sindicales:

8. PROPUESTA DE ACTIVIDADES 2025 (ver TABLA 1)

9. RESPONSABLE

La responsabilidad de la formulación, ejecución y evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos será del Grupo de Gestión de Talento Humano de conformidad con el artículo 2.2.10.17 del Decreto Unificado 1083 de 2015 que estipula lo siguiente: “Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces de los programas de bienestar. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal” (Decreto 1227 de 2005, art. 85).

Las actividades propuestas se plantean con base en los diagnósticos ya indicados, pero atendiendo a los riesgos mencionados y otras variables contingentes, es posible que se fusionen, eliminen o replanteen en su alcance.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos de la ANM se ejecutará con plena observancia de las normas vigentes en materia de bienestar social de los empleados públicos, austeridad del gasto público, régimen de contratación pública, presupuesto público y estatuto anticorrupción.

El seguimiento se realizará de forma trimestral en el que se verificará el cumplimiento de las actividades tanto las realizadas con apoyo de las cajas de compensación como las realizadas a través del operador contratado para este fin.

11. INDICADORES

Los indicadores del presente plan de bienestar e incentivos serán los siguientes:

Indicador operativo

Cumplimiento del plan de bienestar e incentivos. *Número de actividades planeadas por periodo / Número de actividades realizadas por periodo.*

Este indicador aporta al indicador del plan estratégico de talento humano.

