

ANEXO 3. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

**VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
- 2023 -**

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de bienestar e incentivos de la Agencia Nacional de Minería 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 y a su vez se refleje en el aumento de su productividad.

Este plan de bienestar hace parte de la estrategia de Talento Humano para todos los servidores, que pretende mejorar su calidad de vida, para una Agencia más eficiente y moderna.

Este Programa está compuesto por 5 ejes como son el equilibrio psicosocial, la salud mental, la convivencia social y las alianzas interinstitucionales, todo ello, utilizando las herramientas tecnológicas y la transformación digital, como aspecto estratégico.

Superada la pandemia y el regreso a la normalidad hoy más que nunca se requiere un talento humano dispuesto y comprometido para el cumplimiento de los planes y proyectos institucionales que alineados al propósito organizacional “Minería para la vida”.

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).

El objetivo estratégico en el que el plan de bienestar puede aportar es *“Gestionar el desarrollo del talento humano y la cultura organizacional de manera oportuna, a través de funcionarios competentes y comprometidos, mediante la generación de un ambiente laboral armónico a través de los programas y planes que lo acompañan, en el cual el desempeño laboral sea eficiente”*.

Ahora bien, el 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).

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.

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.

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 2022, los resultados de la encuesta de clima organizacional de la vigencia 2021, la medición de clima organizacional, el código de integridad de la entidad y los acuerdos pactados entre la Entidad y las organizaciones sindicales.

2. OBJETIVOS

Los objetivos del presente plan de bienestar e incentivos son:

Estratégico Institucional

Gestionar y fortalecer el talento humano y la cultura organizacional con el fin de generar un ambiente laboral armónico para lograr un desempeño laboral eficiente, contribuyendo así al desarrollo integral del servidor público en su ciclo de vida laboral.

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.

Objetivos 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.
- ✓ 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)
- ✓ 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 formas novedosas de ofrecer salario emocional y mejorar las relaciones interpersonales de los diferentes grupos al interior de la entidad.

- ✓ 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.

3. ALCANCE

El alcance del Plan de Bienestar e Incentivos de la Agencia Nacional de Minería está dirigido a los funcionarios y sus familias (cónyuge o compañero(a) permanente, padres e hijos hasta los 25 años, o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor)

4. DIAGNÓSTICO

Para la construcción del Plan de 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, adicionalmente se continuará con la realización de actividades que promuevan el fortalecimiento de la interiorización del código de integridad de la Entidad.

La equidad de género y la intervención de clima organizacional harán parte de las actividades de bienestar vigencia 2023, se tendrán en cuenta las observaciones generadas al proyecto del plan de bienestar en incentivos por parte de la comisión de personal y se implementarán los incentivos de bienestar acordados en el acuerdo sindical realizado en las vigencias anteriores.

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

- ✓ Los diagnósticos de los resultados de satisfacción de las actividades 2022
- ✓ Los resultados de la última encuesta de clima organizacional
- ✓ 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 2023, se contemplará el apoyo de las instituciones que a continuación se relacionan.

5. 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 los numerales 4 y 5 del artículo 37: <i>“4. 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. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.”</i>

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.

6. ENTIDADES DE APOYO

Cajas de Compensación Familiar, EPS _ Entidades Promotoras de salud, ARL Positiva, Fondos de Pensiones y Cesantías, Fondo Nacional el ahorro (FNA) entidades y empresas con las que se tiene alianzas estratégicas.

7. RESULTADOS

En el 2022 se volvieron a realizar eventos presenciales, respetando condiciones de aforo, de seguimiento a protocolos de bioseguridad y cuando las condiciones logísticas lo permitieron.

A continuación, presentamos algunos resultados, de la encuesta de bienestar remitida por el boletín de comunicaciones, la cual fue contestada por 81 servidores.

Nivel de satisfacción con las cajas de compensación familiar a nivel nacional



Fig. 1 satisfacción con la caja de compensación familiar / Tabla 1 satisfacción con la caja de compensación

El 64.2 % de los funcionarios está satisfecho y el 18.3% de los encuestados respondieron no estar satisfechos, por lo que se requiere realizar promoción de los servicios de cada una de las sedes y evaluar el cambio de caja de compensación en aquellos departamentos que tengan más de una caja de compensación.

Actividades Artísticas y Culturales

A la pregunta: Con el fin de incluir este tipo de actividades en el plan de bienestar de la vigencia 2023, califica tu nivel de interés en participar en alguno de estos cursos de 1 a 5.

Siendo 1 para no me interesa y 5 muy interesado, los funcionarios contestaron así:

Manualidades

A la pregunta está interesado en asistir a un curso de manualidades con envío de materiales a su casa, los encuestados contestaron:



Figura 2 cursos de manualidades /Tabla 2 cursos de manualidades

De las 81 personas que contestaron la encuesta 36 servidores manifestaron el interés en participar.

Curso de Cocina

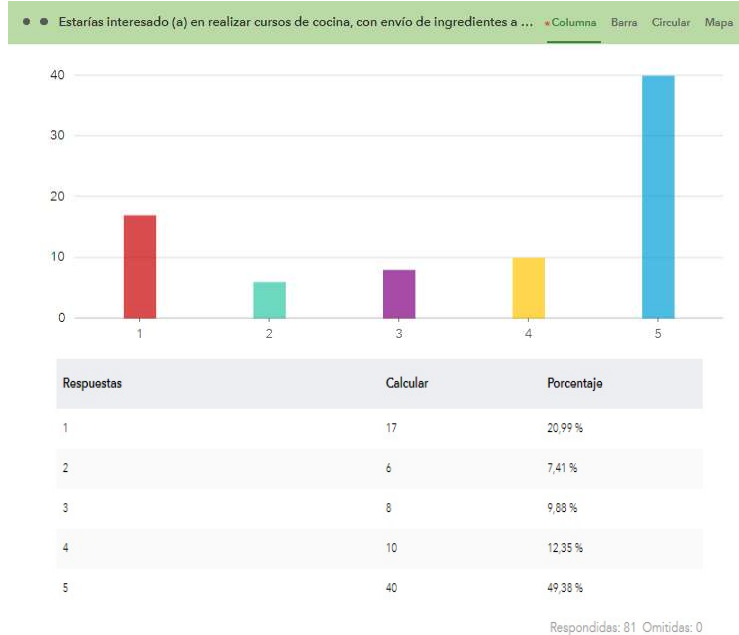


Figura 3 cursos de cocina /Tabla 3 curso de cocina

50 servidores manifestaron interés por participar en esta actividad es decir 61,7 % de los encuestados el 28% manifestó poco interés.

Nota: este tipo de actividades logran completar el 100% del cupo establecido para cada una de ellas, la ensalada de pollo en salsa de piña y raviolos en salsa napolitana obtuvieron una calificación de satisfacción del 100% por parte de los participantes.

EVALUACION ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR, CLIMA Y EQUIDAD DE GÉNERO

A continuación, los funcionarios evaluaron algunas de las actividades realizadas en el marco del desarrollo del plan de bienestar e incentivos, clima y equidad de género, con la siguiente pregunta:

Con el fin de incluir actividades similares en el plan de bienestar de la vigencia 2023, califica tu nivel de satisfacción de las actividades desarrolladas en la vigencia 2022.

Selecciona 1 para muy insatisfecho y 5 para muy Satisfecho, Sí no participaste en la actividad puedes contestar No sabe / No responde NS/NR

ENCUENTRO NACIONAL

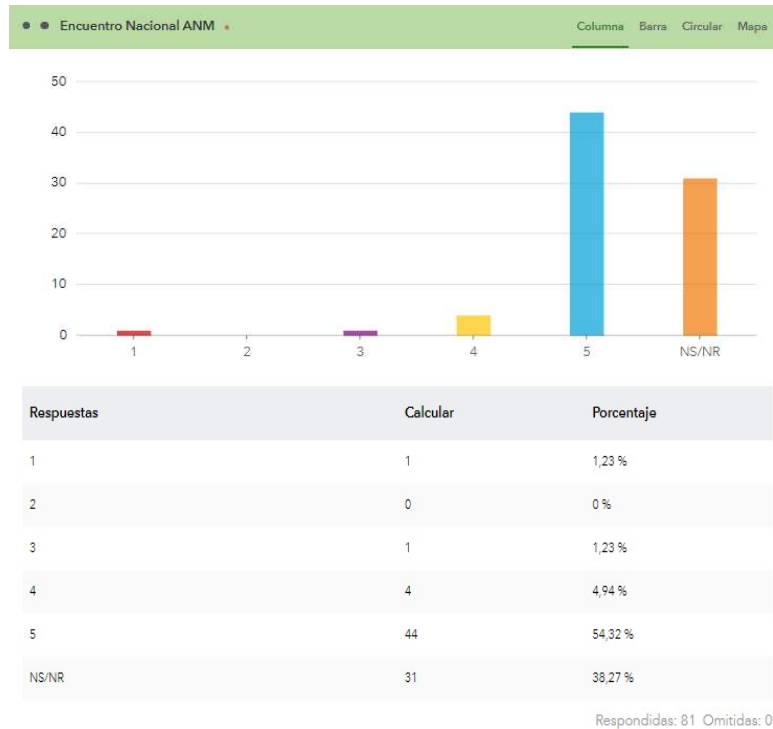
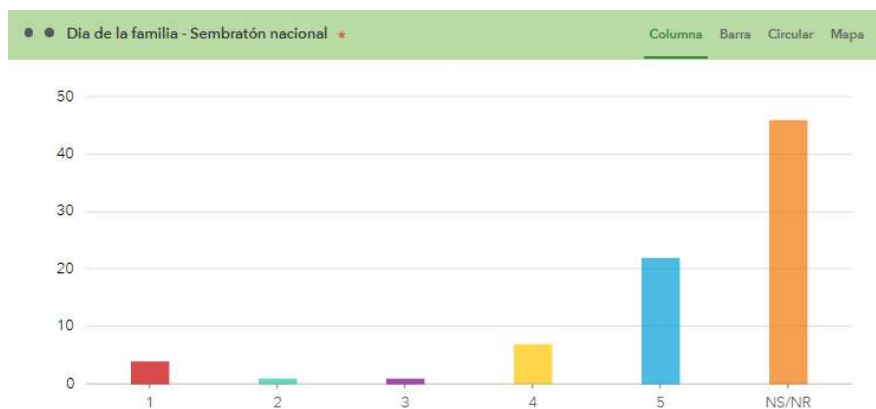


Figura 6 Encuentro Nacional / Tabla 6 Encuentro Nacional

48 funcionarios manifestaron satisfacción con la actividad, a su vez 1 funcionario no estuvo satisfecho con el evento Encuentro Nacional, para esta vigencia asistieron 144 funcionarios, que fue la asistencia más alta de todas las vigencias.

DÍA DE LA FAMILIA SEMBRATÓN NACIONAL



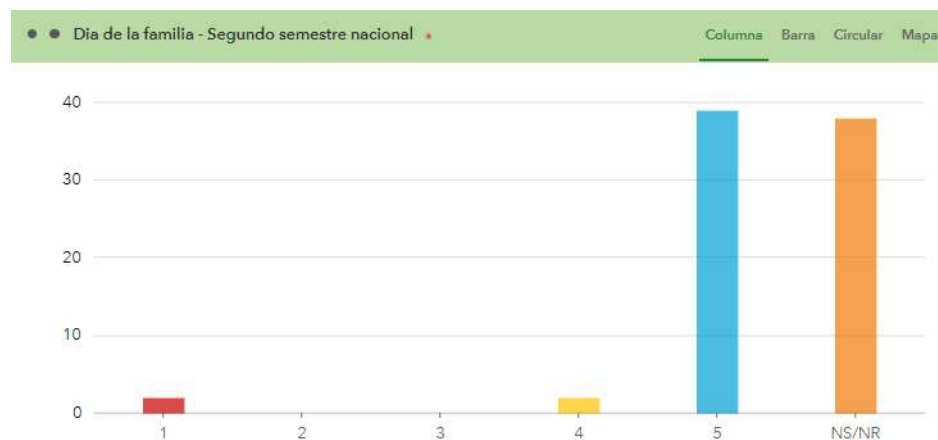
Respuestas	Calcular	Porcentaje
1	4	4,94 %
2	1	1,23 %
3	1	1,23 %
4	7	8,64 %
5	22	27,16 %
NS/NR	46	56,79 %

Respondidas: 81 Omitidas: 0

Figura 7 Día de la Familia (Sembratón Nacional) /Tabla 7 Día de la Familia (Sembratón Nacional)

27 servidores evaluaron positivamente la actividad 5 funcionarios reportaron baja satisfacción con el evento y 46 funcionarios es decir el 57% contestó no sabe o no responde por no haber asistido al evento, se propone difundir con más ahínco este evento para asegurar mejorar la asistencia de los funcionarios a este evento.

Día de la familia segundo semestre nacional



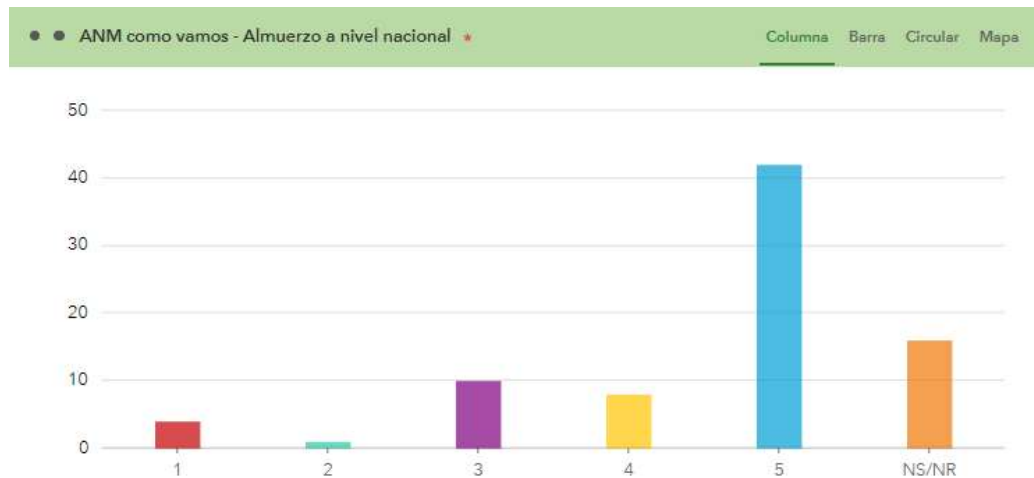
Respuestas	Calcular	Porcentaje
1	2	2,47 %
2	0	0 %
3	0	0 %
4	2	2,47 %
5	39	48,15 %
NS/NR	38	46,91 %

Respondidas: 81 Omitidas: 0

Figura 8 Día de la Familia (Segundo semestre) / Tabla 8 Día de la Familia (Segundo semestre)

A esta pregunta 41 de los funcionarios (50%), manifestaron satisfacción con el evento y 38 manifestaron NS/NC por no haber asistido al evento.

ANM ¿Cómo Vamos?



Respuestas	Calcular	Porcentaje
1	4	4,94 %
2	1	1,23 %
3	10	12,35 %
4	8	9,88 %
5	42	51,85 %
NS/NR	16	19,75 %

Respondidas: 81 Omitidas: 0

Figura 9 ANM ¿Cómo Vamos? /Tabla 9 ANM ¿Cómo Vamos?

El evento ¿ANM cómo vamos? tuvo una cobertura nacional y se programó la realización de un almuerzo en todas las sedes, 50 servidores públicos calificaron este evento como satisfactorio es decir el 60% de ellos, para esta ocasión es necesario planear con mayor detalle tanto los restaurantes como los menús ofrecidos.

ACTIVIDAD DEPORTIVA BOLOS Y RANA A NIVEL NACIONAL



Figura 10 ANM Actividad Bolos /Tabla 10 ANM Actividad Bolos

La entidad programó la realización de una jornada de bolos es las regionales, sin embargo, en algunas sedes no había acceso a estos lugares por lo que se tomó la determinación de contratar la realización de un torneo de rana, 41 servidores es decir el 50% de ellos calificó esta actividad de forma satisfactoria y 38 funcionarios contestaron NS/NR por no haber participado en la misma.

VACACIONES RECREATIVAS NACIONAL

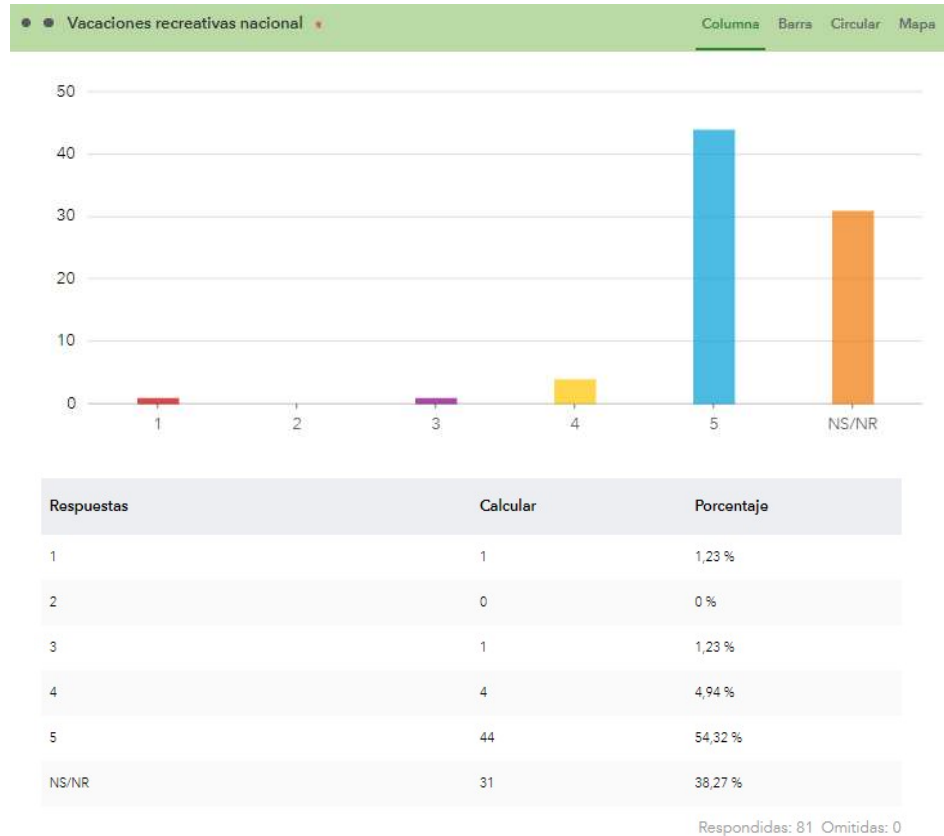


Figura 11 Vacaciones recreativas /Tabla 11 Vacaciones recreativas

La entidad convocó a través de una planilla virtual la inscripción a las vacaciones recreativas a nivel nacional, los funcionarios diligenciaron esta planilla, se organizó esta jornada en la sede central, teniendo en cuenta que la inscripción en las regionales fue muy baja no fue posible lograr el quorum para realizar las actividades en estas sedes, por lo que la entidad remitió un obsequio a los niños inscritos de las regionales. La satisfacción de este evento estuvo en un 59%, el 38% de los funcionarios manifestó no haber participado de estas vacaciones recreativas.

TALLERES DE COCINA



Figura 12 Talleres de cocina /Tabla 12 Talleres de cocina

El Grupo Gestión de Talento Humano realizó la convocatoria para que los servidores se inscribieran a un curso virtual de cocina con el envío de los ingredientes, esta convocatoria tiene un cupo máximo de participantes que en las dos ocasiones fue completado satisfactoriamente, en esta ocasión se realizaron dos preparaciones, ensalada de pollo en Salsa de Piña y Raviolis en salsa napolitana, los servidores públicos contestaron así esta pregunta: 29 de ellos mostraron satisfacción con el evento, es decir 36% y 46 de los encuestados manifestó no haber participado del evento, puede ser por el cuórum o por bajo interés en las actividades culinarias

TALLER DE MANUALIDADES

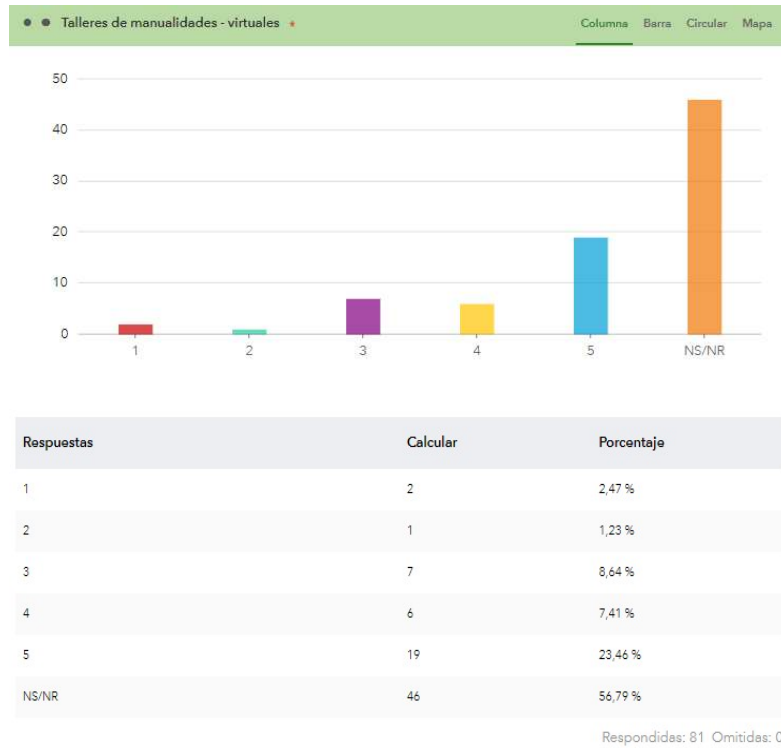
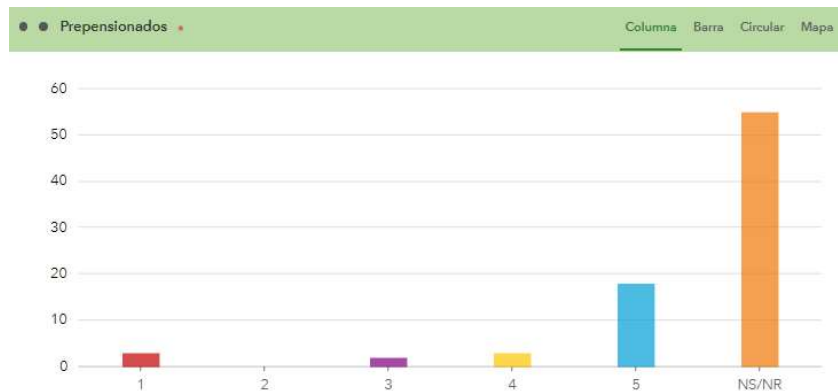


Figura 14 taller de manualidades / Tabla 14 taller de manualidades

La entidad realizó el taller de manualidades que consistía en decorar un pocillo con pintura, para esto envió los materiales a sus residencias a los servidores que se inscribieron a través del aplicativo. Este evento tuvo una calificación del 30% de satisfacción con 25 respuesta favorables, el 56% manifestó no haber participado de esta actividad, pudo haber sido por bajo interés en la realización de este tipo de actividades o también porque este evento tiene un número limitado de participantes.

PREPENSIONADOS



Respuestas	Calcular	Porcentaje
1	3	3,7 %
2	0	0 %
3	2	2,47 %
4	3	3,7 %
5	18	22,22 %
NS/NR	55	67,9 %

Respondidas: 81 Omitidas: 0

Figura 17 prepensionados/Tabla 17 prepensionados

El Grupo de Gestión de Talento Humano realizó una capacitación de preparación para la jubilación en la sede compensar Bogotá, esta se realizó de forma presencial y virtual, los asistentes virtuales recibieron un incentivo por su participación, 21 personas evaluaron positivamente esta actividad, el 66 % contestó NS/NR por no participar de esta jornada.

DIA DE LOS NIÑOS



Respondidas: 81 Omitidas: 0

Figura 19 día de los niños /Tabla 19 día de los niños

Para este día, la entidad organizó una chiquiteca para los niños que asistieron a la sede de Bogotá y Nobsa, en esta ocasión 45 personas calificaron satisfactoriamente esta actividad, es decir un 55%

de los encuestados Así mismo 25 personas contestaron no sabe no responde seguramente porque no tienen hijos y no accedieron a esa jornada.

DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO



Figura 20 día del servidor público / Tabla 20 día del servidor público

Para la celebración de este día la entidad programó una serie de conferencias relacionadas con el crecimiento personal las cuales fueron transmitidas por internet y realizadas de forma presencial en la sede Bogotá, 37 funcionarios manifiestan satisfacción por este evento y 34 de ellos reportan no saben no responden. ay perdón quedó esto

ACUERDO DE BENEFICIOS

A continuación, presentaremos el ranking de las preferencias de los funcionarios frente a los acuerdos de beneficios que tiene la entidad con las diferentes empresas que pueden prestar servicio a los servidores públicos de la entidad:

Empresa	Personas satisfechas
Banco de Bogotá	29
Plan complementario compensa	29
Planes Complementarios	26

Servimos	19
Banco Agrario	15
Open English	15
EMI	15
Colsanitas Plan Dental	15
Spinning Center GYM	13
Berlitz	13
Comultrasan	12

PROGRAMA SERVIMOS

A la pregunta Tú a algún familiar, ¿se beneficiaron con algún convenio del programa SERVIMOS?, Estas son las organizaciones que tiene convenio el Departamento Administrativo de la Función Pública: Icetex, SENA, Universidad Nacional, UNIR, Centro Dermatológico Federico Lleras, Colpensiones, Sodexo, Panaca, Catedral de Sal, Hotel Tequendama, Previsora, Positiva, entre otras.

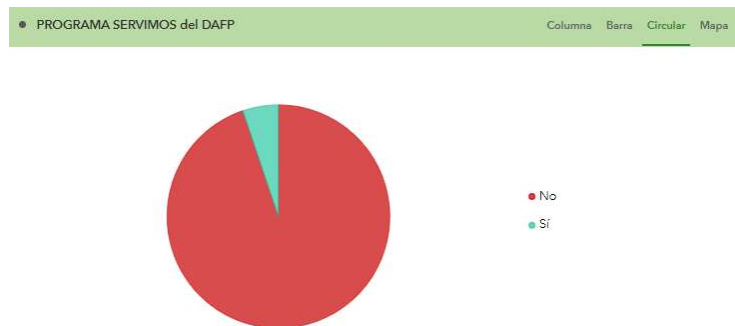


Figura 33 Programa Servimos

Respuestas	Calcular	Porcentaje
No	73	90,12 %
Sí	4	4,94 %

Respondidas: 77 Omitidas: 4

Tabla 33 programa servimos

4 funcionarios contestaron que se habían beneficiado del programa

• ¿Cuál o cuáles convenios utilizaste?

Nube de términos

Para la nube de términos es necesario mostrar al menos 20 respuestas.

[Ocultar tabla](#) [Mostrar respuestas](#)

Término	Calcular
SENA.	1
POSITIVA	1
previsiona	1
centro	1
dermatológico	1
Bonos	1
Sodexo	1

Respondidas: 4 Omitidas: 77

A la pregunta Como evalúas las estrategias del Grupo de Gestión de Talento Humano para promover la ética y la transparencia (Encuentro nacional y campañas gráficas y videos de notitalento), 63 funcionarios contestaron que estaban de acuerdo con las estrategias y 3 en desacuerdo

SUGERENCIAS

A la pregunta Agradecemos nos compartas tus sugerencias de estrategias para fortalecer los valores en la entidad, para la vigencia 2023, los funcionarios contestaron entre otras, lo siguiente:

- ✓ Generar espacios para reducción de niveles de riesgo – corrupción.
- ✓ Incentivar la práctica y el conocimiento de valores de la entidad a través de distintas estrategias que le permitan al funcionario interesarse cada vez más por conocer y aplicar los mismo.
- ✓ Sugiero tener en cuenta a las Estaciones de seguridad y salvamento minero para todas las actividades y no centralizar estas solo para Bogotá.
- ✓ Programación de charlas y capacitaciones relacionadas con el tema, con la participación de funcionarios y contratistas.
- ✓ Vaso con los valores.
- ✓ Al ingresar al PC pueden indicar siempre uno de los valores.
- ✓ Es importante que todos los empleados cumplamos a cabalidad nuestras funciones y, en ese sentido, la respuesta estímulo de la Entidad sea en beneficio del bienestar de todos y cada uno. La honestidad inicia con el cumplimiento de las funciones.
- ✓ Continuidad con las campañas gráficas y videos de notitalento.
- ✓ Creo que se debe continuar con las campañas por las noticias internas de la entidad, así como estructurar concursos sean individuales o por equipos.
- ✓ Carteles tipo para tráfico.
- ✓ Continuar con las campañas e incentivos a través de concursos y juegos temáticos.

EQUIDAD DE GÉNERO

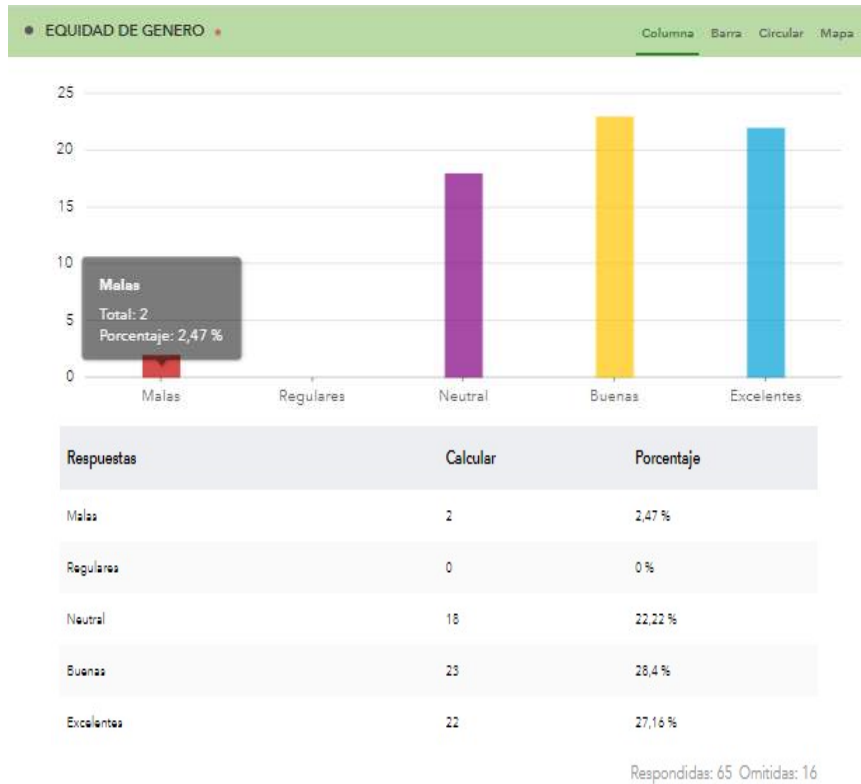
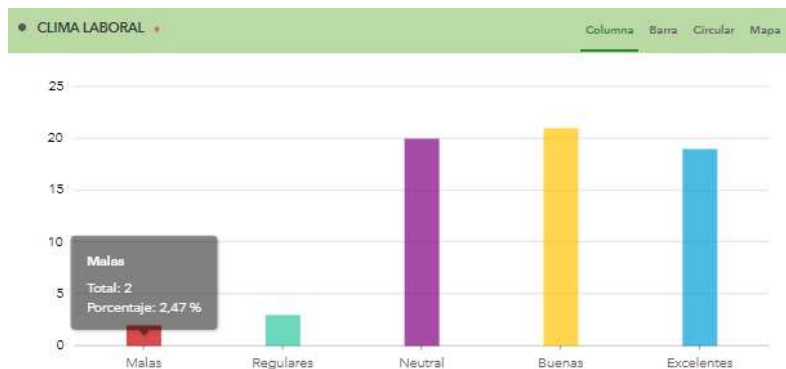


Figura 36 equidad de género / Tabla 36 equidad de género

A la pregunta Cómo evalúas las estrategias del Grupo de Gestión de Talento Humano para promover la equidad de género en la ANM. (conferencias de Belki Arizala, ABC de las violencias, Feng Shui, piezas publicitarias y videos), los servidores contestaron lo siguiente: 45 funcionarios le parecieron buenas estrategias y a 2 funcionarios opinaron que las estrategias son susceptibles de mejoramiento.

CLIMA LABORAL



Respuestas	Calcular	Porcentaje
Malas	2	2,47 %
Regulares	3	3,7 %
Neutra	20	24,69 %
Buenas	21	25,93 %
Excelentes	19	23,46 %

Respondidas: 65 Omitidas: 16

Figura 37 clima laboral /Tabla 37 clima laboral

A la pregunta ¿Cómo evalúas las estrategias del Grupo de Gestión de Talento Humano para el mejoramiento del clima laboral en la ANM?. (conferencias grupos Orión, Ultrón y Salvamento Minero), los funcionarios contestaron lo siguiente: 40 de los encuestados le parecieron buenas estrategias mientras que 5 funcionarios opinaron que deberían mejorar.

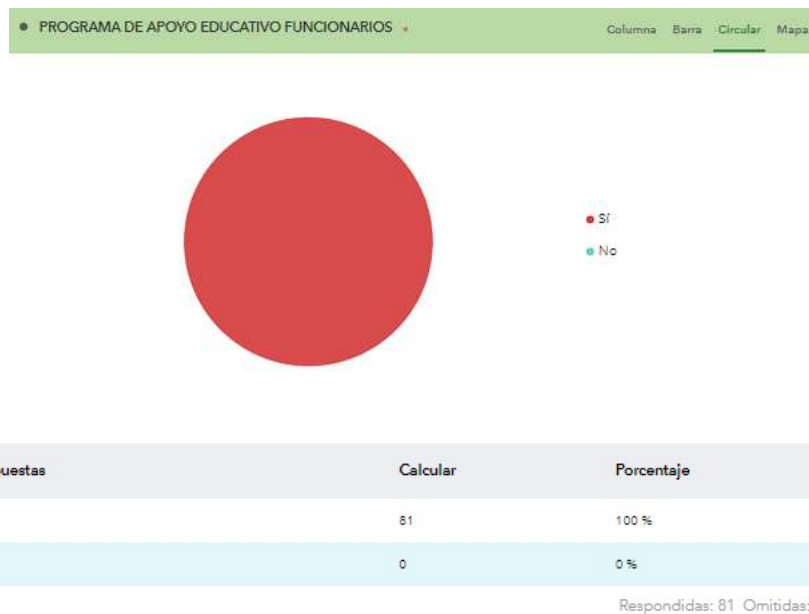


Figura 38 apoyo educativo funcionarios / Tabla 38 apoyo educativo funcionarios

A la pregunta si están de acuerdo que la entidad continúe con el programa de apoyo educativo el 100% de los funcionarios contestó que si



Figura 39 apoyo educativo matrícula hijos

Respuestas	Calcular	Porcentaje
Sí	78	96,3 %
No	3	3,7 %

Respondidas: 81 Omitidas: 0

Tabla 39 apoyo educativo matrícula hijos

A la pregunta si está de acuerdo con la implementación del apoyo educativo para la matrícula de los hijos 78 personas contestaron que sí y 3 personas contestaron que no estaban de acuerdo

Uso de la bicicleta como medio de transporte

Ala pregunta del número de días que usaron la bicicleta para ir a la oficina 14 de ellos reportaron que usaron la bicicleta durante 847 días

8. RIESGOS

Los riesgos más importantes para la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos de la Agencia Nacional de Minería de la vigencia 2023 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 de alguna variante 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.

9. 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: MI ANM

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:

Campos de Bienestar



Motivación



Integridad.



Ambiente de Trabajo.



Naturaleza.



Mentalidad Estratégica



La felicidad
es mi **elección** 

Campo	Contenido en el plan de bienestar
Motivación	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 Estratégica	ANM como vamos, mejores funcionarios, liderazgo

10. 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.

Otras iniciativas, actividades y programas

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.

Alianzas para realización de Estudios de pregrado y posgrado: Promocionar la vinculación de programas de pregrado y posgrado para 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.

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.

11 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ASUNTO	2023											
	En e.	Fe b.	Ma r.	Ab r.	May	Ju n.	J ul	Ago	Se p.	Oc t.	Nov	Di c.
Elaboración plan de bienestar 2023												
presentación del plan a la Comisión de Personal ANM	X											
Elaboración de resolución del plan estratégico de Talento Humano Solicitud de CDP	X											
Elaboración de estudios previos del contrato de bienestar Entrega de documentos para tramite de contratación Ejecución del contrato	X											
Ejecución del programa de apoyo educativo		X										
Elección de mejores empleados de carrera administrativa Cierre y entrega de informes		X										
Identificación de necesidades plan de bienestar 2023			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Presupuesto y plan de bienestar 2024			X				X	X				
												X
												X
												X
												X

PROPUESTA DE ACTIVIDADES 2023 (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.

ANEXO 1 PROPUESTA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES DE BIENESTAR 2023	
Bloque	Actividad
Clima Organizacional	Talleres y conferencias relacionados Bienestar espiritual (yoga, meditación y día de agradecimiento al poder superior)
Entornos para el bienestar	Entorno laboral saludable Enlaces de bienestar o gestores de felicidad Día del embarazo y la lactancia Día de la telemedicina y tele orientación psicológica Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento (teletrabajo y trabajo en casa) Realización de actividades para favorecer el medio ambiente
Cuidado de la Naturaleza	
Fechas especiales	Día del asistente Día del Conductor
Concursos de fortalecimiento institucional	Concurso de valores Apoyo concurso de control disciplinario
Incentivos	Mejores funcionarios reconocimiento por el buen desempeño Mejores Equipos Apoyo Educativo Apoyo educativo hijos - matrícula
El Arte, la Cultura y el Patrimonio corazón de la vida y la paz	Clases de Cocina Clases de manualidades Los servidores ANM tienen talento Clases de baile y ambientes de hogar

ACTIVIDADES DE BIENESTAR 2023	
Bloque	Actividad
Colombia un país del deporte, la recreación y la actividad física para la convivencia, la salud y la economía productiva	Bolos y Rana Promoción uso de la bicicleta Prevención del sedentarismo (pausas activas y actividades deportivas)
Ferias	Feria Financiera Feria de Vivienda Feria Servimos Acuerdo de beneficios - Alianzas interinstitucionales
Actividades Institucionales	ANM Cómo Vamos Encuentro de fortalecimiento Institucional
Pre-pensionados	Pre-pensionados
Actividades para servidoras, servidores y sus familias	Día de la Familia Día del abuelo Promoción de la lectura (feria del libro, día del cuento infantil y presentaciones teatrales) Jornada Mi salud mental primero Manejo del tiempo y desconexión laboral Estrategias para lograr los mejores resultados con tiempo limitado Día del servidor Público Reconocimiento a las profesiones de los servidores Día de la inclusión (genero, religión, origen étnico, raza u otra condición) Promoción de la prevención del acoso laboral Programa de desvinculación asistida Caminatas ecológicas Celebración del cumpleaños - día libre y tarjeta virtual

ACTIVIDADES DE BIENESTAR 2023	
Bloque	Actividad
	<p>Vacaciones recreativas</p> <p>Día de los niños y la recreación</p> <p>Concurso de disfraces</p> <p>Novena de aguinaldos</p> <p>Día de la mascota</p>
Entornos digitales de bienestar - Democratizar el espacio virtual: producir en red para conectar con el saber y los circuitos globales.	<p>Uso de herramientas digitales en la entidad</p> <p>Creación de redes y sistemas de información (actualización)</p> <p>Creación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar</p>
<p>Campesinado, Pueblos Indígenas, Afrodescendientes, Negros, Raizales, Palenqueros y rrom dignificados y liderando la defensa de la vida, el territorio, la diversidad natural y cultural de la nación</p>	<p>Día de la inclusión laboral, equidad y diversidad</p> <p>Los derechos de los pueblos indígenas (conferencia)</p> <p>Ruta de los derechos civiles y políticos</p> <p>Actividades que promuevan la equidad como cultura en la ANM</p>
Políticas de trabajo decente y promoción de los derechos de los trabajadores	Día del trabajo decente