

## **Anexo 4**

# **Plan de Bienestar e Incentivos 2021**

**Agencia Nacional de Minería**

Grupo de Gestión del Talento Humano

## 1. INTRODUCCIÓN

En el año 2020 la Administración Pública se vio enfrentada a distintos retos y desafíos en virtud de la aparición de la pandemia COVID 19, esta afectó el modo de vida de todas las personas del planeta, las restricciones de movilidad y de distanciamiento facilitó a las entidades a desarrollar estrategias tecnológicas y la aplicación de la modalidad de trabajo en casa; se propiciaron estrategias tecnológicas para que la información requerida por los ciudadanos de las entidades se suministrara a través de los canales digitales, así las cosas, las entidades deben estar preparadas para desarrollar productos de forma más ágil y oportuna, estas demandas requieren de una fuerza de trabajo idónea y actualizada, es por esto que las entidades deben desarrollar productos, planes de desarrollo y estrategias de motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además logre retenerlos y estimularlos, para lo cual es necesario implementar estrategias de bienestar, capacitación y desarrollo que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, sus servidores.

Para mejorar continuamente la labor que se le presta a la ciudadanía es necesario, entre otras cosas, propender por un ambiente laboral integral que, a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el MIPG, mejore el desempeño institucional y genere valor a lo público para la ciudadanía.

El plan estratégico 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:

- ✓ Seguridad en la gestión pública, mediante conductas acordes al código de integridad, basado en las actuaciones de los servidores.
- ✓ 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.
- ✓ Fortalecimiento del liderazgo y el talento humano de las entidades públicas y de sus servidores.

La planeación estratégica del “Talento Humano” para la vigencia 2021 en la Agencia Nacional de Minería, está orientada a la generación de valor a los diferentes programas del Grupo de Gestión de Talento Humano, a través del mejoramiento de las capacidades, conocimientos, habilidades, conductas seguras y calidad de vida, que redunde en el fortalecimiento institucional, aumento de la motivación y el compromiso de los vinculados, que se vea reflejado en una prestación de servicios superiores a las expectativas de la ciudadanía.

El bienestar laboral hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de la Agencia Nacional de Minería, que aporte a la profesionalización del servicio público y a la ejecución de buenas prácticas en gestión del talento humano que hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano y guarda relación con los lineamientos del plan estratégico institucional orientadas al fortalecimiento institucional; basado en el desarrollo de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los funcionarios.

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Agencia Nacional de Minería 2021 hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano y guarda relación con los lineamientos del plan estratégico institucional y está enfocado a buscar el fortalecimiento institucional al interior de la AMN.

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

Para la construcción de este documento se tuvieron en cuenta los resultados de las mediciones asociadas a la satisfacción de las actividades realizadas durante la vigencia 2020, los resultados de la encuesta de clima organizacional de la vigencia 2019, las necesidades del plan institucional de capacitación PIC, los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el código de integridad de la entidad y los compromisos establecidos en la mesa de trabajo con los sindicatos.

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 para lograr mayor efectividad en el control de los riesgos asociados al trabajo y en consecuencia la disminución de los indicadores relacionados con los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales (ATEL).

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

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

De acuerdo con las orientaciones metodológicas del Departamento Administrativo de la Función Pública este plan pretende estar alineado con los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, esto es que el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos: *Axiológicas*: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad. *Existenciales*: formas de hacer, ser, tener y estar.

Las actividades que se plantean para la vigencia 2021 no solamente involucran a los servidores públicos sino también se propone incluir a sus familias, la oferta incluye programas culturales, institucionales y recreativos y una forma novedosa de conectar la participación en actividades o programas institucionales con el acceso a experiencias de bienestar que le apuntan a los intereses característicos de la personas según el momento de vida que atraviesan: paternidad, relaciones de pareja, pre-pensionado, soltería, hijos adolescentes, entre otras. A mayor participación, aumenta las opciones de acceder a las experiencias complementarias.

En este documento se describe el marco operativo para el desarrollo de las actividades previstas para la vigencia. En la tabla anexa se puede observar el detalle de la programación. (Esta tabla podrá modificarse de acuerdo a las necesidades de la Entidad y los recursos para este fin y podrán variar de lo virtual a lo presencial dependiendo del control de la pandemia COVID 19).

## 2. OBJETIVOS

Los objetivos del presente plan de bienestar e incentivos son:

### 2.1 Estratégico Institucional

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

## 2.2 General:

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

## 2.3 Específicos:

- Fomentar el ejercicio de los valores establecidos en código de integridad de la Entidad a través de actividades experienciales que se fortalezca su interiorización y se visibilicen en la práctica de los comportamientos esperados.
- Propiciar espacios de reconocimiento a los grupos de servidores por sus contribuciones y desempeño.
- Destacar la labor de los servidores públicos por medio del Sistema General de Estímulos e Incentivos, para recompensar el desempeño y fortalecer la cultura de la excelencia.
- Promover actividades que fomenten buenas prácticas del liderazgo, que promuevan ambientes de conciliación y de respeto al interior de la Entidad, buscando de esta forma disminuir los índices de riesgo psicosocial, disminuir los estados de tensión generados por la rutina laboral 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 promover las buenas relaciones en los diferentes segmentos de edad de los familiares de los vinculados: (infantil, adolescente, adulto, adulto mayor)
- Enmarcar el sistema de estímulos en la gestión estratégica del talento humano (GETH), como una dimensión del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG).
- Incentivar la participación en programas institucionales de acuerdos de beneficios vinculándolas a las actividades complementarias del plan de bienestar

## 3. 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 dependen económicamente del servidor)

## 4. DIAGNÓSTICOS

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

Los diagnósticos de los resultados de satisfacción de las actividades 2020

- ✓ Los resultados de la última encuesta de clima organizacional
- ✓ Las necesidades del Plan Institucional de Capacitación
- ✓ Los resultados de la encuesta MIPG
- ✓ Los resultados de la encuesta de desempeño institucional
- ✓ Los ejercicios de diálogo desarrollados en las distintas instancias participativas con representantes de los colaboradores
- ✓ Las respuestas de los servidores sobre la implementación del código de integridad

## 5. RESULTADOS

A continuación, presentamos algunos resultados, de la encuesta de bienestar remitida por el boletín de comunicaciones, la cual fue contestada por 116 servidores,

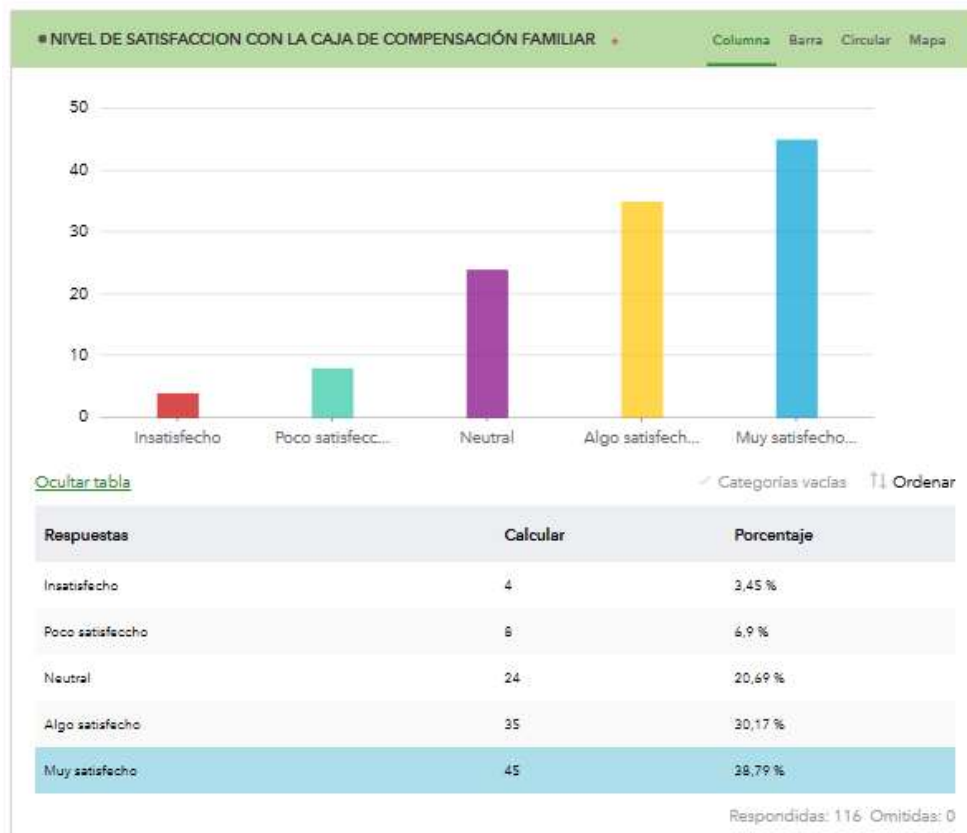


Imagen No 1 Creación Propia

En la gráfica podemos observar una tendencia positiva hacia la satisfacción de los servicios de las cajas de compensación ubicadas en cada región del país donde la Agencia tiene sede, obteniendo un resultado del 69% de respuestas favorables, por lo que el Grupo de Gestión del Talento Humano seguirá promoviendo los programas de las cajas para beneficio de sus funcionarios.

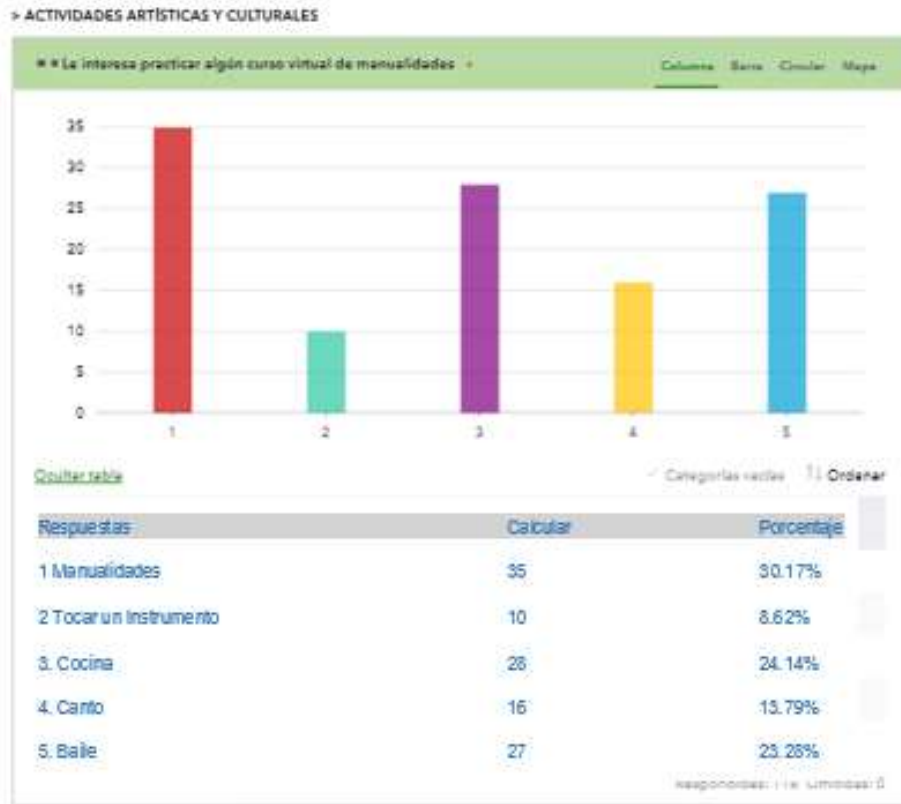
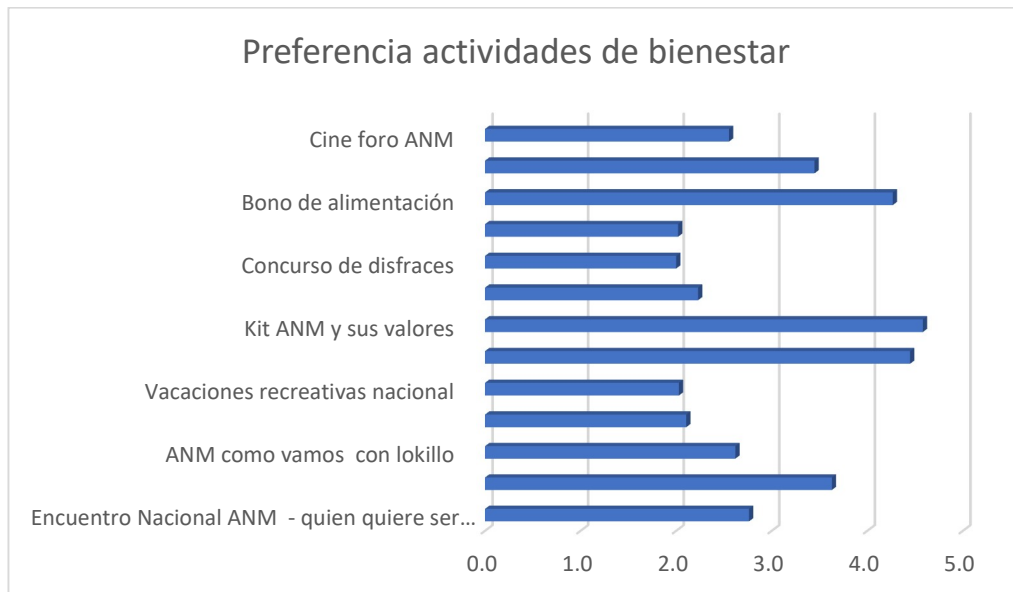


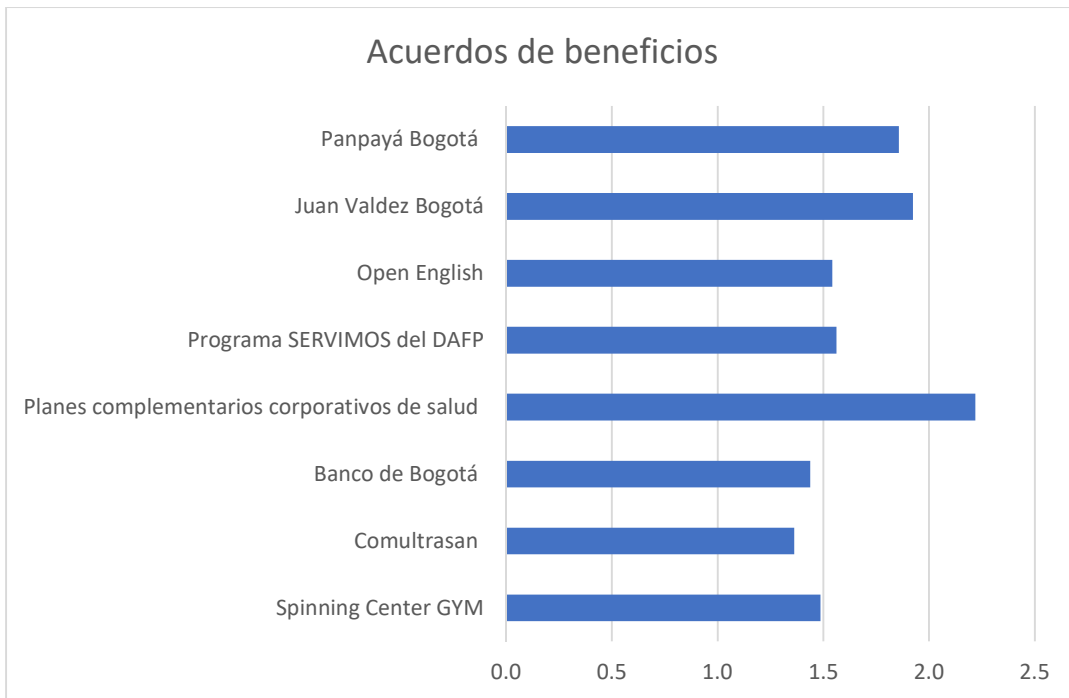
Imagen No 2 Creación Propia

Las manualidades, la cocina y el baile son las actividades preferidas por el 80% de los servidores de la entidad:



Grafica No 1 Creación Propia

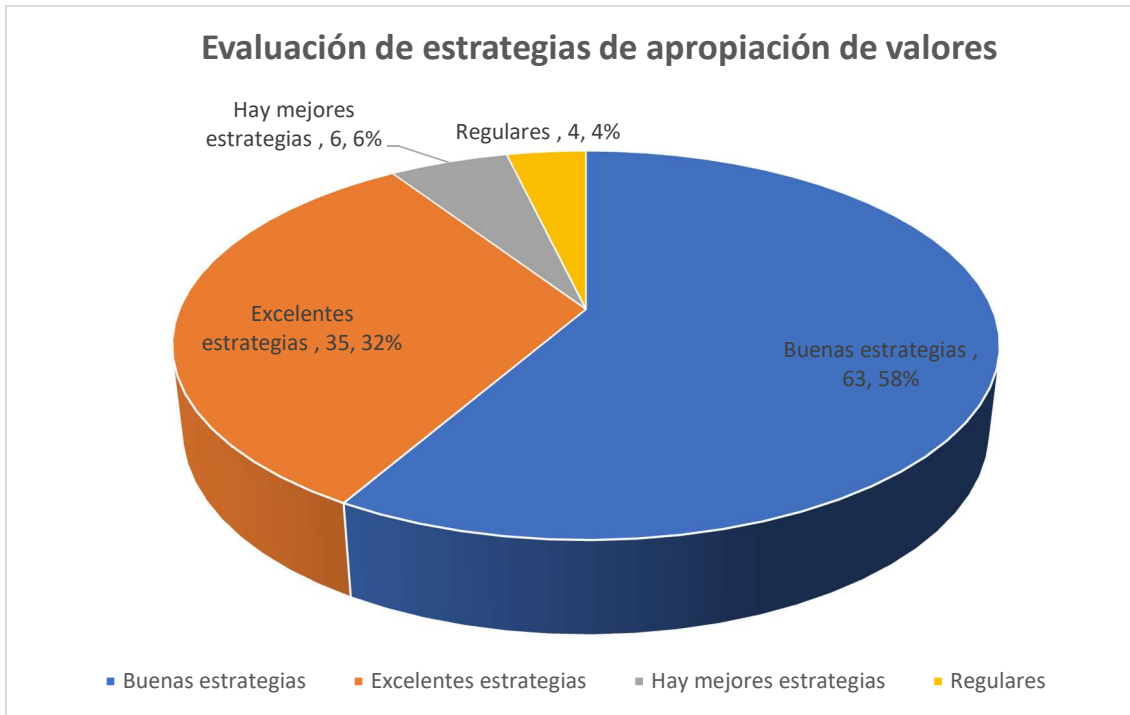
De acuerdo a las opiniones de los servidores, encontramos que de las actividades realizadas en la vigencia 2020, las preferidas fueron: suministro de Kit ANM y ancheta de la gratitud, el bono de alimentación, el encuentro nacional y el cine foro.



Grafica No 2 Creación Propia

De acuerdo con la encuesta, los servidores de la entidad mostraron satisfacción con los acuerdos de beneficios de Planes Complementarios de Salud, Panpaya y Juan Valdez.





Grafica No 3 Creación Propia

Los servidores de la Agencia Nacional de Minería calificaron las estrategias de apropiación de los valores respondiendo así la siguiente pregunta: ¿Cómo evalúa las estrategias de apropiación de valores a través del plan de bienestar en forma de publicaciones en el boletín, en la intranet y por medio de concursos tales como: Bingo, Mascotas, ¿Quién quiere ser millonario?, etc.; ante los cual el 90% de los funcionarios la calificaron positivamente 58% buenas estrategias y el 32% como excelentes estrategias. Por lo anterior, el Grupo de Gestión del Talento Humano seguirá orientando este objetivo a través de estrategias similares.

Estas son las propuestas de los servidores, sobre las estrategias de implementación del código de integridad para la vigencia 2021: mayor difusión de las actividades, casos concretos y ejemplos, protectores de pantalla, conferencias de expertos, creación de stiker, logos y juegos interactivos.

## 6. RIESGOS

Los riesgos más importantes para la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos de la Agencia Nacional de Minería de la vigencia 2021 son los siguientes:

- Deficiencias en la planeación de las actividades del plan de bienestar
- Incumplimiento de requisitos legales en la celebración del contrato 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
- Aumento de los niveles de contagio del COVID 19 que impida la realización de actividades presenciales
- Fenómenos de la naturaleza o ambientales que alteren la ejecución de las actividades
- Cancelación de eventos por condiciones sociales adversas para la ejecución y cumplimiento del contrato.

## 7. Campos

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

**6.1 La protección y servicios sociales:** Se definen como aquellos programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; para mejorar su bienestar en salud, vivienda, recreación, cultura y educación, los programas relacionados con este componente son:

- ❖ Deportivos, recreativos y vacacionales
- ❖ Artísticos y culturales
- ❖ Promoción y prevención de la salud
- ❖ Capacitación informal en artes o artesanías
- ❖ Promoción de programas de vivienda
- ❖ Educación formal

**6.2 Calidad de vida Laboral:** La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. Los campos atendidos son los siguientes:

- ❖ Clima laboral

- ❖ Cambio organizacional
- ❖ Apoyo educativo
- ❖ Desvinculación asistida y retiro
- ❖ Sistema de estímulos
- ❖ Fortalecimiento de habilidades blandas

## **Actividades del componente protección y servicios sociales ejecutadas por la ANM**

### **Programas transversales:**

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

**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.

Con el impulso de estos temas en la administración pública, el Gobierno Nacional busca cumplir la meta de disminuir la morbilidad y mortalidad 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.

### **Otras iniciativas, actividades y programas**

**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.

**Juegos de la Función Pública Coldeportes, IDRD:** Participación de la ANM en las disciplinas propuestas, de preferencia de con servidores públicos de la entidad.

**Promoción en el uso de la bicicleta como medio de transporte:** Continuar la aplicación de la resolución de la ANM la cual promueve el uso de la bicicleta en la entidad.

**Salida media hora antes de finalizar la jornada:** Directriz establecida para las servidoras en estado de embarazo.

**Sala de lactancia materna:** Continuar con la promoción del uso de la sala materna en Nobsa y en el nivel central, con el fin de favorecer la mejor alimentación a los hijos de las funcionarias.

## 8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ASUNTO	2020		2021												
	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Identificación de necesidades de bienestar 2021	x														
Tabulación de encuesta de necesidades		x													
Elaboración plan de bienestar 2021			x												
Presentación comisión de Personal plan de bienestar e incentivos 2021			x												
Elaboración de Resolución de Plan estratégico de Talento Humano			x												
Solicitud de CDP			x												
Elaboración de estudios previos contratación plan de bienestar				x											
Entrega de documentos para tramite de contratación plan de bienestar				x											
Ejecución del contrato					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Ejecución programa de apoyo educativo				x											
Identificación de necesidades plan de bienestar 2022									x						
Presupuesto y plan de bienestar 2022															x
elección de mejores empleados de carrera administrativa														x	
Cierre y entrega de informes															x

Cuadro No 1 Creación Propia

### PROPUESTA DE ACTIVIDADES 2021 (ver ANEXO 1)

## 9. 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)*

## 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Sistema General de Estímulos e Incentivos de la ANM se ejecutarán con plena observancia de las normas vigentes en materia de bienestar social de los empleados públicos, austeridad del gasto público, régimen de contratación pública, presupuesto público y estatuto anticorrupción.

El seguimiento se 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.

### 10.1 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

### 10.2 Evaluación de eficacia de las actividades

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

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

## 11. ACCIONES DE MEJORA

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

Plan elaborado por:  
Elkin Alberto Moreno Crespo, Gestor GGTH  
Cristina Báez, Técnico Asistencial GGTH

Bogotá D. C. Enero 2021

**ANEXO 1**

**PROPUESTA DE ACTIVIDADES**

<b>PROPUESTA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR ANM 2021</b>	
<b>Concursos de fortalecimiento institucional</b>	Concursos de integridad y valores quien quiere ser millonario.
	Habilidades
	Concurso del servidor público (4 concursos en el año)
	Prevención de acoso laboral
<b>Fechas especiales</b>	Día del asistente
	Día del genero
	Día del conductor
<b>Ferías</b>	Feria financiera
	Feria de vivienda
	Feria servimos
	Acuerdos de beneficios
<b>Incentivos</b>	Mejores funcionarios
	Mejores equipos
	Auxilio educativo
<b>Actividades para servidores y sus familias</b>	Bingo ANM
	Día de la familia
	Caminatas ecológicas
	Día de los niños
	Vacaciones recreativas
	Clase de baile
	Fiesta de Halloween
	Concurso de disfraces
Novena de aguinaldos	
<b>Actividades artísticas, culturales y manualidades</b>	Clase de cocina virtual
	Curso de manualidades virtual
	Bolos
	Juegos del DAFP
<b>Actividades institucionales</b>	ANM como vamos
	Encuentro de fortalecimiento institucional anual
<b>Pre pensionados</b>	Pre pensionados
<b>Desarrollo de habilidades y formación</b>	Habilidades blandas
	Liderazgo