

Plan de Incentivos

Agencia Nacional de Minería

2020



El futuro
es de todos

Minenergía

1. INTRODUCCIÓN

El plan de Bienestar e Incentivos de la Agencia Nacional de Minería 2020 hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano y guarda relación con los lineamientos del plan estratégico institucional.

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público nacional, el plan de incentivos de la Agencia Nacional de Minería, procura 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.

Para la construcción de este documento se tuvieron en cuenta los resultados de las mediciones asociadas a la satisfacción de las actividades realizadas durante el 2019, los resultados de la encuesta de clima organizacional, las necesidades del plan institucional de capacitación, los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el código de integridad de la entidad, así como de los ejercicios de diálogo desarrollados en las distintas instancias participativas con representantes de los colaboradores.

El bienestar laboral hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de la Agencia Nacional de Minería, que aporte a la profesionalización del servicio público y a la ejecución de buenas prácticas en gestión del talento humano que hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano y guarda relación con los lineamientos del plan estratégico institucional orientadas al fortalecimiento institucional traducido en el desarrollo de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los vinculados. Para mejorar continuamente la labor que se le presta a la ciudadanía es necesario, entre otras cosas, propender por un ambiente laboral integral que, a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el MIPG, mejore el desempeño institucional y genere valor público para la ciudadanía.

“La calidad de vida laboral (CVL) o calidad de vida en el trabajo (CVT) se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es negativa, en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la empresa (Baitul, 2012)”.

El plan de incentivos en la Agencia Nacional de Minería busca generar sentido de pertenencia en sus servidores públicos y pretende fortalecer la motivación hacia el cumplimiento de las metas institucionales, consolidando una cultura orientada al servicio y por ende el fortalecimiento institucional.

De acuerdo con las orientaciones metodológicas del Departamento Administrativo de la Función Pública este plan pretende estar alineado con los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, esto es que el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones



de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos: *Axiológicas*: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad. *Existenciales*: formas de hacer, ser, tener y estar.

Las actividades que se plantean para la vigencia 2020 no solamente involucran a los servidores públicos sino también a sus familias, la oferta incluye programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos y una forma novedosa de conectar la participación en actividades o programas institucionales con el acceso a experiencias de bienestar que le apuntan a los intereses característicos de la personas según el momento de vida que atraviesan: paternidad, relaciones de pareja, pre pensionado, soltería, hijos adolescentes, entre otras. A mayor participación, aumenta las opciones de acceder a las experiencias complementarias.

En este documento se describe el marco operativo para el desarrollo de las actividades previstas para la vigencia.

2. OBJETIVOS

Los objetivos del presente plan de incentivos son:

2.1 Estratégico Institucional

“Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia”, 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 a través de espacios de aprendizaje, entretenimiento e integración familiar que redundan en el desarrollo personal social y laboral del servidor público.

2.3 Específicos

- Fomentar el ejercicio de los valores establecidos en código de integridad de la Entidad

a través de actividades experienciales que se fortalezca su interiorización y se visibilicen en la práctica de los comportamientos esperados.

- Incentivar la participación en programas institucionales de acuerdos de beneficios vinculándolas a las actividades complementarias del plan de bienestar.
- Propiciar espacios de reconocimiento a los servidores por sus contribuciones y su desempeño.
- Promover actividades que disminuyan los niveles de riesgo psicosocial, buscando prevenir y disminuir los estados de tensión generados por la rutina laboral y mejorar las relaciones socio afectivas de los diferentes grupos al interior de la entidad.
- Tomar decisiones para el plan de bienestar basadas en el perfil sociodemográfico de la entidad, con el fin de obtener información veraz que dirija las líneas a seguir.
- 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.
- Implementar el sistema de estímulos, para que no solo genere un impacto positivo en la vida laboral y familiar de los servidores, sino que también esté totalmente alineado con los principios de gestión estratégica del talento humano (GETH) y el enaltecimiento del servidor público y su labor
- Enmarcar el sistema de estímulos en la gestión estratégica del talento humano (GETH), como una dimensión del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG).

3. ALCANCE

El alcance del plan de incentivos de la Agencia Nacional de Minería está dirigido a los servidores públicos y sus familias (cónyuges, padres e hijos hasta los 25 años o con condición de discapacidad, que dependan económicamente del servidor).

4. DIAGNÓSTICOS

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

- Los diagnósticos de los resultados de satisfacción de las actividades 2019.
- Los resultados de la encuesta de clima organizacional.
- Los resultados de la encuesta de Riesgo psicosocial.
- Las necesidades del Plan Institucional de Capacitación.
- Los resultados de la encuesta MIPG.
- Los resultados de la encuesta de desempeño institucional.
- Los ejercicios de diálogo desarrollados en las distintas instancias participativas con representantes de los colaboradores.

Estos elementos permitieron diseñar el Programa de Incentivos para la vigencia 2020. Además, este se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la Alta Dirección, el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de los Servidores Público, así:

5. RESULTADOS

De acuerdo con la encuesta realizada a 337 servidores públicos en 2019 y que fue contestada por 89 funcionarios, se determinó que:



Bolos es la actividad deportiva preferida por los servidores ANM.



El día de la familia y el encuentro nacional ocuparon fueron las actividades mejor valoradas por los servidores participantes.

6. RIESGOS

Los riesgos más importantes para la ejecución del plan de bienestar de la vigencia 2020 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.

7. CAMPOS

El bienestar laboral comprende diferentes campos los cuales se describen a continuación:

- **La protección y servicios sociales** Se definen como aquellos programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; para mejorar su bienestar en salud, vivienda, recreación, cultura y educación, los programas relacionados con este componente son:
 - ❖ Deportivos, recreativos y vacacionales
 - ❖ Artísticos y culturales
 - ❖ Promoción y prevención de la salud
 - ❖ Capacitación informal en artes o artesanías
 - ❖ Promoción de programas de vivienda
 - ❖ Educación formal
- **Calidad de vida Laboral** La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. Los campos atendidos son los siguientes:
 - ❖ Clima laboral
 - ❖ Cambio organizacional
 - ❖ Desvinculación asistida y retiro
 - ❖ Sistema de estímulos

Actividades del componente protección y servicios sociales ejecutadas por la ANM

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, El Centro Dermatológico Federico Lleras, Fondo Nacional del Ahorro.

Otras iniciativas, actividades y programas

- ❖ *Día Nacional del Servidor Público* exaltar la labor de los funcionarios a través de piezas comunicativas el día nacional del servidor público.
- ❖ *Juegos de la Función Pública, Coldeportes, IDR D*, participación de la ANM en las disciplinas propuestas de preferencia de con servidores públicos de la entidad.
- ❖ *Promoción en el uso de la bicicleta* como medio de transporte. Continuar la aplicación de la resolución de la ANM la cual promueve el uso de la bicicleta en la entidad.
- ❖ *Salida media hora antes de finalizar la jornada*, directriz establecida para las servidoras en estado de embarazo.
- ❖ *Sala de lactancia materna*. Continuar con la promoción del uso de la sala materna en Nobsa y en el nivel central, con el fin de favorecer la mejor alimentación a los hijos de las funcionarias.

8. ACTIVIDADES

Para la presente vigencia, el plan de incentivos incluirá las actividades que legalmente son de obligatorio cumplimiento para la Entidad, así como otras enfocadas al servidor público y su familia, actividades deportivas, lúdicas, y de crecimiento personal y profesional.

9. 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: *“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)

10. 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.

10.1 Indicadores

Se tendrán en cuenta los indicadores establecidos para Talento Humano en el POA 2020 de la ANM.

10.2 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

11. 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.