

Plan de Bienestar e Incentivos 2019

Agencia Nacional de Minería

1. INTRODUCCIÓN

“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 funcionarios, generando un impacto positivo en las entidades, en términos de productividad, motivación, rendimiento laboral y relaciones interpersonales”¹

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público nacional, el plan de bienestar social e incentivos de la Agencia Nacional de Minería, procurará dar respuesta a las necesidades y expectativas de sus funcionarios para favorecer el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia.

El plan 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*.

2. OBJETIVOS

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

2.1 Estratégico Institucional

Uno de los objetivos estratégicos institucionales es “Consolidar el fortalecimiento institucional”, dentro del que se enmarcan todas las acciones de mejoramiento que impacten en el desarrollo y la productividad del talento humano en la entidad. Por lo tanto, todas las actividades y programas incluidos en este Plan apuntan a ese objetivo estratégico institucional.

2.2 General:

Consolidar el fortalecimiento institucional a través del diseño, desarrollo y ejecución de programas y actividades que contribuyan a generar sentido de pertenencia y compromiso de los funcionarios y, por ende, a incrementar su productividad.

2.3 Específicos:

¹ Fuente: DAFP. [Guía de Estímulos para los Servidores Públicos](#). 2018.

- Propiciar condiciones favorables en el ambiente de trabajo para los servidores vinculados a la Agencia Nacional de Minería.
- Elevar los niveles de satisfacción de los vinculados a la entidad que promueva mayor productividad, el mejoramiento del servicio, el mejoramiento en la percepción del clima laboral, el logro de las metas institucionales y el trabajo en equipo.
- Destacar la labor de los servidores públicos por medio del Sistema General de Estímulos e Incentivos, para recompensar el desempeño y fortalecer la cultura de la excelencia.

3. ALCANCE

El alcance del plan de bienestar social e incentivos de la Agencia Nacional de Minería está dirigido a los funcionarios y sus familias (cónyuges, padres e hijos hasta los 25 años, o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor)

4. DIAGNÓSTICOS

Los diagnósticos de los resultados de satisfacción de las actividades, los resultados de la encuesta de bienestar, los resultados de la encuesta de clima organizacional, los resultados de la encuesta MIPG y los resultados de la encuesta de desempeño institucional.

El diagnóstico de necesidades de bienestar permitirá tener unos resultados que sirvieron de insumo para diseñar el presente Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2019. Este 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.

5. RIESGOS

Los riesgos más importantes para la ejecución del plan de bienestar de la vigencia 2019 son los siguientes:

- Deficiencias en la planeación y estructuración del proceso de contratación del operador de las actividades del plan de bienestar
- Acuerdos fraudulentos entre dos o más oferentes, en la presentación de las ofertas (con el fin de lograr que el proceso sea adjudicado a un proponente en particular)
- Errores en el proceso de evaluación de las propuestas
- Incumplimiento de requisitos legales en la celebración del contrato del operador del plan de bienestar
- Deficiencias en el servicio por parte del contratista 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. ESTRATEGIA

La estrategia del plan de bienestar social e incentivos de la ANM, consistirá en enfocar sus acciones en las siguientes áreas temáticas:

6.1 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.

6.2 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.

6.3 Clima 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.

6.4 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 determinados en la Resolución 364 de 2017 de la Agencia Nacional de Minería.

6.5 Selección de los mejores empleados y mejores equipos de la entidad: 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”.

6.6 Vivienda y vehículos: Para la Agencia Nacional de Minería las condiciones de vida y la adquisición de vivienda y de vehículo es un aspecto de calidad de vida que impacta positivamente en el bienestar de los funcionarios

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, así mismo mantendrá acuerdos de beneficios con empresas públicas y privadas.

7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ASUNTO	2019											
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Identificación de Necesidades de Bienestar 2019	X											
Tabulación encuesta de necesidades	X											
Elaboración plan de Bienestar 2019	X											
Presentación Comisión de Personal PIC 2019	X											
Elaboración Resolución Bienestar	X											
Solicitud CDP		X										
Elaboración estudios previos contratación plan de Bienestar		X										
Entrega documentos al Grupo de Contratación para trámite de contratación del plan de bienestar 2019		X										
Ejecución del contrato		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Realización del plan de apoyo educativo	X					X						
Identificación de Necesidades de bienestar 2020											X	
Presupuesto y Planeación Pan de bienestar 2020											X	
Elección de los mejores empleados de carrera administrativa											X	
Cierre y entrega de informes												X

8. RESPONSABLE

La responsabilidad de la formulación, ejecución y evaluación del plan 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, Art. 85)

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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.

El seguimiento se realizara de forma trimestral mediante un informe realizado por el responsable del desarrollo del plan de bienestar 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.

9.1 Indicadores

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

Indicadores de efectividad:

- Porcentaje de satisfacción de las actividades
- Utilización de presupuesto del apoyo educativo

9.2 Evaluación de eficacia de las actividades

Indicador de eficacia del presente plan se establecerá mediante el seguimiento del siguiente indicador:

Número de actividades planeadas por periodo / Número de actividades realizadas por periodo

10. ACCIONES DE MEJORA

Las acciones de mejora estarán basadas en los resultados de la encuesta de bienestar, los resultados de la encuesta de clima organizacional, los resultados del FURAG y los resultados de la encuesta de desempeño institucional, además de la evaluación de resultados de la implementación del presente plan.

Elaboró: Elkin Alberto Moreno Crespo, Profesional GGTH
Revisó: Alexander Márquez Ríos, Coordinador GGTH
Aprobó: Aura Isabel González Tiga, Vicepresidente Administrativa y Financiera