

Anexo 3. Plan de Bienestar e Incentivos 2022

Agencia Nacional de Minería

Grupo de Gestión del Talento Humano

INTRODUCCIÓN

El mundo sigue enfrentándose a la pandemia de causada por la COVID 19, la manera de trabajar y de vivir de toda la población mundial han repercutido tanto en esferas personales como en las laborales, cada día aparecen nuevos desafíos para el cumplimiento de las metas en gestión de todas las empresas a nivel global. Para lograr el cumplimiento de estos propósitos y garantizar la transformación y modernización de la ANM, mejorar su gestión administrativa y su servicio al ciudadano es necesario contar con un talento humano dispuesto y comprometido.

Por esta razón, es necesario implementar y ejecutar políticas y estrategias que impacten positivamente a sus servidores, para fortalecer su calidad de vida y retener sus talentos. El plan de bienestar de la Agencia Nacional de Minería tiene como objetivo principal promover un clima laboral positivo y asegurar que los logros de los funcionarios y equipos de trabajo sean exaltados, a través de diferentes actividades y dinámicas que favorezcan su crecimiento desde el ser integral y lograr estos propósitos.

Todas las personas que laboran en la ANM contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión institucional, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

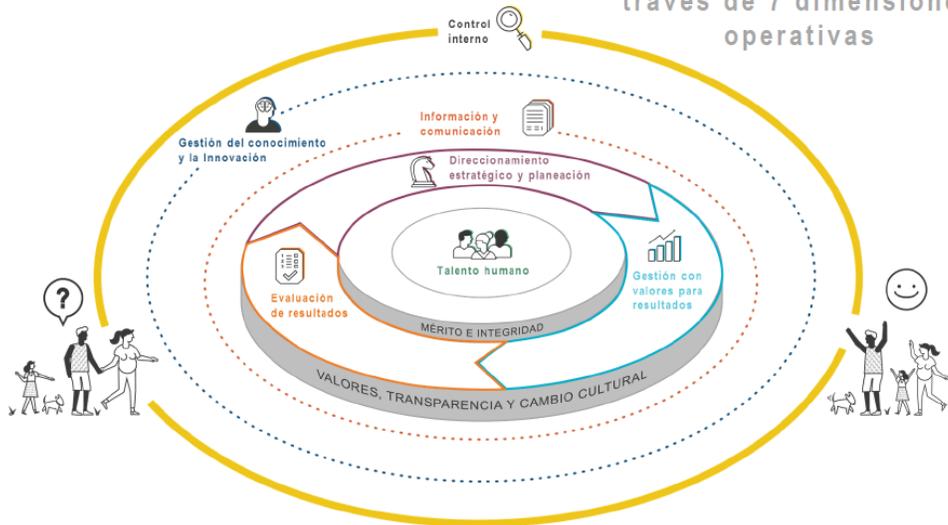
Para mejorar continuamente el servicio que se le presta a la ciudadanía es necesario mejorar el desempeño institucional y agregar valor al sentido de lo público, es por ello que el plan de bienestar e incentivos busca entre otros objetivos favorecer un ambiente laboral integral a través de la planificación basada en las necesidades y expectativas de los servidores y el direccionamiento estratégico establecido en nuestro código de integridad, los resultados obtenidos de la encuesta de clima laboral y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, por tanto, el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

En esta misma línea, el MIPG define La gestión estratégica de talento Humano como: *El conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.*

De las dimensiones MIPG dentro de las cuales el plan de bienestar aporta son: Talento Humano, Gestión con Valores y Gestión del Conocimiento (habilidades blandas).

MIPG se implementa a través de 7 dimensiones operativas



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 brinde la ANM a sus necesidades y demandas, a través del:

- ✓ Fortalecimiento del liderazgo y el talento humano de las entidades públicas y de sus servidores.
- ✓ La seguridad en la gestión pública, mediante conductas acordes al código de integridad, basado en las actuaciones de los servidores.
- ✓ La demostración de valores como la integridad y la confianza en las actuaciones de todo servidor público mediante el desarrollo de actividades pedagógicas e informativas con temas asociados al código de integridad y los valores del servicio.

La planeación estratégica del “Talento Humano” para la vigencia 2022 en la Agencia Nacional de Minería, tiene dentro de uno de sus componentes mejorar la percepción de los servidores públicos con respecto a su bienestar y desarrollo, fortaleciendo su compromiso institucional de cara al ciudadano.

Estos son los atributos de calidad de la dimensión de Talento Humano a los que el plan de bienestar e incentivos de la ANM tiene estrecha influencia:

- ✓ TH comprometido y ejerciendo en su actuación los valores del servicio público
- ✓ TH con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.
- ✓ TH preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral.

El Grupo de Gestión de Talento Humano, a través del mejoramiento de las capacidades, conocimientos, habilidades, conductas de autoprotección y calidad de vida, pretende aportar al fortalecimiento institucional, evidenciado en un aumento de la motivación y el compromiso de los vinculados, que se vea reflejado en la prestación de servicios superiores a las expectativas de la ciudadanía.

Adicionalmente el Grupo de Gestión de Talento Humano cumple con lo establecido en los subcomponentes de la gestión Estratégica de Talento Humano en referencia al subcomponente de desarrollo al realizar medición de clima laboral (al menos cada dos años) y la correspondiente intervención de mejoramiento.

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Agencia Nacional de Minería 2022 hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano y guarda relación con los lineamientos del plan estratégico institucional.

Para definir el Plan de Bienestar e Incentivos de la Agencia Nacional de Minería se tiene en cuenta los pasos establecidos en la gestión estratégica así:



Para la construcción de este documento se realizó el diagnóstico a partir de los resultados de las mediciones asociadas a la satisfacción de las actividades de bienestar e incentivos realizadas durante la vigencia 2021, los resultados de la encuesta de clima organizacional de la vigencia 2021, la medición de clima organizacional, las necesidades del plan institucional de capacitación PIC, el código de integridad de la entidad y los acuerdos pactados entre la Entidad y las organizaciones sindicales.

Desde el Plan de Bienestar e Incentivos de la Agencia Nacional de Minería se pretende fomentar una cultura de prevención del riesgo y para esto es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo unido a una fuerte cultura del autocuidado (me quiero, me cuido).

A nivel del plan de bienestar es posible crear una ruta de felicidad realizando acciones que contribuyan a:

1. Mejoramiento del entorno físico del trabajador con estrategias de orden y aseo, archivo, etc.
2. Modelos de organización del tiempo para obtener espacios de ocio, tiempo para para la familia, estudio y trabajo.
3. Incentivos basados en el salario emocional.
4. Ruta para generar innovación con Pasión.



Las actividades que se plantean para la vigencia 2022 involucran a los servidores públicos y a sus familias, la oferta incluye programas culturales, institucionales y recreativos y de conectar la participación en actividades o programas institucionales con el acceso a experiencias de bienestar que apuntan a los intereses característicos de las personas según el momento de vida que atraviesan.

En este documento se describe el marco operativo para el desarrollo de las actividades previstas para la vigencia. En la tabla anexa se puede observar el detalle de la programación. (Esta tabla podrá modificarse de acuerdo con las necesidades de la Entidad y los recursos para este fin, además podrán variar de lo virtual a lo presencial dependiendo de las indicaciones del Gobierno Nacional dentro del marco de la emergencia sanitaria por COVID 19).

1. OBJETIVOS

Los objetivos del presente plan de bienestar e incentivos son:

1.1 Objetivo General:

Consolidar el fortalecimiento institucional a través del diseño, desarrollo, ejecución y evaluación de programas y actividades que contribuyan a generar sentido de pertenencia y compromiso de los funcionarios a través de espacios de reflexión sobre la aplicación de los valores, espacios de aprendizaje, entretenimiento e integración familiar.

1.2 Objetivos Específicos:

- Exaltar 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.
- Promover actividades que fomenten buenas prácticas del liderazgo, que promuevan ambientes de conciliación y de respeto al interior de la Entidad,
- Promover formas novedosas de ofrecer salario emocional y mejorar las relaciones interpersonales de los diferentes grupos al interior de la entidad.
- Fortalecer las buenas relaciones familiares en los servidores públicos buscando espacios de trabajo diseñados para promoverlas mejores relaciones a través de conductas asertivas y de adecuada comunicación (infantil, adolescente, adulto, adulto mayor)
- Incentivar la participación en programas institucionales de acuerdos de beneficios vinculándolas a las actividades complementarias del plan de bienestar
- Fomentar la cultura de equidad de género al interior de la Entidad, para que esta cultura trascienda a esferas familiares y comunitarias.
- Aplicar estrategias para fortalecer el clima laboral a través de la ejecución de actividades de formación y capacitación en habilidades blandas.
- 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.

2. 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)

3. 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 734 de 2002	En los numerales 4 y 5 del artículo 33: Derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado
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.
	Artículo 2.2.5.5.53 Implementación de Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial
	Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos

4. DIAGNÓSTICOS

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

- ✓ Los diagnósticos de los resultados de satisfacción de las actividades 2021
- ✓ Los resultados de la última encuesta de clima organizacional
- ✓ Las necesidades del Plan Institucional de Capacitación
- ✓ Los resultados de la encuesta de desempeño institucional
- ✓ Los ejercicios de diálogo desarrollados en las distintas instancias participativas con representantes de los colaboradores

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022, se contemplará el apoyo de las instituciones que a continuación se relacionan.

5. ENTIDADES DE APOYO

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas.

6. RESULTADOS

En el 2021 se realizaron eventos presenciales respetando condiciones de aforo y de seguimiento a protocolos de bioseguridad, cuando las condiciones reglamentarias y logísticas lo permitieron, es deseable para la vigencia 2022 retomar la realización de actividades a través de la presencialidad, el contacto personal en estas épocas cobra un gran significado no obstante es necesario establecer un sistema gradual para volver a la presencialidad y el restablecimiento de la normalidad.

De acuerdo con los resultados de la encuesta aplicada a los servidores de la Agencia Nacional de Minería, el 86% de los encuestados está dispuesto a asistir a un evento presencial en el marco de la celebración del día de la familia

A continuación, presentamos algunos resultados, de la encuesta de bienestar remitida por el boletín de comunicaciones, la cual fue contestada por 65 servidores.

Nivel de satisfacción con la caja de compensación familiar

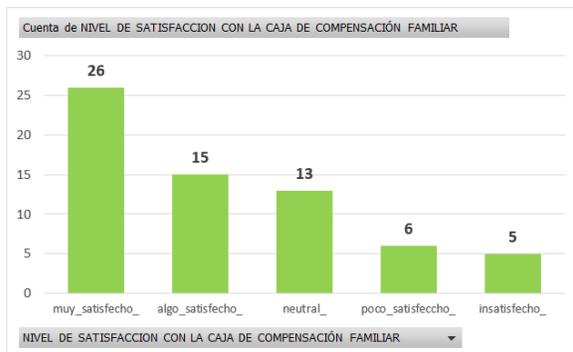


Fig. 1 satisfacción con la caja de compensación familiar

Cuenta de NIVEL DE SATISFACCION CON LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR		PORCENTAJE
Etiquetas de fila		
muy_satisfecho_	26	40
algo_satisfecho_	15	23
neutral_	13	20
poco_satisfecho_	6	9
insatisfecho_	5	8
Total general	65	100

Tabla 1 satisfacción con la caja de compensación

El 63 % de los funcionarios está satisfecho y el 17 % de los encuestados respondieron no estar satisfechos, por lo que se requiere realizar promoción de los servicios de cada una de las sedes.

A continuación, se presentan las razones por las cuales 5 personas no accedieron a los servicios de la caja de compensación familiar:

- ✚ No promueven muchas actividades o detalles con el afiliado 1
- ✚ no reporta 1
- ✚ no conozco sus servicios 1
- ✚ no me gusta 1
- ✚ Se ha cruzado con actividades de la entidad y el fondo de empleados, fallas en la conexión 1

Uso de los servicios de la caja de compensación de forma virtual



Figura 2 conexión virtual con la CCF

Etiquetas de fila	FAMILIAR	%
frecuentemente	7	32%
con_alguna_frecuencia	9	18%
algunas_veces	11	23%
ocasionalmente	18	3%
no	20	23%
Total general	65	100%

Tabla 2 conexión virtual con la CCF

La mitad de las personas reportan usar la caja de compensación de forma virtual y el 26% no lo hacen, dependiendo de cómo se desarrollen las políticas de aislamiento se establecerán estrategias para el promover y facilitar el acceso de los servidores través de la virtualidad.

Manualidades

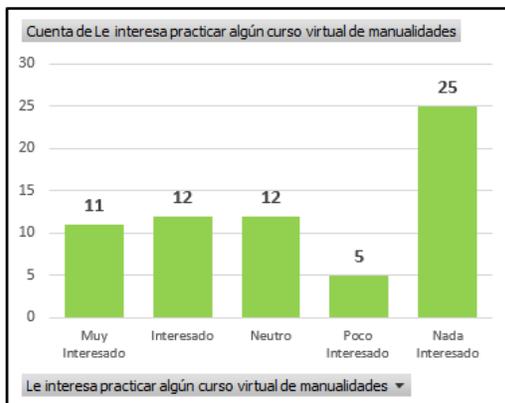


Figura 3 cursos de manualidades

Etiquetas de fila	curso virtual de manualidades	Porcentaje
Muy Interesado	11	17
Interesado	12	18
Neutro	12	18
Poco Interesado	5	8
Nada Interesado	25	38
Total general	65	100

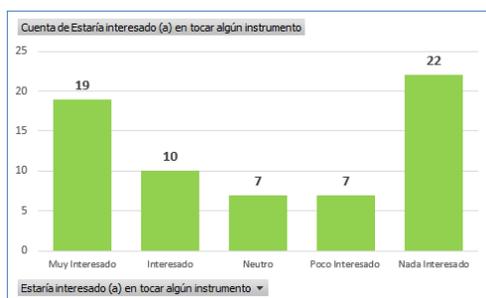
Tabla 3 cursos de manualidades

De las 65 personas que contestaron la encuesta 23 manifestaron el interés en participar.

Nota: este tipo de actividades logran el cupo establecido para cada una de ellas, la tabla de quesos colombianos obtuvo una calificación de satisfacción del 100% y pirograbado con 99%.

Habilidades musicales

Estaría interesado aprender a tocar algún instrumento



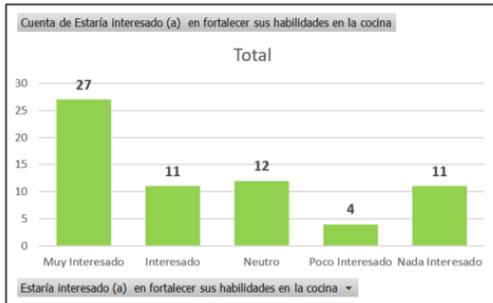
Etiquetas de fila	tocar algún instrumento	Porcentaje
Muy Interesado	19	29
Interesado	10	15
Neutro	7	11
Poco Interesado	7	11
Nada Interesado	22	34
Total general	65	100

Figura 4 cursos musicales

Tabla 4 cursos musicales

El 45% de las personas que contestaron la encuesta no están interesadas en tocar un instrumento y el 44% están interesados, se sugiere iniciar con un instrumento de fácil ejecución y adquisición.

Cursos de cocina



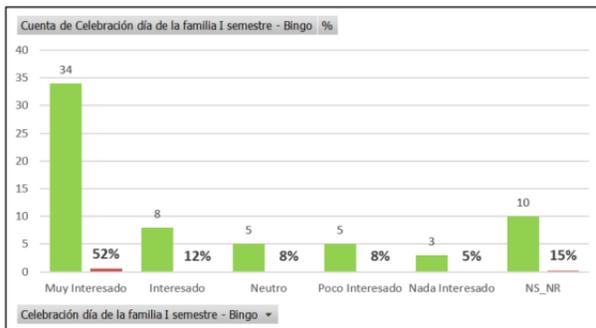
Cuenta de Estaría interesado (a) en fortalecer sus habilidades en la cocina		
Etiquetas de fila	Cantidad	Porcentaje
Muy Interesado	27	17%
Interesado	11	42%
Neutro	12	17%
Poco Interesado	4	18%
Nada Interesado	11	6%
Total general	65	100%

Figura 5 cursos de cocina

Tabla 5 cursos de cocina

59 % de los encuestados mostraron interés por los cursos de cocina, mientras que 24% no tiene interés al respecto, se sugiere programar actividades de este tipo para mejorar la calidad de vida de las familias a través de la preparación de platos nutritivos y saludables de este grupo interesado, para los demás se buscaran de acuerdo con sus intereses particulares

Día de la familia



Etiquetas de fila	Cantidad	Cuenta de Celebración %
Muy Interesado	34	52%
Interesado	8	12%
Neutro	5	8%
Poco Interesado	5	8%
Nada Interesado	3	5%
NS_NR	10	15%
Total general	65	100%

Figura 6 día de la familia

Tabla 6 día de la familia

Día de la familia - (bingo) 64% de los encuestados manifiestan estar interesados en participar de un día de la familia.

Vacaciones recreativas

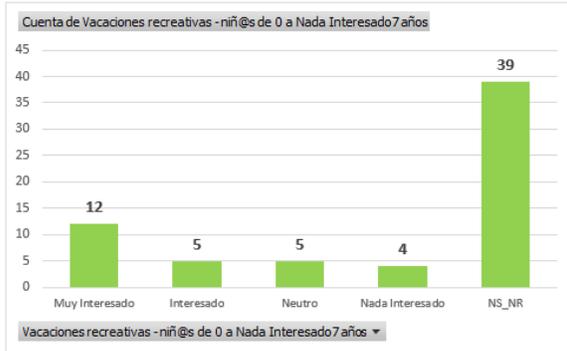


Figura 7 vacaciones recreativas

Cuenta de Vacaciones recreativas - niños de 0 a 7 años		
Etiquetas de fila	Nada Interesado 7 años	Porcentaje
Muy Interesado	12	18
Interesado	5	8
Neutro	5	8
Nada Interesado	4	6
NS_NR	39	60
Total general	65	100

Tabla 7 vacaciones recreativas

26% de los encuestados muestran interés por esta actividad, es posible tengan hijos en edades comprendidas entre los 0 a 7 años, 60 % reporta no haber participado en este tipo de eventos.

Celebración día del servidor público

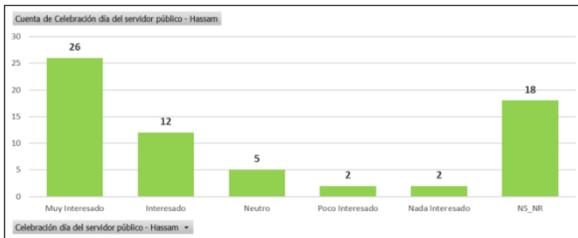


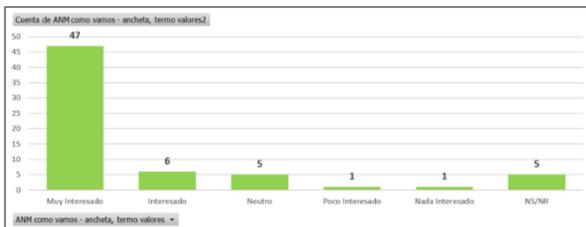
Figura 8 día del servidor público

Etiquetas de fila	Cuenta de Celebración día del servidor público - Hassam	%
Muy Interesado	26	40
Interesado	12	18
Neutro	5	8
Poco Interesado	2	3
Nada Interesado	2	3
NS_NR	18	28
Total general	65	100

Tabla 8 día del servidor público

El 58% estuvo interesado en el evento del día del servidor público y el 6 % no manifestó interés por este evento.

ANM como vamos



¿Figura 9 ANM cómo vamos?

Etiquetas de fila	Cuenta de ANM como vamos - ancheta, termo valores2	Porcentaje
Muy Interesado	47	72
Interesado	6	9
Neutro	5	8
Poco Interesado	1	2
Nada Interesado	1	2
NS/NR	5	8
Total general	65	100

¿Tabla 9 ANM Cómo vamos?

El 81 % de las personas mostraron interés por la realización de este evento “ANM como vamos”

Clase de rumba – Actividad física

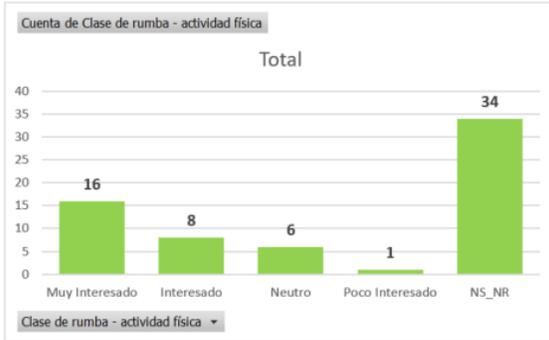


Figura 10 Clase de rumba

Etiquetas de fila	Cuenta de Clase de rumba - actividad física	Porcentaje
Muy Interesado	16	25
Interesado	8	12
Neutro	6	9
Poco Interesado	1	2
NS_NR	34	52
Total general	65	100

Tabla 10 Clase de rumba

El 63% de los participantes manifestaron bajo interés o participación en esta actividad, por lo que debemos buscar actividades adicionales para promover la realización de ejercicio y práctica el deporte.

Talleres

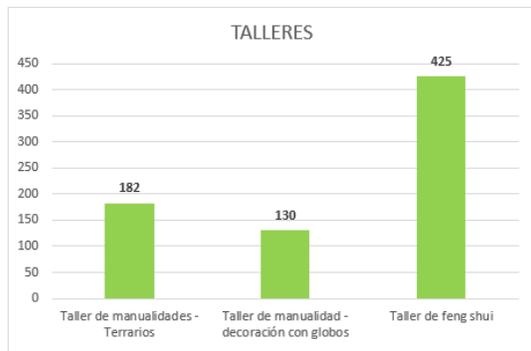


Fig. 11 Índice de favorabilidad de los talleres

Taller de manualidades - Terrarios	Taller de manualidad - decoración con globos	Taller de feng shui
182	130	425

Tabla 11 Índice de favorabilidad de los talleres

Es conveniente realizar más talleres relacionados con la ocupación armónica de los espacios y ambientes, los ambientes del hogar y las acciones que tenemos para mejorarlos.

Día de la Familia segundo semestre

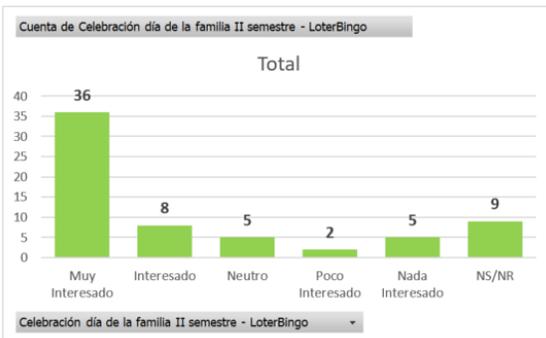


Fig. 12 Día de la familia 2 semestre

Etiquetas de fila	Cuenta de Celebración día de la familia II semestre - LoterBingo	Porcentaje
Muy Interesado	36	55
Interesado	8	12
Neutro	5	8
Poco Interesado	2	3
Nada Interesado	5	8
NS/NR	9	14
Total general	65	100

Tabla 12 Día de la familia 2 semestre

Podemos concluir que estos eventos que involucren reunión familiar y premios son agradables para los encuestados

Pre-pensionados – Asumiendo Nuevos Retos



Cuenta de Taller de prepensionados - asumiendo nuevos retos	
Etiquetas de fila	
Muy Interesado	12
Interesado	2
Neutro	3
NS/NR	48
Total general	65

Fig. 13 Pre-pensionados

Tabla 13 Pre-pensionados

14 personas mostraron alto interés por esta actividad, este taller tiene un segmento de la población objetivo y es necesario realizarlo por cumplimiento legal.

Celebración día de los niños



Etiquetas de fila	Cuenta de Celebración día de los niños - Halloweenn	Porcentaje
Muy Interesado	20	31
Interesado	1	2
Neutro	5	8
Nada Interesado	2	3
NS/NR	37	57
Total general	65	100

Fig. 14 Día de los niños

Tabla 14 Día de los niños

El 68 % de los encuestado mostró baja favorabilidad con este evento, se sugiere para el futuro ampliar la cobertura de edad de acuerdo con el presupuesto.

Novena de aguinaldos presencial



Etiquetas de fila	Cuenta de Novena navideña - presencial	Porcentaje
Muy Interesado	24	37
Interesado	2	3
Neutro	5	8
Poco Interesado	3	5
Nada Interesado	1	2
NS/NR	30	46
Total general	65	100

Fig. 15 Novena de aguinaldos

Tabla 15 Novena de aguinaldos

El 40% de los encuestados muestra alta favorabilidad por este evento, sin embargo, la asistencia presencial del 20% de los esperado, la asistencia presencial en los eventos de bienestar es proceso gradual que debemos implementar por etapas.

Acuerdos de beneficios

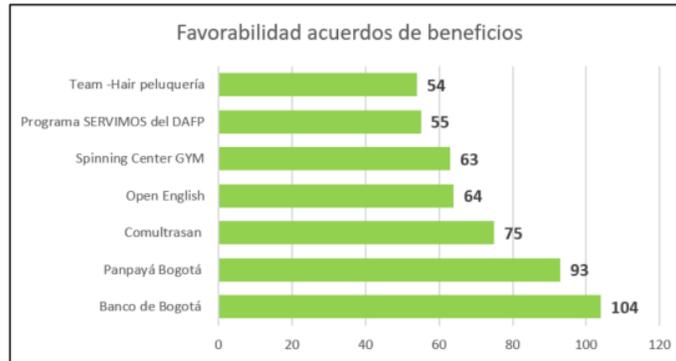
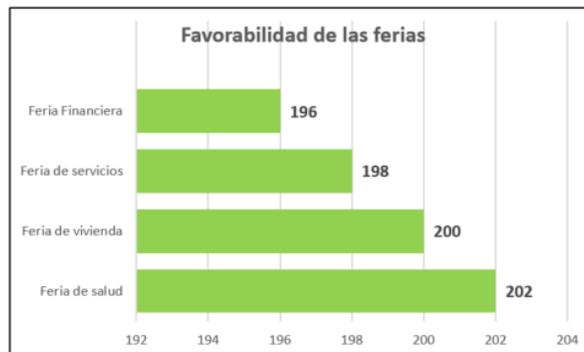


Fig. 16 Favorabilidad acuerdo de beneficios

Entre los encuestados los beneficios más apreciados con los Bancos de Bogotá, Comultrasan y Panpayá

Favorabilidad de las ferias realizadas por Talento Humano



Las ferias más valoradas por los funcionarios es la de salud y vivienda, se sugiere seguir fortaleciendo estas ferias para beneficio de las servidoras y servidores de la ANM.

7. RIESGOS

Los riesgos más importantes para la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos de la Agencia Nacional de Minería de la vigencia 2022 son los siguientes:

- Demoras en el proceso de contratación por parte del operador del plan de bienestar
- Incumplimiento de requisitos legales en la celebración del contrato del operador del plan de bienestar.
- Aumento de los niveles de contagio del COVID 19 que impida la realización de actividades presenciales.
- 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.

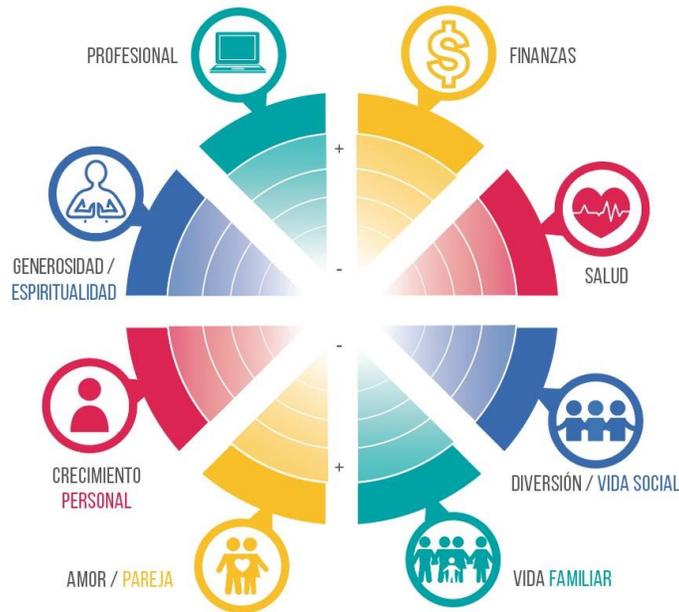
- Deficiencia en los sistemas de información, tecnológicos y de transporte, necesarios para el desarrollo satisfactorio del contrato.
- Aumento de los costos por temporada en la que se realizan los eventos.
- Fenómenos de la naturaleza o ambientales que alteren la ejecución de las actividades.
- Cancelación de eventos por condiciones sociales adversas para la ejecución y cumplimiento del contrato.
- Deficiencias en la planeación de las actividades del plan de bienestar.

8. Campos

Basado en los resultados de las encuestas de bienestar, y clima laboral, el enfoque en valores institucionales bajo principios de equidad de género se definen los siguientes campos de intervención, cuyas iniciales que dan el nombre al programa:



Con el fin de buscar una analogía para los miembros de la entidad, MI ANM se representa por medio de la rueda de la vida.



Esta rueda representa todas las esferas del servidor ANM, un servidor que busca el equilibrio para adaptarse a todas las situaciones, que aprende a ser versátil, que busca el cambio para el mejoramiento y está orientado a superarse en todos sus aspectos de su vida.

Este Programa MI ANM se rige bajo el principio de la importancia de las personas, considerando los cinco campos que hacen posible una vida plena, direccionada a la calidad de vida, el bienestar, el desarrollo tecnológico y la eficiencia de los servidores de la Agencia Nacional de Minería.

A continuación, se da una breve descripción de los contenidos de cada campo de MI ANM, aplicados al Programa de Bienestar Social e Incentivos 2022:

Campo	Contenido en el plan de bienestar
Mi felicidad	Día de la familia, día de los niños, novena de aguinaldos, alimentación saludable, talleres, promoción de la actividad física, entre otros.
Integridad	Día del servidor público, Integridad, equidad de género, apoyo al concurso de control interno disciplinario.
Ambiente de trabajo	Intervención en clima, habilidades blandas, liderazgo, etc.
Naturaleza	Siembra de árboles, reciclaje, 0 papel
Mentalidad Emprendedora	ANM como vamos, mejores funcionarios

8.1 Mi felicidad: 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

8.2 Integridad: Una persona íntegra es aquella que siempre hace lo correcto; que hace todo aquello que considera bueno para la misma sin afectar los intereses de otros individuos. Que busca el bien común a través de acciones concretas que producen resultados propicios para las personas y para la entidad, los aspectos a trabajar son los siguientes:

- ❖ Código de integridad
- ❖ Equidad de género
- ❖ Apoyo al concurso de Control Interno Disciplinario

8.3 Ambiente de trabajo: también llamado 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:

- ❖ Cambio organizacional
- ❖ Apoyo educativo
- ❖ Desvinculación asistida y retiro
- ❖ Sistema de estímulos
- ❖ Apoyo al uso de la bicicleta

8.4 Naturaleza

La protección del medio ambiente no es más que mantener la visión de un entorno ideal, teniendo en cuenta todas las medidas y propuestas que se deben hacer para conservar la vida humana, así como la vida de la flora y la fauna, las mejores formas de colaborar en el cuidado del medio ambiente están enfocadas en la promoción de actividades enfocadas en el:

- ❖ Ahorro energético:
- ❖ Ahorro de agua
- ❖ Reforestación
- ❖ Reciclaje
- ❖ Aprovechamiento de los recursos

8.5 Mentalidad emprendedora:

Conjunto de actividades, rutinas y condiciones que se dan dentro de una empresa y están directamente ligadas con la satisfacción de los trabajadores en su entorno de trabajo, las estrategias son las siguientes:

- ❖ Acompañamiento en ese proceso de retorno a la presencialidad.
- ❖ Liderazgo transformacional dirigido a jefes y coordinadores (coaching).
- ❖ Actividades enfocadas a la administración efectiva del tiempo
- ❖ Diseñar un programa de capacitación en habilidades blandas, tales como la comunicación asertiva, trabajo en equipo, resolución de conflictos, relaciones interpersonales, liderazgo, toma de decisiones, con el fin de mantener el clima laboral en un nivel adecuado.

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

Entorno Laboral Saludable y la práctica estilos de vida y entornos saludables: Función Pública promueve la estrategia denominada "*Entorno Laboral Saludable*", que lidera en alianza con la Universidad Santo Tomas y el Ministerio de Transporte, en el marco de las políticas de bienestar social, protección y servicios sociales, con el objetivo de construir un modelo que permita generar un mejor ambiente de trabajo basado en la práctica de hábitos de vida saludable y actividad física.

Esta iniciativa ya cuenta con la participación de los servidores de Función Pública; los ministerios de Cultura, Vivienda, Minas e Interior; Archivo General de la Nación y Comisión

de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico, actualmente lo gestiona el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo del grupo de Gestión de Talento Humano

Con el impulso de estos temas en la administración pública, el Gobierno Nacional busca cumplir la meta de disminuir la morbilidad en los servidores y sus familias, a través de ejercicios de prevención y del establecimiento de entornos laborales adecuados.

Estos principios de bienestar se fundamentan en estudios de salud pública realizados en el país, en los últimos decretos expedidos en la materia por el Ministerio de Salud y Protección Social, y están acordes con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud, OMS.

10 SALARIO EMOCIONAL

A continuación, presentamos algunas actividades que corresponden a ese factor, algunos de ellos fueron concertados con las organizaciones sindicales:

Alianzas para realización de Estudios de posgrado, posgrado e idiomas: Promocionar la vinculación de programas de bilingüismo de los funcionarios de la ANM a través de alianzas.

Horarios Flexibles: Continuar con la aplicación de la resolución de horarios flexibles al interior de la entidad.

Juegos de la Función Pública Coldeportes, IDR: 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 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.

Cumpleaños directriz en la que el funcionario puede pedir un día libre remunerado incluso si su cumpleaños cae en día no hábil o festivo fijo.

Licencia de luto derecho al cual los funcionarios tienen incluso con la oportunidad de solicitar un día remunerado cuando el funcionario debe realizar traslado a una ciudad diferente

Descansos Compensados oportunidad de los funcionarios mediante trabajo adicional para compensar en semana santa, y diciembre mediante trabajo adicional fuera del horario laboral, y en la semana de receso escolar a los funcionarios con hijos en edad escolar.

Alianza con la Cajas de Compensación: Se buscará en alianza con las cajas de las ciudades o municipios donde la Entidad tiene sede.

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

Día de la Familia (Con mascotas): Una jornada semestral para que los servidores y sus familias puedan compartir.

Zonas seguras para emergencias médicas: Una vez termine la emergencia sanitaria o exista una ocupación de más del 50% del personal en oficina, la ANM gestionará el servicio de atención de emergencias médicas para las sedes en que sea posible.

Descanso Quinquenal Especial: Por cada cinco (5) años de servicio activo, los servidores públicos de la Agencia Nacional de Minería tendrán derecho a disfrutar de cinco (5) días de permiso remunerado.

Convenios para Estudios de Pregrado Posgrado y Bilingüismo: La Entidad buscara realizar alianzas con universidades y escuelas de idiomas reconocidos para promover descuentos para los funcionarios.

Programa Bici usuarios: se concederá 15 minutos al ingreso y 15 minutos a la salida, para permitir a los funcionarios preparar su indumentaria, Elementos de Protección Personal-EPP, y aseo personal.

Plan de reforestación y renovación de árboles: A través del plan de bienestar y como actividad familiar se buscará programar actividades de reforestación en las ciudades y municipios donde tenga sede.

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

11 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ASUNTO	2021	2022												
	Dic.	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	
Elaboración plan de bienestar 2022	X													
presentación del plan a la Comisión de Personal ANM		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	X	X
Ejecución del programa de apoyo educativo			X	X				X	X					
Elección de mejores empleados de carrera administrativa													X	
Cierre y entrega de informes													X	
Identificación de necesidades plan de bienestar 2023														X
Presupuesto y plan de bienestar 2023														X

Cuadro No 1 Creación Propia

PROPUESTA DE ACTIVIDADES 2022 (ver ANEXO 1)

12. 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)

13. 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 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.

a. Indicadores

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

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

b. 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

14. 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 encuesta de evaluación de la implementación de los valores.

Plan elaborado por:
Elkin Alberto Moreno Crespo, Gestor GGTH

Bogotá D. C. enero 2022

ANEXO 1

PROPUESTA DE ACTIVIDADES

PROPUESTA ACTIVIDADES DE BIENESTAR	Columna1
Equidad de Genero	actividades que promuevan la equidad como cultura en la ANM
	Día del genero
Clima Organizacional	Talleres
	Conferencias
	Actividades
Cuidado de la Naturaleza	Realización de actividades para favorecer el medio ambiente
	Programa de uso de la bicicleta
Fechas especiales	Día del asistente
	Día del Conductor
Concursos de fortalecimiento institucional	Concurso de valores
	Apoyo concurso de control disciplinario
Incentivos	Mejores funcionarios
	Mejores Equipos
	Apoyo Educativo
Actividades artísticas, culturales y manualidades	Clases de Cocina
	Clases de manualidades
	clases de música y ambientes de hogar
Actividades deportivas	Bolos
	juegos de la función publica
Ferias	Feria Financiera
	Feria de Vivienda
	Feria Servimos
	Acuerdo de beneficios
Actividades Institucionales	ANM Cómo Vamos
	Encuentro de fortalecimiento Institucional
Pre-pensionados	Pre-pensionados
Actividades para servidoras, servidores y sus familias	Dia de la Familia
	Caminatas ecológicas
	Día de los niños
	Vacaciones recreativas
	fiesta de Halloween
	Concurso de disfraces
	Novena de aguinaldos

