

República de Colombia



Libertad y Orden

AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA

RESOLUCIÓN NÚMERO 286 DE

( 31 MAY 2017 )

*"Por la cual se adopta el Programa de Bienestar Social y el Sistema General de Estímulos e Incentivos para los Servidores Públicos de la Agencia Nacional de Minería en la vigencia 2017"*

**LA PRESIDENTE DE LA AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA, ANM**

En ejercicio de sus facultades legales y en especial de las conferidas por el Decreto Ley 4134 de 2011, la Ley 909 de 2004, el Título II del Decreto-Ley 1567 de 1998 y el Título 9 del Decreto 1083 de 2015, y

**CONSIDERANDO:**

Que es deber de la ANM contribuir a un entorno laboral apropiado, a través del programa de Bienestar Social e Incentivos propuesto para los servidores públicos de la Agencia Nacional de Minería, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionalidad.

Que el Decreto-Ley 1567 de 1998 establece el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Que adicionalmente en el artículo 19 define: "Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto-Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos."

Que el artículo 30 del Decreto ibídem define los tipos de planes de incentivos así: "Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios."

*Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo."*

Que el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 establece que "Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la

HA

"Por la cual se adopta el Programa de Bienestar Social y el Sistema General de Estímulos e Incentivos para los servidores públicos de la Agencia Nacional de Minería en la vigencia 2017"

evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo".

Que en el artículo 1 del Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, señala: "(...) *profesionalización del servidor público*. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará a los empleados con derechos de carrera administrativa".

Que en virtud de lo anterior, se hace necesario adoptar el Programa de Bienestar Social y el Sistema General de Estímulos e Incentivos para los servidores públicos de la Agencia Nacional de Minería.

Que, en mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1º.** Adóptese el Programa de Bienestar Social y el Sistema General de Estímulos e Incentivos para los Servidores Públicos de la Agencia Nacional de Minería para la vigencia 2017, cuyo anexo técnico hace parte integral de la presente Resolución.

**ARTÍCULO 2º.** Serán beneficiarios de las actividades de Bienestar Social, los servidores públicos de la Agencia Nacional de Minería y sus familias.

**ARTÍCULO 3º.** El Programa de Bienestar Social y el Sistema General de Estímulos e Incentivos queda supeditado en su ejecución a la disponibilidad presupuestal del rubro correspondiente para la presente vigencia.

**ARTÍCULO 4º.** La presente Resolución rige a partir de su expedición

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá D.C., a los 31 MAY 2017

  
SILVANA BEATRIZ HABIB DAZA

Elaboró: Elkin Alberto Moreno Crespo - Gestor GGTH   
Revisó: Freddy Maurice Cortés Zea - Coordinador GGTH   
Andrés Felipe Vargas Torres - Asesor Presidencia  
Aprobó: Aura Isabel González Tiga - Vicepresidente Administrativa y Financiera 



**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y EL SISTEMA GENERAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS  
PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA EN LA VIGENCIA  
2017"**



**VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**2017**

Pat

## I INTRODUCCION

El programa de Bienestar Social e Incentivos es un componente esencial del desarrollo integral del servidor público, entendido este como la búsqueda de una cultura que oriente a sus colaboradores al servicio, genere sentido de pertenencia y fortalezca su motivación hacia el cumplimiento de las metas institucionales y consolide el fortalecimiento institucional de la ANM, fortaleciendo la calidad de vida y las bienestar relaciones laborales y familiares.

“La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales”<sup>1</sup>

Con el fin de contribuir al establecimiento de un entorno laboral apropiado, a través del programa de Bienestar Social e Incentivos propuesto para los servidores públicos, la Agencia Nacional de Minería, promueve una serie de actividades al personal adscrito a través de las diversas formas de vinculación como de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y empleados provisionales.

## II DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Este diagnóstico se realizó a través de una encuesta virtual ejecutada por la ANM, realizada en enero de 2017, esta encuesta resultó una eficiente herramienta de toma de información, en la cual se analizaron las percepciones de los vinculados en un período de tiempo relativamente breve.

### Método de calificación

La encuesta es una búsqueda sistemática de información que pretende identificar variables que intervienen, sobre una población o muestra determinada. Posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados que permiten reunir información fiable sobre las opiniones o preferencias de los encuestados.

## III RESULTADOS

### 1. Caracterización de la Población

- ✓ Cobertura La encuesta fue contestada por 198 funcionarios de un total de 393 personas habilitadas para votar, estas corresponden a un 50.3%.
- ✓ Estado Civil El 50% del personal es casado en la ANM y el 32% es soltero, por lo anterior es necesario diseñar actividades que involucren a los solteros y sus círculos más cercanos.
- ✓ Estratificación Los estratos 3 con 89 personas (45%) y el estrato 4 con 54 personas (27%) constituyen el 72% de la población, por lo anterior los planes de vivienda y educación deberán estar enfocados a estos segmentos.
- ✓ Estudios 99 personas tiene estudios a nivel de posgrado que constituye el 50% de la población encuestada y 58 personas a nivel de pregrado (29%) por lo tanto es necesario proponer estudios de posgrado y especialización en las ferias educativas.
- ✓ Uso de la Caja de Compensación Familiar El 52% de los encuestados manifestó que no se benefició de los servicios de la caja de compensación y el 54% de los encuestados manifestaron que nunca o



casi nunca usaban la caja de compensación, por lo anterior que es necesario realizar campañas de uso de la caja de compensación y promocionar sus beneficios.

- ✓ Vivienda El 58 % de los encuestados (113 personas) no tienen casa propia, es por esto que se hace necesario realizar ferias de vivienda e impulsar la adquisición de vivienda con las cajas de compensación, el fondo nacional del ahorro y constructoras privadas.

## 2. Preferencias en Actividades de Bienestar y Deportivas

Una vez realizada la evaluación de las preferencias de los trabajadores se encontró lo siguiente:

- Bolos 116 encuestados, cursos de cocina 85 personas, aerobicos 60 personas, gimnasia 55 personas y futbol cinco 59 personas; por lo tanto estas son las actividades preferidas, por los funcionarios de la entidad.
- Danzas: 160 personas correspondientes al 83% de los encuestados contestaron que estaban de acuerdo con promover un grupo de Danzas en la ANM, por lo tanto es necesario iniciar actividades que conlleven a fortalecer este grupo en la Agencia, por ejemplo clases con la caja de compensación familiar y convenios con los gimnasios.
- Vacaciones recreativas: 193 personas estuvieron de acuerdo en realizar esta actividad, por lo anterior, es necesario continuar promoviendolas para los hijos menores de trece años en la Entidad y la de proyección de vida para jóvenes.

## 3. Evaluación de las actividades realizadas en el 2016 – participación

Sobre la satisfacción de las actividades de bienestar los repondientes reportaron satisfacción, generaron motivación en sus participantes y desarrollaron un ambiente positivo

- Deportes: Mas del 50% de las personas que contestaron la encuesta estuvo de acuerdo en reducir los deportes de contacto en la ANM, destacando a la vez la natación, el tenis de mesa y el mini tejo.



- Olimpiadas El 70% de los entrevistados estuvo de acuerdo en realizar las olimpiadas en la entidad y el 65% asistirá, aún si esta se realizara en fin de semana.
- Carrera 10K El 40% de los funcionarios participarían en una carrera de 10K.
- Ferias de servicios, educativas y financieras: Tuvieron una gran aceptación por lo que es necesario continuar con ellas.
- Actividades al aire libre: las caminatas ecológicas, el día de la familia, la actividad de cierre de gestión y aniversario de la agencia cuentan con el respaldo de la mayoría del personal.

#### IV MARCO NORMATIVO

Conforme con lo dispuesto en el artículo 366 de la Constitución Política de Colombia, *“El bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado. Será objetivo fundamental de su actividad la solución de las necesidades insatisfechas de salud, de educación, de saneamiento ambiental y de agua potable. Para tales efectos, en los planes y presupuestos de la Nación y de las entidades territoriales, el gasto público social tendrá prioridad sobre cualquier otra asignación.”*

El artículo 26 de la Ley 489 de 1998 preceptúa 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.”*

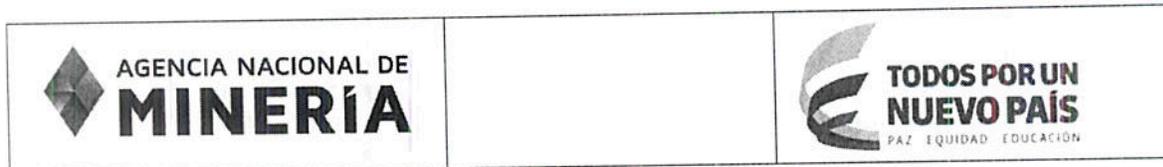
Por su parte, el Decreto Ley 1567 de 1998, *“Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”*, establece que, para los servidores públicos los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como *“aquellos procesos permanentes orientados 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”* y a su vez, determina en el artículo 19 del Capítulo II que, *“Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”*

Además de lo señalado la misma normatividad enunciada, define los tipos de planes de incentivos así: *“Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.”*

Así mismo, la Ley 909 de 2004 prescribe que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen esta ley.

El Decreto Único del Departamento Administrativo de la Función Pública 1083 de 2015, reglamenta para las entidades públicas los programas de bienestar social, los planes de incentivos y los criterios para su otorgamiento.

Es así como la normatividad ha establecido el deber que tienen las entidades para organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar Programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales; artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades, al igual que la promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, entre otros.



## V OBJETIVOS.

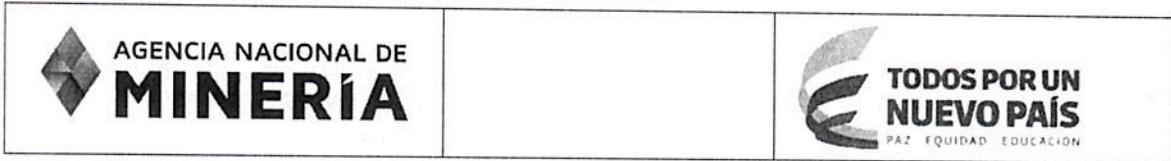
Los objetivos del presente Sistema General de Estímulos e Incentivos son:

### General:

Fortalecer la cultura organizacional para promover el sentido de pertenencia y compromiso de los funcionarios.

### Específicos:

- Propiciar condiciones favorables en el ambiente de trabajo para el desarrollo de la innovación y el sentido de pertenencia de los servidores vinculados a la Agencia.
- Contribuir en el mejoramiento del desempeño laboral que promueva la productividad, la prestación de un mejor servicio, el logro de las metas institucionales y el trabajo en equipo.
- Elevar los niveles de satisfacción e identidad para el fortalecimiento de la cultura organizacional y un mejor desempeño laboral y de los equipos de trabajo.



## VI BENEFICIARIOS

Son Beneficiarios del Programa de Bienestar Social e Incentivos los funcionarios de la Agencia Nacional de Minería

## VII RESPONSABLE.

La responsabilidad de la formulación, ejecución y evaluación del programa de bienestar 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: "Es 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, arto 85)

## VIII EJECUCIÓN.

El Sistema General de Estímulos e Incentivos de la ANM se ejecutarán 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.

## IX ENFOQUES

El Programa de Bienestar Social y el Sistema General de Estímulos e Incentivos de la ANM, estará enfocado en las siguientes áreas temáticas:

### 1. SEGURIDAD SOCIAL Y PRE PENSIONADOS

Atiende las necesidades de protección, ocio, identidad, jubilación y aprendizaje del servidor y sus familias, su objetivo es fortalecer el acceso a los servicios de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo son la coordinación interinstitucional con Entidades Promotoras de Salud - EPS, cajas de compensación, Administradoras de Riesgos Laborales ARL, fondos de pensiones y cesantías, fondos de empleados, etc.,

El Grupo de Gestión de Talento Humano promoverá la difusión de los servicios de las entidades de seguridad social y favorecerá la coordinación y el uso de los recursos disponibles de las Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad.

En el área de pre pensionados se busca preparar a los servidores públicos que estén próximos a ser retirados por cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión de vejez o jubilación, la edad determinada en el sistema general de pensiones o la edad de retiro forzoso, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Las actividades a desarrollar están enfocadas a la preparación del cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, promoviendo un mejor ajuste a los nuevos roles a través de la formulación de nuevos proyectos de vida, el manejo del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y el manejo del dinero. Así mismo la Entidad realiza ferias comerciales en donde los empleados pueden realizar actividades comerciales con venta de productos y explorar diferentes opciones que pueden desarrollar en el futuro.

#### **Estrategias.**

- ✓ Realización de talleres con las entidades prestadoras de servicios de salud, ARL y cajas de compensación familiar y administradoras de pensiones y cesantías de la entidad con el fin de ampliar información y resolver inquietudes de los funcionarios.

- ✓ Coordinación de asesorías personalizadas en las instalaciones de la Agencia a nivel central; para las regionales se dispondrá de un teléfono o sistema de videoconferencia para que los funcionarios y contratistas despejen las dudas relacionadas con los trámites y servicios de estas entidades.
- ✓ Orientación sobre los servicios prestados a los funcionarios en el momento de su vinculación a la entidad.
- ✓ Coordinación y entrega de los carné y documentos de las diferentes prestadoras de servicios como Entidades prestadoras de Salud (EPS), Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondo Nacional de Ahorro (FNA) y Caja de Compensación Familiar.

## 2. RECREACIÓN Y DEPORTES

La recreación es entendida como el conjunto de actividades y situaciones en las cuales el servidor público exteriorice diversión, entretenimiento y relajación.

El Grupo de Gestión de Talento Humano busca mejorar el estado físico de los funcionarios y reducir los niveles de estrés frecuentemente presentados en las labores administrativas y operativas.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, contemplativas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar.

### Estrategias

- ✓ Apoyar la formación de equipos deportivos y recreativos establecidos en convenio con Instituto Distrital de Recreación y Deporte y el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- ✓ Realizar actividades de campo que fortalezcan los lazos de los servidores y sus familias.

ABC

- ✓ Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores; de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta de expectativas para el 2017, se evidencia que los servidores tienen como preferencias: caminatas, día de la familia y participar de actividades culturales.

### 3. AMBIENTE LABORAL

La finalidad básica es crear un ambiente que sea percibido como satisfactorio para los servidores públicos, además busca la reducción de los niveles de estrés ocupacional, y el establecimiento de relaciones más cooperativas entre los vinculados a la Agencia. Este componente complementa las actividades lideradas en el marco del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Clima laboral** El clima laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

**Estrategia:** Realizar seguimiento a los resultados de los indicadores de encuesta de clima laboral.

### 4. EDUCATIVA Y CULTURA CORPORATIVA

Es el programa de apoyo educativo que brinda la Agencia Nacional de Minería a los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, está orientado a elevar el nivel de desarrollo personal y profesional de los funcionarios a través de un porcentaje de financiación del costo de la matrícula para la educación formal. Para ser beneficiario de este apoyo educativo el funcionario debe cumplir con los requisitos por la Agencia Nacional de Minería.

**Estrategias**



Adicionalmente, el Grupo de Gestión del Talento Humano, con el apoyo del Grupo de Participación Ciudadana y Comunicaciones realizará ferias educativas de diferentes universidades y publicará toda la oferta educativa promovida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la ESAP, con el fin de facilitar el acceso a la información a los servidores.

Mediante convenios con el Servicio Nacional de Aprendizaje - Sena, el Grupo Gestión del Talento Humano buscará mejorar competencias de tipo administrativo y relacionado con el servicio al ciudadano, como aporte al Plan Institucional de Capacitación.

Adicionalmente, la Entidad celebrará su quinto aniversario como un medio para fortalecer la cultura corporativa de servicio al cliente, basado en los valores institucionales y orientados hacia el cumplimiento de sus objetivos.

#### **5. SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS.**

La elección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción de la ANM, se efectuará de acuerdo con lo establecido en la Resolución 252 del 28 de abril de 2015 *"por la cual se establece el procedimiento para la elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción de la ANM y se define el criterio de desempate"*.

La Agencia Nacional de Minería en cumplimiento con lo establecido en la legislación reconocerá el desempeño individual del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, bajo las siguientes consideraciones:

#### **Estrategias**

De acuerdo con el artículo 33 del Decreto-ley 1567 de 1998 que dice *"Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con*

*PAE*

*los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.” La ANM establece los siguientes lineamientos:*

- ✓ Elección del mejor empleado de carrera y el mejor de libre nombramiento y remoción, y del mejor empleado por cada nivel jerárquico (asesor, profesional y técnico), según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño.
- ✓ Los incentivos serán entregados en ceremonia oficial y consisten en la entrega de bonos de turismo u otra clase de incentivos no pecuniarios.
- ✓ Los incentivos serán personales e intransferibles por parte de los ganadores
- ✓ Adicionalmente, se hace entrega de reconocimientos especiales, como por ejemplo de menciones de honor por el cumplimiento de las metas estratégicas de la entidad.

Los estímulos e incentivos tienen por objeto otorgar reconocimiento por el buen desempeño laboral, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.