

ANEXO 2

PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

2024

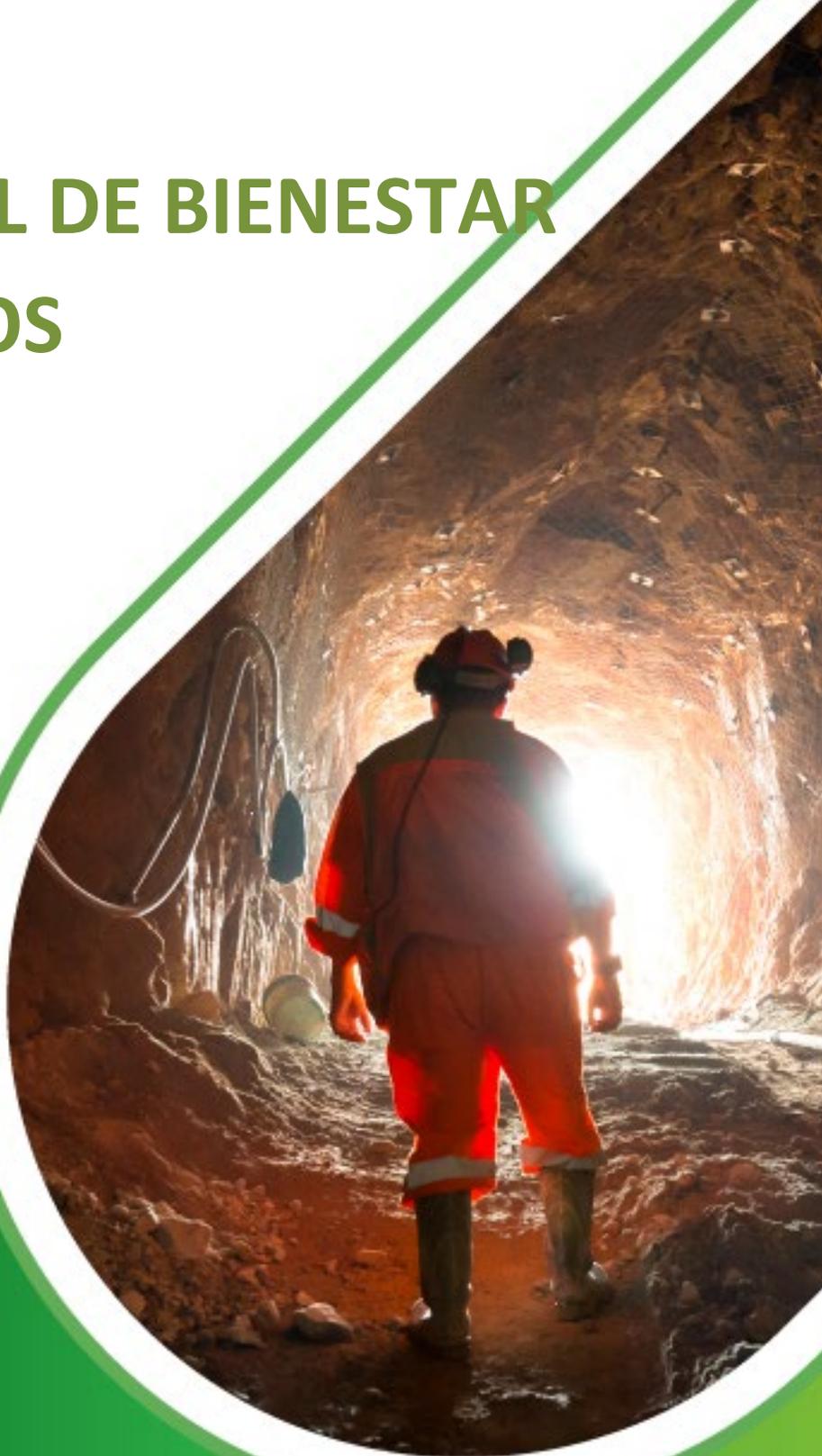


Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE BIENESTAR	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
ALCANCE.....	5
DIAGNÓSTICO.....	5
MARCO NORMATIVO	6
ENTIDADES DE APOYO	6
RESULTADOS.....	7
USO DE LA BICICLETA	10
SUGERENCIAS	10
RIESGOS.....	11
PROGRAMAS TRANSVERSALES:.....	11
OTRAS INICIATIVAS, ACTIVIDADES Y PROGRAMAS.....	12
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	13
PROPUESTA DE ACTIVIDADES 2024	13
RESPONSABLE.....	14
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	14
INDICADORES.....	15
ACCIONES DE MEJORA	15

INTRODUCCIÓN

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

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

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

El Plan de bienestar e incentivos busca generar condiciones que contribuyan a promover y mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos, así como su calidad de vida que a su vez se refleje en el aumento de su productividad.

Adicionalmente la Agencia Nacional de Minería en busca retribuir a los servidores con estímulos más allá del salario económico, aspectos tales como el apoyo educativo, el horario flexible, parqueaderos, bicicleteros, acceso a teletrabajo, los incentivos a los mejores funcionarios, los

homenajes a los pensionados y la oportunidad de compensar la semana sana, la semana de receso escolar y las festividades de fin de año entre otras, lo que permite una mayor conciliación de la vida personal y laboral; El salario emocional abarca todos aquellos beneficios que te permiten satisfacer necesidades personales y mejorar la calidad de vida, como la conciliación familiar, la formación continua o el bienestar físico y emocional.

OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE BIENESTAR

Promover acciones y actividades de bienestar laboral para los servidores que promueva el equilibrio entre las esferas personal, familiar y laboral fomentando así la productividad, su enfoque orientado a la familia, gestionado a través de la motivación y el reconocimiento de su gestión lo convierte en una herramienta valiosa para promover el buen servicio al ciudadano.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover acciones para la atención y prevención orientadas a fortalecer la salud mental y la recreación para la salud física de los servidores de la entidad.
- Realizar actividades y esquemas de incentivos a la gestión que conlleven a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de los vinculados a la ANM, así como el agradecimiento a quienes han prestado sus servicios.
- Buscar equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las vinculados a la ANM mediante actividades de concientización y reflexión de una vida equilibrada.
- Promover mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.
- Efectuar actividades relacionadas con el cuidado y la protección del medio ambiente.
- Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los

servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.

- Maximizar los beneficios de los componentes adicionales del Sistema de Seguridad Social, es especial lo relativo a los servicios de las cajas de compensación familiar.

ALCANCE

El alcance del Plan de Bienestar 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).

DIAGNÓSTICO

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

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

- ✓ Los diagnósticos de los resultados de satisfacción de las actividades 2023.
- ✓ Los resultados de la última encuesta de clima organizacional.
- ✓ Los resultados del autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano del Modelo integrado de planeación y Gestión MIPG
- ✓ Los ejercicios de diálogo desarrollados en las distintas instancias participativas con representantes de los colaboradores.

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

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

La equidad de género y la intervención de clima organizacional también harán parte del contrato de bienestar realizado con el operador para las actividades de bienestar vigencia 2024.

MARCO NORMATIVO

NORMA	CONTENIDOS RELACIONADOS CON BIENESTAR
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social.
Ley 1952 de 2019	En el artículo 37 se estipula el derecho a participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
Decreto 1083 de 2015	ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
Ley 909 y sus modificatorios	Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Programa Nacional de Bienestar 2023-2026	Búsqueda de iniciativas y estrategias que permitan mejorar las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de todas las servidoras y los servidores públicos de los órganos, organismos y entidades públicas.

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024, se contemplará el apoyo de las instituciones y entidades de apoyo que a continuación se relacionan.

ENTIDADES DE APOYO

Departamento Administrativo de Función Pública, Ministerio del Deporte, Cajas de Compensación Familiar, EPS _ Entidades Promotoras de Salud o quienes hagan sus veces, ARL Positiva, Fondos

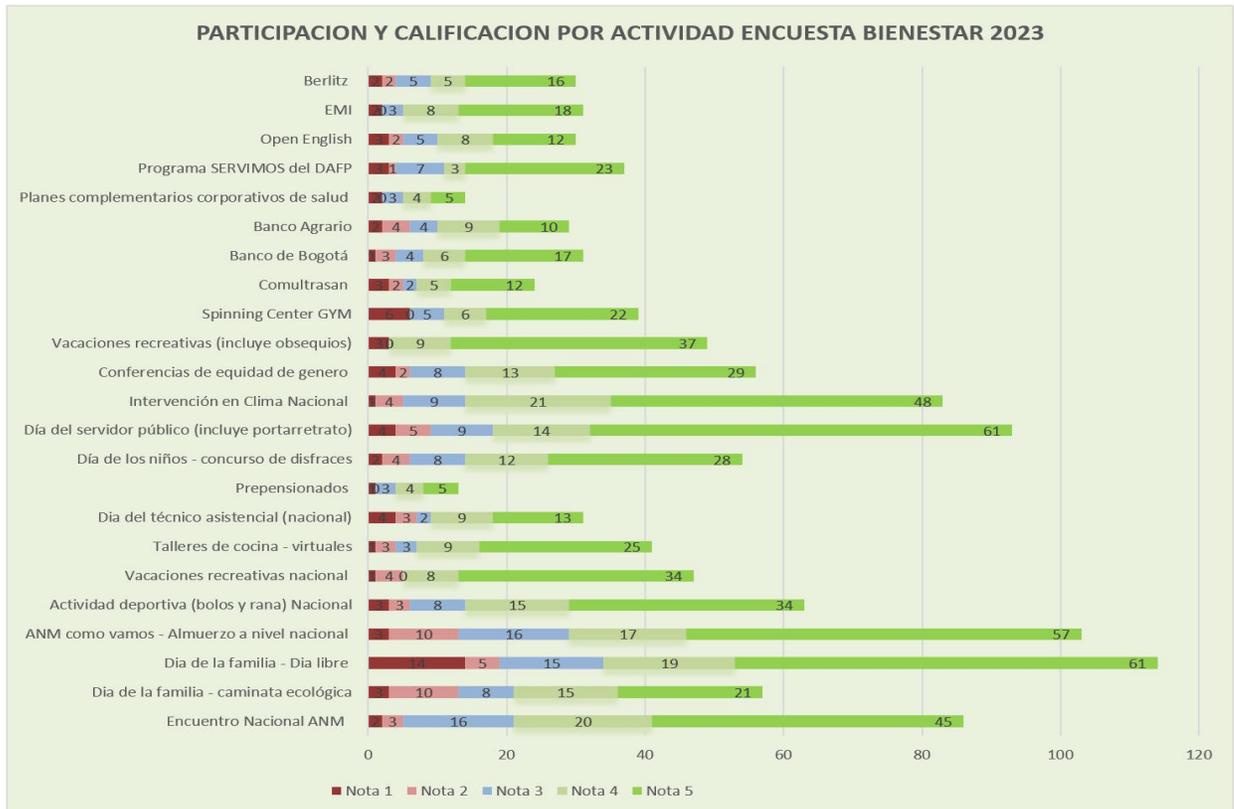
de Pensiones y Cesantías, Fondo Nacional del Ahorro (FNA) entidades y empresas con las que se tiene alianzas estratégicas.

RESULTADOS

A continuación, presentamos algunos resultados, de la encuesta de bienestar remitida por el boletín de comunicaciones, la cual fue contestada por 112 servidores.

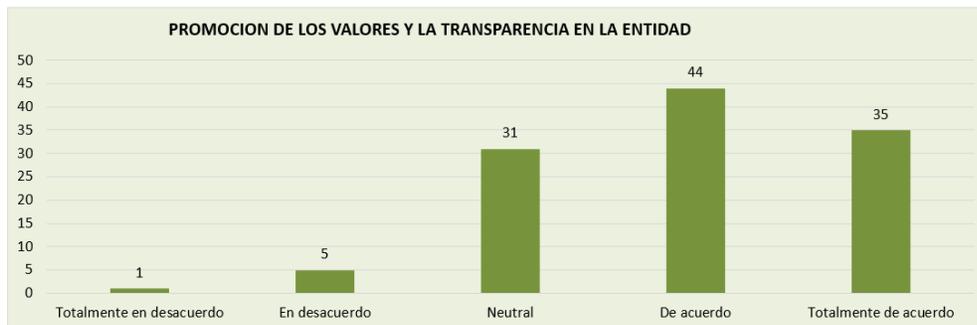


Los encuestado prefieren el curso de cocina 54%, luego curso de baile presencial 24% y en tercer lugar de preferencia el curso virtual de manualidades 12%

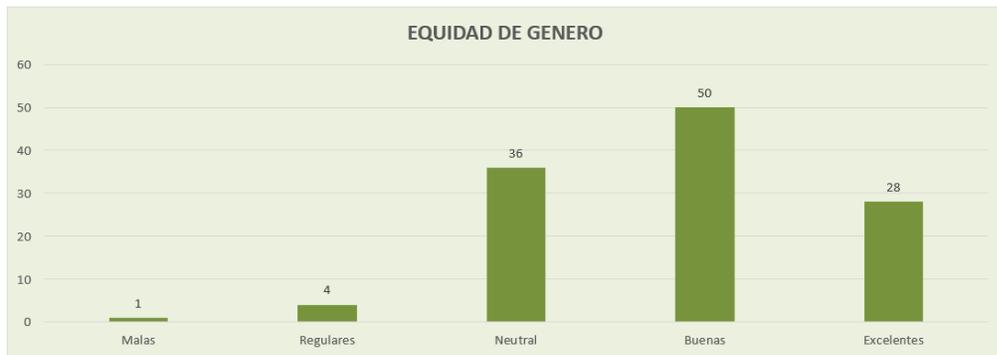


El cuadro anterior nos muestra las preferencias de los servidores sobre las actividades de bienestar desarrolladas, se destacan las siguientes:

Día de la familia – Día libre, ANM Cómo vamos, día del servidor público (incluye porta-retrato), intervención en clima a nivel nacional y el encuentro nacional



Entre los funcionarios que respondieron la encuesta 79 personas manifestaron estar de acuerdo con las actividades de promoción de los valores de la entidad que corresponde al 68% de los funcionarios y 6 personas equivalente al 5% no estuvieron de acuerdo con las actividades propuestas



Las actividades de equidad de género fueron evaluadas por los funcionarios que respondieron la encuesta de la siguiente forma: 78 personas es decir el 66% manifestaron aprobación ante las actividades mientras que 5 persona es decir el 4% de los servidores manifestaron no estar de acuerdo con las actividades realizadas.



Los servidores que contestaron la encuesta opinaron respecto al tema de clima laboral lo siguiente: 77 personas (65%), estuvieron de acuerdo con las actividades desarrolladas mientras que 8 personas (7%) manifestaron inconformidad por las acciones planteadas.

USO DE LA BICICLETA

15 funcionarios manifestaron usar la bicicleta como medio de transporte para llegar al trabajo completando 1000 recorridos de ida y vuelta entre el lugar de trabajo y su residencia.

10

SUGERENCIAS

A la pregunta Agradecemos nos compartas tus sugerencias para el plan de bienestar de la vigencia 2024, los funcionarios contestaron entre otras, lo siguiente:

- ✓ Tener más en cuenta actividades para funcionarios solteros.
- ✓ Realizar actividades de trabajo en equipo e incluir contratistas.
- ✓ Promover el deporte.
- ✓ Revisar los incentivos para que varíen.
- ✓ Que las actividades se realicen a nivel nacional.
- ✓ Revisar los espacios de las actividades de los niños y que ANM como vamos tenga más tiempo.
- ✓ Realizar las actividades a lo largo del año.
- ✓ Actividades en dos fechas y crear fondos de pantalla con los cumpleaños de los funcionarios.
- ✓ Ampliar la duración del encuentro nacional a tres días.
- ✓ Mejorar la selección de la empresa de transporte o realizar auditoria al estado de los buses antes de las actividades.
- ✓ Fortalecer espacios presenciales.
- ✓ Incluir sobrinos o ahijados para los solteros.
- ✓ Mejorar la planificación de las actividades en las regionales.
- ✓ Retomar el chocolate por cumpleaños y la celebración del día de los profesionales.

RIESGOS

Los riesgos más importantes para la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos de la Agencia Nacional de Minería de la vigencia 2024 son los siguientes:

11

- ❖ Incumplimiento de requisitos legales en la celebración del contrato del operador del plan de bienestar.
- ❖ Demoras en el proceso de contratación por parte del operador del plan de bienestar.
- ❖ Deficiencias en el servicio por parte del operador durante la ejecución del contrato.
- ❖ Variaciones en los precios del mercado, de los materiales, insumos y demás elementos necesarios para la ejecución del contrato del operador del plan de bienestar.
- ❖ Deficiencia en los sistemas de información, tecnológicos y de transporte, necesarios para el desarrollo satisfactorio del contrato.
- ❖ Aumento de los costos por temporada en la que se realizan los eventos.
- ❖ Fenómenos de la naturaleza o ambientales que alteren la ejecución de las actividades.
- ❖ Cancelación de eventos por condiciones sociales adversas para la ejecución y cumplimiento del contrato.
- ❖ Cancelación de eventos presenciales por aparición de algún virus o bacteria que sea un riesgo de salud pública.
- ❖ Deficiencias en la planeación de las actividades del plan de bienestar.

PROGRAMAS TRANSVERSALES:

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

Seguros, Sociedad Hotelera Tequendama, Centro Dermatológico Federico Lleras, Fondo Nacional del Ahorro.

OTRAS INICIATIVAS, ACTIVIDADES Y PROGRAMAS

12

A continuación, presentamos algunas actividades que contribuyen a la generación de salario emocional de la ANM, algunas de estas fueron concertadas con las organizaciones sindicales:

Bilingüismo: Promocionar la vinculación de programas de bilingüismo de los funcionarios de la ANM a través de convenios y a través del desarrollo de los cursos del SENA.

Horarios Flexibles: Continuar con la aplicación de la resolución de horarios flexibles al interior 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 en aplicación de 15 minutos disponibles para la preparación del uso de este medio de transporte

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.

Corresponsal de Bienestar: Cada regional elegirá un representante de bienestar que será el enlace con el nivel central.

Convenio con Cámara de Comercio y con ICETEX: la entidad realizó alianzas con estas entidades para obtener beneficios y descuentos para los funcionarios de la Entidad.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ASUNTO	2024											
	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.
Elaboración plan de bienestar 2024	X											
Presentación del plan a la Comisión de Personal ANM y aprobación CGD	X											
Elaboración de resolución del plan estratégico de Talento Humano	X											
Solicitud de CDP	X											
Elaboración de estudios previos del contrato de bienestar		X										
Entrega de documentos para tramite de contratación		X										
Ejecución del contrato			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ejecución del programa de apoyo educativo			X				X	X				
Elección de mejores empleados de carrera administrativa Cierre y entrega de informes												X
Apoyo educativo hijos								X				X
Identificación de necesidades plan de bienestar 2025												X
Presupuesto y plan de bienestar 2025												X

PROPUESTA DE ACTIVIDADES 2024

- ✓ Entorno laboral saludable
- ✓ Enlaces de bienestar o gestores de felicidad
- ✓ Día del técnico asistencial
- ✓ Día del Conductor
- ✓ Mejores funcionarios reconocimiento por el buen desempeño
- ✓ Mejores Equipos
- ✓ Apoyo Educativo educación superior
- ✓ Apoyo educativo hijos - matrícula
- ✓ Clases de Cocina
- ✓ Clases de manualidades
- ✓ Bolos y Rana
- ✓ Promoción uso de la bicicleta
- ✓ Prevención del sedentarismo (pausas activas y actividades deportivas)
- ✓ Feria Financiera
- ✓ Feria de Vivienda

- ✓ Acuerdo de beneficios - Alianzas interinstitucionales
- ✓ ANM Cómo Vamos
- ✓ Encuentro de fortalecimiento Institucional
- ✓ Vacaciones recreativas
- ✓ Pre-pensionados

✓

14

RESPONSABLE

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

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

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 realizará de forma trimestral en el que se verificará el cumplimiento de las actividades tanto las realizadas con apoyo de las cajas de compensación como las realizadas a

través del operador contratado para este fin.

INDICADORES

15

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

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

ACCIONES DE MEJORA

Las acciones de mejora estarán basadas en los resultados de la encuesta de bienestar, los resultados de la encuesta de autodiagnóstico de desempeño institucional, clima organizacional.

Bogotá D. C., 23 de enero de 2024

Elaborado por **Elkin Alberto Moreno Crespo**

Gestor Bienestar e Incentivos

