

República de Colombia



Libertad y Orden

AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA

RESOLUCIÓN NÚMERO 147 DE

(28 MAR 2018)

"Por la cual se adopta el programa de bienestar social e incentivos para los servidores públicos de la Agencia Nacional de Minería en la vigencia 2018"

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 diseño, ejecución, seguimiento y evaluación del programa de bienestar social e incentivos propuesto para los servidores públicos de la Agencia Nacional de Minería con vinculación de carrera administrativa, temporal, 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 ibidem 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: *"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 evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio;"*

7/11

ck #

"Por la cual se adopta el programa de bienestar social e incentivos para los servidores públicos de la Agencia Nacional de Minería en la vigencia 2018"

de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo".

Que el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, define como beneficiaria de programas de protección y servicios sociales también a la familia del funcionario público.

Que en el artículo 1° del Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, por el cual se modifica el Decreto Ley 1567 de 1998, 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 prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa*".

Que en virtud de lo anterior, se hace necesario adoptar el programa de bienestar social e incentivos para los servidores públicos de la Agencia Nacional de Minería.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°. Adóptese el programa de bienestar social e incentivos para los servidores públicos de la Agencia Nacional de Minería para la vigencia 2018, cuyo anexo técnico hace parte integral de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2°. Serán beneficiarios de las actividades de bienestar social, los servidores públicos de la Agencia Nacional de Minería y sus familias.

ARTÍCULO 3°. El programa de bienestar social e incentivos queda supeditado en su ejecución a la disponibilidad presupuestal del rubro correspondiente para la presente vigencia.

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

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los **28 MAR 2018**


SILVANA BEATRIZ HABIB DAZA

Elaboró: Ekin Alberto Moreno Crespo - Gestor GGTH 
Revisó: Freddy Maurice Cortes Zea - Experto GGTH 
Elvira Reyes Rodríguez - Coordinador GGTH
Andrés Felipe Vargas Torres - Asesor Presidencia
Aprobó: Aura Isabel González Tiga - Vicepresidente Administrativa y Financiera 


144
147

**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA
AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA EN LA VIGENCIA 2018**



VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2018

I. INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público nacional, el programa de bienestar social e incentivos de la Agencia Nacional de Minería procura dar respuesta a las necesidades y expectativas de sus funcionarios, busca favorecer el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud.

La calidad de vida laboral se refiere "a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como propicio para su bienestar y desarrollo; esta percepción está constituida por condiciones laborales significativas para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, generando un impacto positivo en las entidades, en términos de productividad, motivación, rendimiento laboral y relaciones interpersonales"¹

El programa de bienestar social e incentivos en la Entidad busca generar sentido de pertenencia en sus vinculados y pretende fortalecer también la *motivación* hacia el cumplimiento de las *metas* institucionales, consolidando *una cultura* orientada al *servicio* y por ende, el *fortalecimiento institucional*.

El diagnóstico de necesidades de bienestar permitió tener resultados que sirvieron de insumo para diseñar el presente programa de bienestar social e incentivos para la vigencia 2018, que se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de los servidores públicos, contribuyendo así al cumplimiento de la misión de la Agencia Nacional de Minería, mejorando la calidad de vida y fortaleciendo el clima laboral de la entidad.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG versión 2 actualizado mediante Decreto 1499 de 2017 (modifica el Decreto 1083 de 2015), el artículo 2.2.22.3.2 define el MIPG como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

¹ Fuente: DAFP. Cartilla sistemas de estímulos. Orientaciones metodológicas. 2012.

Para el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG el talento humano está en el centro del esquema como la dimensión más relevante, y se deben formular políticas de gestión y desempeño institucional, para fortalecer el liderazgo bajo principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de la misma deberá tenerse en cuenta los lineamientos de las políticas de gestión y desempeño institucional Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad.

Es aquí donde sale a relucir la importancia de ejecutar un programa de bienestar e incentivos que soporte el elemento fundamental del MIPG, sustento que en la política de gestión estratégica del talento humano mide la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad a través de “rutas de creación de valor público”^[1], entre las cuales se destaca que el programa de bienestar e incentivos impacta directamente en la “ruta de la felicidad”, “del servicio” y “del análisis de datos”.

II. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Este diagnóstico se realizó a través de una encuesta virtual diseñada por el Grupo de Gestión del Talento Humano de la ANM aplicada en diciembre de 2017, que resultó una herramienta eficiente de toma de información, puesto que estos resultados permitieron conocer las percepciones de los vinculados de forma eficiente.

La encuesta aplicada buscó identificar preferencias de los funcionarios. Mediante la recolección de los datos se obtuvo información consolidada que permitió priorizar los temas más importantes y realizar el cronograma de actividades para la presente vigencia.

^[1] La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. Fuente: Manual Operativo - Sistema de Gestión MIPG, 2017. Presidencia de la República de Colombia et al. Consultado el 6/3/2018. Disponible en <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/mipg/index.html>



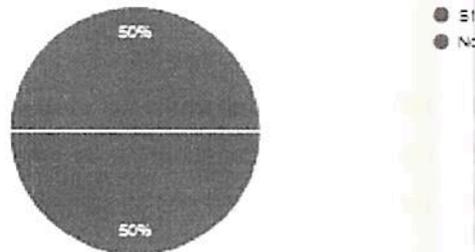
III. RESULTADOS

1. Caracterización de la población encuestada

- ✓ Cobertura. La encuesta fue contestada por 162 funcionarios de un total de 353 personas habilitadas para participar, quienes corresponden a un 45.89%.
- ✓ Tipo de vinculación. Según el tipo de vinculación las personas de la entidad contestaron la encuesta así: El 77.2% (125 personas) de carrera administrativa; el 16.7% (27 personas) provisionales y 5.6% (9 personas), de libre nombramiento y remoción.
- ✓ Estado civil. El 50% de los encuestados son casados (82 personas); el 32.1% solteros (52 personas); el 13% unión libre (21 personas) y el 4.3% divorciado (7 personas).
- ✓ Género. 86 personas, es decir el 53.1% de los encuestados son hombres, y 76 personas, es decir el restante 46.9%, son mujeres.
- ✓ Vivienda. El 55 % de los encuestados (88 personas) no tienen casa propia.
- ✓ Uso de la caja de compensación familiar. El 50% de los encuestados manifestó que no se benefició de los servicios de la caja de compensación, por lo anterior que es preciso realizar campañas que incentiven el uso de la caja de compensación y promocionar las actividades entre el personal vinculado a la ANM, tanto para el afiliado directamente como para su núcleo familiar.

¿En el último año ha usado los servicios de su Caja de Compensación Familiar?

112 respuestas



- ✓ Servicios complementarios en medicina. 58 personas manifestaron poseer este beneficio; 75 personas (46.3% de los encuestados) reportaron que les gustaría tener este beneficio y 29 personas contestaron que no ven necesario tener estos servicios. Conforme a estos resultados es necesario realizar promoción de estos planes, a través de diferentes convenios para que los vinculados de la ANM accedan estos beneficios.

- ✓ Servicios complementarios de atención médica domiciliaria. 45 personas manifiestan tener el servicio de atención médica domiciliaria, 42 personas no lo ven necesario y 74 vinculados no tienen este servicio *pero les gustaría tenerlo*, por lo anterior, es importante mantener y promover acuerdos de beneficios con empresas de este segmento.

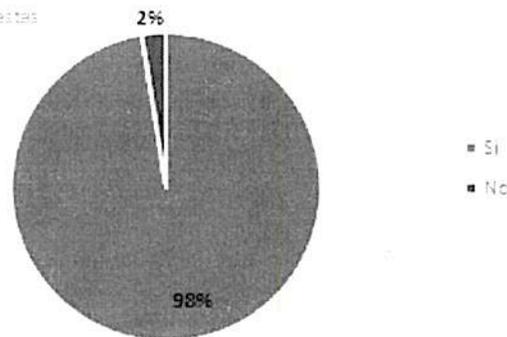
2. Preferencias en actividades de bienestar y deportivas

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

- El 98 % de los encuestados está de acuerdo en realizar actividades de integración a nivel nacional

¿Está de acuerdo en realizar actividades de integración a nivel nacional?

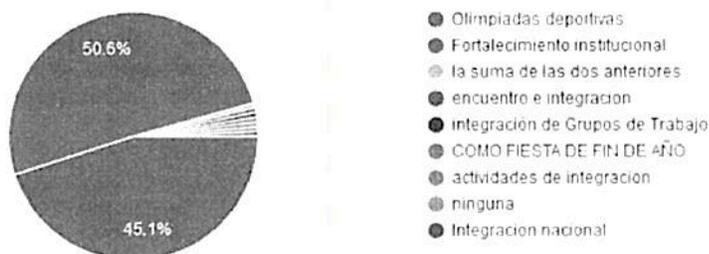
162 respuestas



- El 50.6% de los encuestados prefiere actividades de integración, mientras que el 45.1% de las personas que contestaron esta encuesta prefieren olimpiadas deportivas.

Como actividad de integración nacional prefiero

162 respuestas

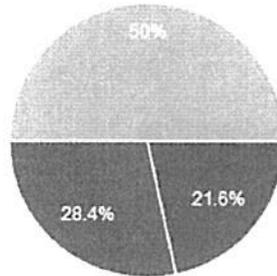


- A la pregunta ¿cuánto tiempo recomendaría que durara este evento?, el 50% de los funcionarios contestaron que prefería 3 días incluyendo fin de semana.



Recomendaría que este evento se realice en el 2018, en:

152 respuestas

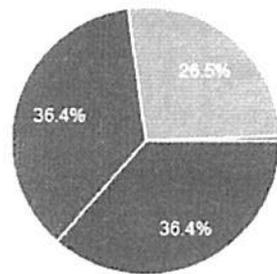


- 1 día
- 2 días (con fin de semana)
- 3 días (con fin de semana)

- Sobre las preferencia en deportes, a continuación presentamos los más populares:
 - ✓ Fútbol 21%
 - ✓ Bolos 16%
 - ✓ Otro 11%
- Sobre la preferencia de las actividades, los funcionarios contestaron que los eventos con las familias y de fortalecimiento organizacional son de igual importancia.

¿En cuál de los siguientes programas considera usted que se debe invertir más?

162 respuestas

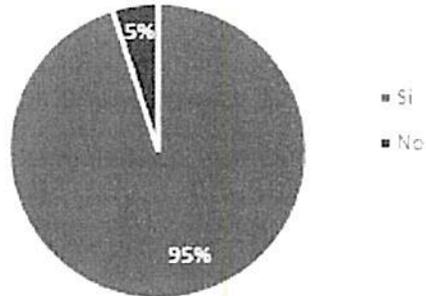


- Actividades de fortalecimiento institucional
- Actividades con las familias de los funcionarios
- Actividades deportivas de los funcionarios
- Actividades familiares

- A las preguntas sobre hijos, los funcionarios contestaron tener:
 - Hijos menores de 5 años: 23 personas
 - Hijos entre 5 y 14 años: 57 personas
 - Hijos entre 14 y 18 años: 27 personas
- Caminatas ecológicas:
 - 154 personas contestaron que están de acuerdo en seguir realizando estas caminatas.

¿Está de acuerdo que la ANM realice caminatas ecológicas?

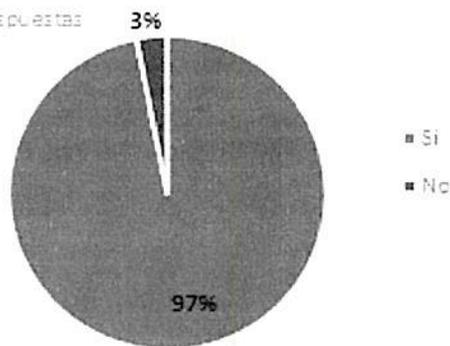
162 respuestas



- Día de la familia: 157 personas contestaron que están de acuerdo en seguir realizando esta actividad.

¿Está de acuerdo que la ANM realice la actividad denominada el día de la familia?

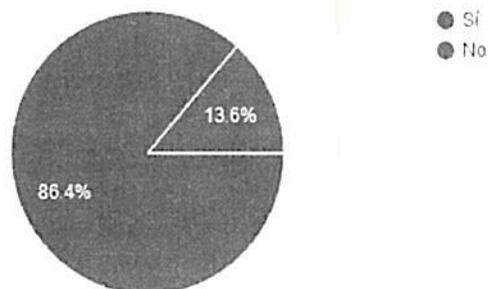
162 respuestas



- A la pregunta de promover un grupo musical en la Agencia, 140 personas aprobaron la propuesta.

¿Está de acuerdo en promover un grupo musical en la ANM?

162 respuestas

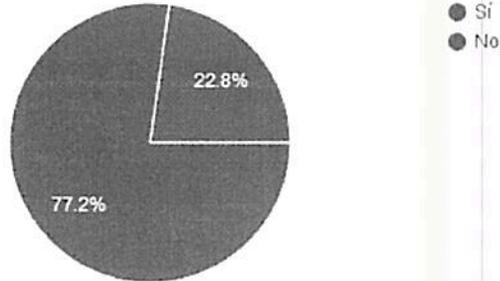




- A la pregunta de promover un grupo de teatro en la Agencia, 125 personas contestaron que si.

¿Está de acuerdo en promover un grupo de teatro en la ANM?

162 respuestas



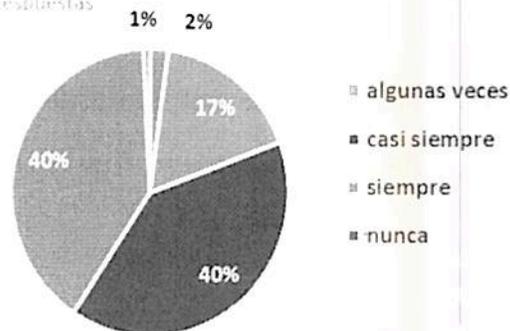
3. Evaluación de las actividades realizadas en el 2017 – participación

Sobre la satisfacción de las actividades de bienestar los encuestados reportaron lo siguiente:

A la pregunta: ¿Las actividades de bienestar generaron un clima de integración y bienestar? el 80% de las personas contestaron que siempre y casi siempre las actividades les generaron esta percepción.

¿Las actividades de bienestar generaron un clima de integración y bienestar ?

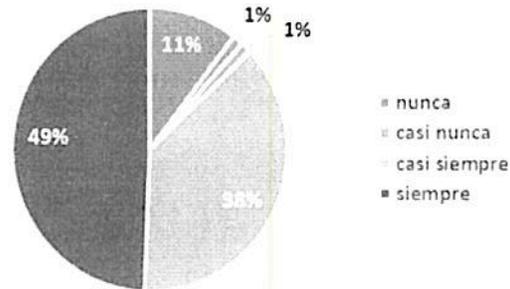
162 respuestas



A la pregunta: Las actividades de bienestar contribuyeron a su bienestar familiar y/o laboral: 87% contestaron siempre y casi siempre.

¿Las actividades de bienestar contribuyeron a su bienestar personal, familiar y/o laboral.?

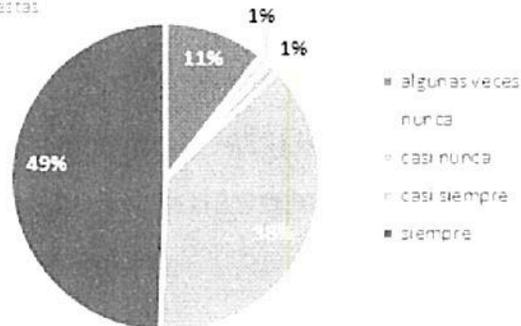
162 respuestas



El 85% de los encuestados opinaron que casi siempre y siempre las actividades de bienestar se caracterizaron por su calidad.

¿Las actividades de bienestar se caracterizaron por su calidad?

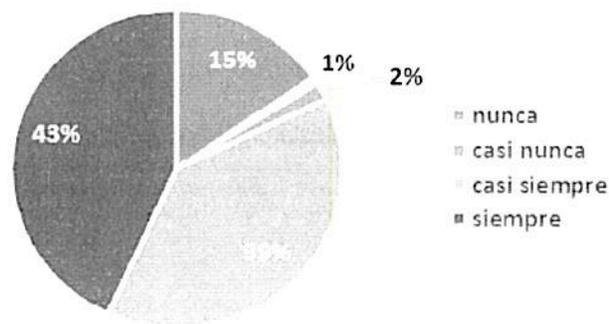
162 respuestas



Sobre la motivación de los participantes en las actividades de bienestar, los encuestados contestaron que siempre y casi siempre generaron motivación en un 82%.

¿Las actividades de bienestar generaron motivación en los participantes.?

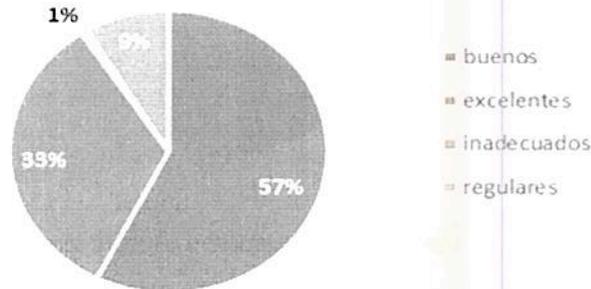
162 respuestas



Los aspectos logísticos (refrigerios, obsequios, locaciones, etc.) de los eventos de bienestar:

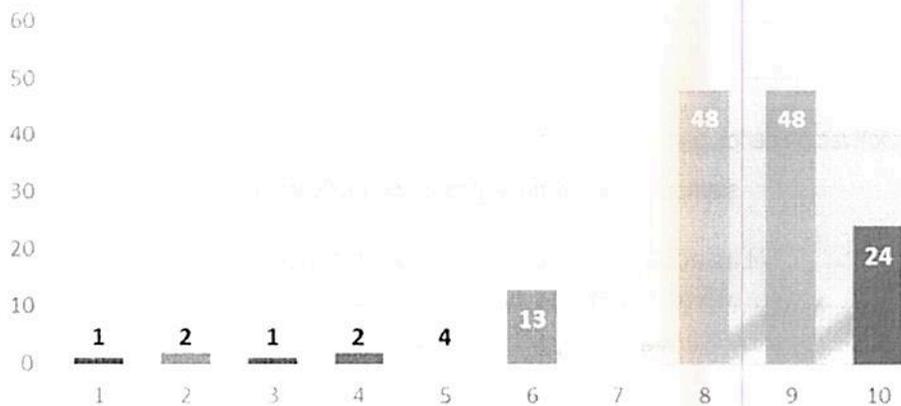
¿ Los aspectos logísticos (refrigerios, obsequios, locaciones, etc.) de los eventos de bienestar me parecieron:?

162 respuestas



A la percepción del grado de satisfacción en las actividades de bienestar en general, (siendo 10 totalmente satisfecho), fue:

Grado de satisfacción con el programa de bienestar de la ANM.



En promedio, los 162 funcionarios que copntestaron la encuesta evaluaron la satisfaccion con el programa de bienestar es de 8.03/10.



Las razones por las cuales los funcionarios no participan en las actividades de bienestar son:

- 47 personas que representan el 29% de los encuestados manifiestan que "no tienen tiempo".
- 23 personas que representan el 14.2% argumentan "no me entero de las actividades".
- 9 personas que representan el 5.6% manifiestan que "participar no es de mi interés".

Las actividades que se deberían seguir realizando son:

Día de la familia, con 58 votos.

Caminata ecológica con 52 votos.

Día de los niños con 38 votos.

Encuentro nacional con 53 votos.

Presentación de resultados con 40 votos.

Prepensionados con 26 votos.



IV. MARCO NORMATIVO

La Constitución Política de Colombia que consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen todos los colombianos, art 366.

El Decreto 1567 de 1998 establece que, para los servidores públicos, los programas de bienestar social deben ser entendidos 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, la Ley 909 de 2004, el Decreto - Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005 reglamentan que las entidades deben 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, vacacional, artístico y cultural, 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.

El artículo 20 del Decreto - Ley 1567 reza lo siguiente: “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”.

Este Decreto-Ley 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.

Adicionalmente, en su capítulo II, 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”*. Además, en el artículo 30 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.”

El artículo 26 de la Ley 489 de 1998 preceptúa que: *“El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distinguen 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.”*

El Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del sector función pública, dispone para las entidades públicas los programas de bienestar social, los planes de incentivos y los criterios para su otorgamiento. Ha sido objeto de varias modificaciones que se incorporan a su articulado, entre ellas el artículo 4 del Decreto número 051 de 2018, que modificó el párrafo No. 2 del artículo No. 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, que define el concepto de familia del funcionario público, entre otros.

También se expidió el Decreto 1499 de 2017 modificadorio del Decreto 1083, que desarrollando los mandatos del artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, establece la actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

De acuerdo con el párrafo del artículo 3º de la Ley 1857 de 2017, que adiciona un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009, la ANM deberá facilitar, promover y gestionar “una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.”

V. OBJETIVOS

Los objetivos del presente programa de bienestar social e incentivos son:

General:

Consolidar el fortalecimiento institucional a través de la promoción del sentido de pertenencia y compromiso de los funcionarios.



Específicos:

- Propiciar condiciones favorables en el ambiente de trabajo para el fortalecimiento del sentido de pertenencia de los servidores vinculados a la Agencia Nacional de Minería.
- Elevar los niveles de satisfacción e identidad que incida en el mejoramiento del desempeño laboral, promueva la productividad, el servicio, el logro de las metas institucionales y el trabajo en equipo.
- Destacar la labor de los servidores públicos por medio de programas de estímulos e incentivos para recompensar el desempeño y fortalecer la cultura de la excelencia.

VI. BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del programa de bienestar social e incentivos los funcionarios de la Agencia Nacional de Minería y sus familias (cónyuges, padres e hijos hasta los 25 años, o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor).

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 único 1083 de 2015 que estipula lo siguiente: "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".

VIII. EJECUCIÓN

El programa de bienestar social 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.

Para las actividades en las que se requiera contratar su realización, el objeto del contrato para la presente vigencia será: "Contratar la prestación de servicios integrales para ejecutar el programa de bienestar social e

incentivos de la Agencia Nacional de Minería vigencia 2018, mediante la realización de actividades de naturaleza cultural, lúdica, deportiva, recreativa y formativa dirigidas a los trabajadores de la Agencia Nacional de Minería ANM y a sus familias, para la mejora del bienestar y el clima organizacional."

IX. ENFOQUES

El programa de bienestar social 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 su familia, su objetivo es fortalecer el acceso a los servicios de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo son la difusión de los servicios y la coordinación interinstitucional para el mejor uso de las Entidades Promotoras de Salud - EPS, cajas de compensación, Administradoras de Riesgos Laborales ARL, fondos de pensiones y cesantías, fondos de empleados, fondos de vivienda, etc.

En el área de pre-pensionados se busca preparar a los servidores públicos que estén próximos al retiro por cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión de vejez ya sea 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 numeral 3 del artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

El funcionario adquiere la calidad de pre-pensionado cuando le falten tres años o menos de cumplir con los requisitos para tener el derecho de pensión.

- En el régimen de prima media, que son los afiliados al hoy Colpensiones, se deben reunir dos requisitos: (i) mínimo 1,300 semanas de cotización y (ii) 57 años de edad para las mujeres y 62 para los hombres.
- Por su parte, en el régimen de ahorro individual con solidaridad, los afiliados a los fondos privados no tienen que cumplir con una edad y semanas mínimas de cotización, basta confirmar que el monto en la cuenta del afiliado sea suficiente para una pensión equivalente al 110% del salario mínimo por el tiempo de su vida probable proyectado actuarialmente.



Las actividades a desarrollar están enfocadas a la preparación del cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación a esta nueva etapa, promoviendo un mejor ajuste a los nuevos roles a través de la formulación de proyectos de vida, el manejo del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y el manejo del dinero. En el mismo sentido, la Entidad realiza ferias comerciales en donde los vinculados 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, cajas de compensación familiar, administradoras de pensiones y cesantías de la entidad y demás entidades, 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.

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, como complemento a las acciones que en materia de seguridad y salud en el trabajo brinde la ANM.

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 y familia (cónyuges, padres e hijos hasta los 25 años, o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor).

De acuerdo con el párrafo del artículo 3º de la Ley 1857 de 2017, que adiciona un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009, la ANM deberá facilitar, promover y gestionar "una jornada semestral en la que sus empleados puedan



compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario."

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.
- ✓ 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 2018, 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 numeral 1 del 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, 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 superior. Para ser beneficiario de este apoyo educativo el funcionario debe cumplir con los requisitos determinados en la Resolución 364 de 2017 de 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 (DAFP) y la Escuela Superior de la Administración Pública (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 aprovechará la conmemoración del aniversario de fundación de la Agencia como una ocasión para realizar fortalecer la cultura corporativa de servicio al cliente, basado en los valores institucionales y la gestión del cambio.

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.



Estrategias

De acuerdo con el artículo 33 del Decreto-Ley 1567 de 1998 “Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional”. Al respecto 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, la Agencia Nacional de Minería podrá hacer entrega de reconocimientos especiales, como por ejemplo de menciones de honor, por reconocimiento de tiempo de vinculación con la entidad, o 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 la Entidad.

6. VIVIENDA Y VEHÍCULOS

Para la Agencia Nacional de Minería las condiciones de vida y la adquisición de vivienda y de vehículo es un indicador de calidad de vida que impacta positivamente en el bienestar de los funcionarios; las encuestas presentadas muestran que un alto porcentaje no tiene casa propia.



Estrategias

El Grupo de Gestión del Talento Humano con el apoyo de la caja de compensación, el Fondo Nacional del Ahorro (FNA) y el Grupo de Participación Ciudadana y Comunicaciones realizará ferias de vivienda, con el fin de facilitar el acceso a la información a los diferentes proyectos de vivienda y planes de financiación ofertados.

Adicionalmente, la Entidad invitará al FNA para que realice conferencias en las instalaciones de la Agencia a nivel central o regional.

También la entidad prevé invitar reconocidos concesionarios de automóviles para que realicen ferias de vehículos y ofrezcan descuentos y oportunidades de financiación a los vinculados de la Entidad.

CRONOGRAMA

CRONOGRAMA PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y SISTEMA GENERAL DE ESTIMULOS E INCENTIVOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA VIGENCIA 2018			
ENFOQUE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	FECHA DE REALIZACIÓN
Ambiente Laboral y servicio social	Feria Financiera	Realización de una feria de entidades financiera y fondos de empleados	ENERO
Ambiente laboral y servicio social.	Conferencia FNA	Realización de una charla en la cual se les explique a los funcionarios los servicios del FNA en lo relacionado con crédito educativo, adquisición de vivienda, presencial y video conferencia	FEBRERO (21)
Ambiente Laboral y servicio social	Feria de servicios	Espacio para que los vinculados a la Agencia Nacional de Minería ofrezcan sus productos y servicios	FEBRERO (27)
Recreativo y cultural	Día de la Mujer 8 MARZO DE 2018	Conmemoración del día de la mujer en la sede central y rifas a nivel nacional	MARZO
Recreativo y cultural	Feria del Libro	Actividad en la que los funcionarios y contratistas de toda la entidad podrán traer libros y películas para vender o intercambiar con sus compañeros	ABRIL
Seguridad social y protección	Charla pre pensionados	Actividad en la que los funcionarios próximos a pensionarse podrán recibir información relativa a los trámites relacionados con la pensión de jubilación presencial y video conferencia	ABRIL
Recreativo y cultural	Olimpiadas mentales	En los pares se realizarán campeonatos de dominó, parques, damas chinas o ajedrez. El ganador será premiado por el grupo de Gestión de Talento Humano	ABRIL
Familiar	Día de los Niños	En convenio con la caja de compensación se celebrará el día del niño en sus instalaciones (27 abril aproximadamente)	ABRIL
Recreativo y cultural	Día de la secretaria (ASISTENTE)	Celebración del día de la secretaria con apoyo de la caja de compensación familiar- nivel central. Para los asistentes de los PARES se les enviará un obsequio.	ABRIL
Ambiente Laboral y servicio social	Feria de servicios	Espacio para que los vinculados a la Agencia Nacional de Minería ofrezcan sus productos y servicios	MAYO
Ambiente laboral y servicio social.	Conferencia FNA	Realización de una charla en la cual se les explique a los funcionarios los servicios del FNA en lo relacionado con crédito educativo, adquisición de vivienda, presencial y video conferencia	MAYO



Recreativo y cultural	olimpiadas mentales	En los pares se realizarán campeonatos de dominó, parqués, damas chinas o ajedrez. El ganador será premiado por el grupo de Gestión de Talento Humano	MAYO
Recreativo y deportivo	Danzas o Aeróbicos **	Clases de danzas en el nivel central y regional	JUNIO
Ambiente Laboral y servicio social	Feria de servicios financieros	En esta actividad las entidades financieras y fondos de empleados presentarán sus ofertas a los empleados de la ANM, los pares podrán solicitar asesoría telefónicamente	JUNIO
Cultura corporativa	Día del servidor público 27 DE JUNIO	Realización de actividades de formación y conocimiento personal en la que se exalte y dignifique el servidor público en la Entidad	JUNIO
Educativa y cultural	Feria educativa	realización de una feria educativa en la que diferentes instituciones educativas presentan sus propuestas a nivel Bogotá y PARES	JUNIO
Servicio social.	Feria de vivienda	Realización de una feria de vivienda para que las constructoras ofrezcan soluciones de vivienda a los funcionarios y contratistas de la ANM, los contratistas podrán pedir asesoría telefónica con las entidades solicitadas	JULIO
Recreativo y cultural	Día del conductor	En este día la Agencia destaca la labor de nuestros conductores. Con una misa	JULIO
Ambiente Laboral y servicio social	Taller de pre-pensionados	Realización de un taller que permita a las personas en calidad de pre-pensionados prepararse para esta nueva etapa, con Colpensiones	JULIO
Deportivo y cultural	convenios interinstitucionales	Participación de los funcionarios y contratistas en competencias interinstitucionales	AGOSTO A DICIEMBRE
Actividad recreativa y cultural	Feria del Libro	Actividad en la que los funcionarios y contratistas podrán traer libros y películas para vender o intercambiar con sus compañeros	JULIO
Recreativo y cultural	Olimpiadas mentales	En el nivel central se realizarán campeonatos de dominó, parqués, damas chinas o ajedrez. El ganador será premiado por el grupo de Gestión de Talento Humano	AGOSTO
Ambiente Laboral y servicio social	Feria de servicios	Espacio para que los vinculados a la Agencia Nacional de Minería ofrezcan sus productos y servicios	AGOSTO
Actividad cultural y recreativa	Actividad solos y solas	taller de cata de vinos y quesos	JUNIO - JULIO
Deportivo y recreativo	Caminata ecológica	Realización de caminata a las afueras de las instalaciones ANM Central y PARES	MAYO
Cultura corporativa	Aniversario de la Entidad	Realización de evento en el cual se conmemore el quinto aniversario de la entidad	AGOSTO

Deportivo y cultural	Clases de Danzas o Aeróbicos **	En convenio con diferentes empresas de entrenamiento deportivo la Agencia coordinará clases para los pares donde estas empresas tengan sede.	MARZO A DICIEMBRE
Actividad cultural y recreativa	Fiesta de disfraces	Celebración del día de los niños en la que funcionarios y contratistas se podrán disfrazar y los niños podrán visitar las instalaciones de la agencia	OCTUBRE
Recreación y deportivo	Vacaciones recreativas	Realización de vacaciones recreativas para los hijos de funcionarios en el nivel central	OCTUBRE
Recreativo y cultural	Feria del Libro	Actividad en la que los funcionarios y contratistas de toda la entidad podrán traer libros y películas para vender o intercambiar con sus compañeros	OCTUBRE
Cultural, recreativo y deportivo	Encuentro nacional cultural y deportivo	Realización de un encuentro nacional con los funcionarios de la ANM donde se fortalezcan aspectos misionales estratégicos y de calidad de vida.	SEPTIEMBRE
Actividad familiar	Día de la Familia Bogota y PARs	Realización de un pasadía con un familiar a un centro recreativo	JUNIO
Recreativo y cultural	Tarde de amigos	Con el apoyo de la caja de compensación realizaremos tarde de amigos	NOVIEMBRE
Recreativo y cultural	Olimpiadas mentales	En los pares se realizarán campeonatos de dominó, parqués, damas chinas o ajedrez. El ganador será premiado por el grupo de Gestión de Talento Humano	NOVIEMBRE
Recreativa y cultural	Tarde de amigos	Con el apoyo de la caja de compensación realizaremos tarde de amigos EXCLUSIVA para PARES	NOVIEMBRE
Actividad para el encuentro y reforzamiento de los lazos familiares	Vacaciones recreativas adolescentes	Realización de un salida con adolescentes de la Entidad donde se les de capacitación sobre plan de vida.	DICIEMBRE
Ambiente Laboral y servicio social	Feria de servicios	Espacio para que los vinculados a la Agencia Nacional de Minería ofrezcan sus productos y servicios	DICIEMBRE
Cultura corporativa	Presentación anual de resultados	En este espacio la Agencia presenta resultados exalta la labor de los equipos de trabajo en relación con los objetivos de la ANM	DICIEMBRE
Seguridad social y protección	Asesorías personalizadas	Asesorías permanentes con EPS's, caja de compensación y entidades financieras.	MENSUAL

** Estas actividades se realizaran si se presentan saldos a favor en la ejecución del contrato

