

Anexo 2 Plan de Bienestar e Incentivos 2026

Agencia Nacional de Minería

Grupo de Gestión del Talento Humano
Vicepresidencia Administrativa y Financiera

1. INTRODUCCIÓN

Las políticas laborales en el sector público constituyen un pilar esencial para garantizar el bienestar integral de los servidores públicos. Estas abarcan beneficios en materia de seguridad social —salud, pensión, primas—, aseguramiento frente a riesgos laborales, programas de bienestar y diversos estímulos que fortalecen la calidad de vida de los funcionarios.

En el caso de la Agencia Nacional de Minería (ANM), este conjunto de políticas se concibe como una herramienta estratégica para potenciar el desarrollo del talento humano, motor fundamental para el cumplimiento de las metas institucionales y la consolidación de una minería con propósito, responsable y sostenible.

El Plan Estratégico de Talento Humano se erige como un instrumento clave para orientar la gestión hacia resultados, promover la articulación interinstitucional y respaldar la toma de decisiones en el marco de las políticas públicas del sector. La recopilación y el análisis de los aspectos centrales del direccionamiento estratégico de la entidad se convierten en un eje de planeación que asegura la coherencia entre la gestión del talento humano y los objetivos misionales de la ANM.

La Gestión Estratégica del Talento Humano se encuentra alineada con la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que compromete a cada servidor público a ejercer su labor con responsabilidad, ética y excelencia frente al Estado. Este compromiso se traduce en bienestar y satisfacción para los mineros, quienes reciben una atención eficiente y oportuna por parte de las servidoras y servidores de la Agencia.

El Plan de Bienestar e Incentivos busca generar condiciones que favorezcan el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos. Dicho equilibrio se refleja en una mayor calidad de vida, que a su vez impacta positivamente en la productividad, la motivación y el sentido de pertenencia hacia la entidad.

En este marco, la Agencia Nacional de Minería reconoce la importancia de ofrecer estímulos que trasciendan la remuneración económica, incorporando beneficios como:

- Apoyo educativo para los funcionarios y sus hijos.
- Flexibilidad horaria y modalidades de teletrabajo.
- Acceso a parqueaderos y bicicleteros que promuevan la movilidad sostenible.
- Programas de incentivos y reconocimientos a los mejores funcionarios y los mejores equipos de trabajo.
- Actividades deportivas, culturales y lúdicas que fortalezcan la integración.
- Homenajes y actos de gratitud a los pensionados.

- Espacios de compensación en fechas especiales como Semana Santa, semana de receso escolar y festividades de fin de año

Estos beneficios conforman lo que se denomina **salario emocional**, entendido como el conjunto de estímulos no económicos que buscan mejorar la calidad de vida de los servidores públicos. El salario emocional se materializa en acciones de reconocimiento, inclusión, participación y desarrollo personal, que fortalecen la motivación, el compromiso y la permanencia del talento humano en la entidad.

En definitiva, el bienestar y los incentivos en la Agencia Nacional de Minería no solo representan un conjunto de beneficios, sino una estrategia integral que conecta la satisfacción de los servidores con la excelencia institucional, asegurando que cada logro individual se traduzca en avances colectivos para el sector minero y para el país.

Objetivo general del Plan de Bienestar

Promover acciones y actividades de bienestar laboral dirigidas a los servidores de la Agencia Nacional de Minería, con el propósito de fortalecer el equilibrio entre las dimensiones personal, familiar y laboral. Esto se logrará mediante programas orientados al desarrollo integral, contruidos a partir de las necesidades identificadas por los propios servidores públicos, que contribuyan a consolidar su sentido de pertenencia hacia la entidad. Asimismo, se busca fomentar la motivación y el reconocimiento de su labor, generando impactos positivos en la productividad institucional y en la calidad del servicio prestado a los mineros.

Objetivos específicos

- Diseñar y ejecutar el programa de bienestar laboral que responda a las necesidades identificadas por los servidores públicos, garantizando su pertinencia y efectividad.
- Promover el desarrollo integral de los servidores y sus familias mediante acciones participativas que fortalezcan los ámbitos educativo, recreativo, deportivo y cultural.
- Fortalecer el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral mediante acciones que promuevan la salud física, mental y emocional de los funcionarios.
- Implementar estrategias de reconocimiento e incentivos que valoren el aporte de los servidores públicos y refuercen su sentido de pertenencia hacia la entidad.
- Fomentar espacios de participación donde los servidores puedan expresar sus expectativas y propuestas.
- Realizar actividades contenidas en el programa de desvinculación asistida.
- Promover actividades culturales, deportivas y recreativas que contribuyan al desarrollo integral de los funcionarios y fortalezcan la integración institucional.
- Promover la inclusión y la equidad en todas las actividades de bienestar,

garantizando que las acciones fortalezcan el respeto por la diversidad, la equidad de género y la no discriminación de cualquier tipo.

2. ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Agencia Nacional de Minería (ANM) está orientado principalmente a los servidores públicos de la entidad. Asimismo, en la medida en que lo permitan las disposiciones normativas y las condiciones presupuestales, su cobertura se extiende a los integrantes de sus núcleos familiares, comprendiendo a los cónyuges, padres e hijos, así como a los hijos mayores (hasta 25 años), en condición de discapacidad que dependan económicamente del servidor.

3. DIAGNÓSTICO

Para la elaboración del Plan de Bienestar e Incentivos, se aplicó una encuesta virtual con el propósito de evaluar el nivel de satisfacción de las servidoras y servidores respecto a las actividades desarrolladas durante la vigencia 2025.

El diagnóstico de bienestar se fundamenta en los siguientes elementos:

- Los resultados de satisfacción obtenidos en las actividades de la vigencia 2025.
- Los hallazgos de la última encuesta de clima organizacional.
- Los resultados del autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Los ejercicios de diálogo adelantados en las distintas instancias participativas con representantes de las organizaciones sindicales.

Adicionalmente, se continuará con la implementación de actividades orientadas a fortalecer la interiorización del Código de Integridad de la entidad.

El plan también incorporará las acciones derivadas de los acuerdos sindicales vigentes relacionados con este tema.

4. MARCO NORMATIVO

Para la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos 2026, la Agencia Nacional de Minería acoge las normas vigentes que regulan la implementación de planes de bienestar, estímulos e incentivos en las entidades del sector público. Dicho marco normativo comprende:

Norma	Contenidos Relacionados
Decreto Ley 1567 de 1998	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 su artículo 37 establece el derecho de los servidores públicos y sus familias a participar en programas de bienestar social, tales como vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y actividades vacacionales
Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.1: dispone que las entidades deben organizar programas de estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, implementados a través de programas de bienestar social.
Ley 909 de 2004 y sus modificatorios	Regula el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y dicta otras disposiciones relacionadas.
Programa Nacional de Bienestar 2023–2026	Promueve iniciativas y estrategias orientadas a mejorar las condiciones de vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos en los órganos, organismos y entidades estatales.

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos correspondiente a la vigencia 2026, se contará con el apoyo de diversas instituciones y entidades aliadas, que contribuirán en la planeación, ejecución y seguimiento de las actividades de bienestar.

ENTIDADES DE APOYO

Para la ejecución del **Plan de Bienestar e Incentivos 2026**, la Agencia Nacional de Minería contará con el respaldo de diversas instituciones y aliados estratégicos, entre los que se destacan:

- Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Ministerio del Deporte.
- Cajas de Compensación Familiar.
- EPS — Entidades Promotoras de Salud o quienes hagan sus veces.
- ARL Positiva.
- Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Fondo Nacional del Ahorro (FNA).
- Otras entidades y empresas con las que se mantienen alianzas estratégicas.

RESULTADOS

A continuación, se presentan algunos de los principales resultados obtenidos en la encuesta de bienestar, remitida desde el correo de Gestión del Talento Humano.

ACTIVIDADES MEJOR VALORADAS

De acuerdo con las encuestas de satisfacción aplicadas a una muestra representativa de servidoras y servidores públicos, en el marco del Plan de Bienestar 2025, las actividades que obtuvieron la mejor valoración son las siguientes:

ACTIVIDAD	INDICADOR
Día de la mujer	10
Día del conductor	9.91
Taller de Cocina	9.87
Pre-pensionados	9.62
Día del Hombre	9.54
Día del padre	9.47
Taller de manualidades	9.47
Día del servidor público	9.43
Día de la familia	9.28
Ferias financieras, de vivienda, seguros y salud	9.10

APOYO EDUCATIVO

La gráfica de Apoyo Educativo muestra un comportamiento cíclico en el número de funcionarios beneficiados entre 2018 y 2025. Entre 2018 y 2021 se evidencia un crecimiento sostenido, alcanzando un primer pico en 2020 con 31 beneficiarios. En 2022 se presenta la disminución más significativa (14 beneficiarios), seguida de una recuperación progresiva en 2023 y 2024. Para 2025, el programa refleja su mayor nivel de cobertura reciente, con 44 desembolsos, respaldados por un presupuesto proyectado de \$165.000.000. En conjunto, la tendencia indica una recuperación y fortalecimiento del apoyo educativo en la entidad.

APOYO EDUCATIVO FUNCIONARIOS	
Año	Beneficiados
2025	44
2024	25
2023	19
2022	14
2021	29
2020	31
2019	25
2018	23

APOYO EDUCATIVO HIJOS DE SERVIDORES

La tabla muestra cómo el Apoyo Educativo para Hijos de Servidores ha venido fortaleciendo su cobertura en los últimos cuatro años. El número de beneficiarios pasó de 29 niños en 2022 a 115 en 2025, evidenciando un crecimiento sostenido del programa y un compromiso institucional por ampliar las oportunidades educativas para las familias servidoras.

Año	No. Beneficiados
2025	115
2024	106
2023	84
2022	29

USO DE LA BICICLETA

En el marco de la encuesta de bienestar, 9 funcionarios manifestaron utilizar la bicicleta o la patineta eléctrica como medio de transporte para llegar al lugar de trabajo.

El Grupo de Gestión del Talento Humano continuará promoviendo el uso de estos medios de movilidad sostenible, con el fin de incentivar hábitos saludables y responsables con el medio ambiente. Entre los beneficios asociados a esta práctica se destacan:

- Medio día libre por cada 30 desplazamientos realizados en bicicleta o patineta eléctrica.
- 15 minutos adicionales destinados a la preparación y adecuación para el uso de estos medios de transporte.

De esta manera, la Agencia Nacional de Minería reafirma su compromiso con la promoción de alternativas de movilidad sostenible, que contribuyen tanto al bienestar de los servidores públicos como a la protección del entorno.

SUGERENCIAS

En respuesta a la pregunta: “Agradecemos nos compartas tus comentarios o sugerencias frente a las actividades de bienestar de la vigencia 2025”, las servidoras y servidores públicos realizaron un total de 43 aportes, entre comentarios, sugerencias y felicitaciones.

Estos insumos serán considerados en el proceso de diseño y ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos 2026, con el propósito de fortalecer las actividades programadas y garantizar que respondan de manera efectiva a las necesidades, expectativas y motivaciones del talento humano de la entidad.

5. RIESGOS

Los riesgos más importantes para la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos de la Agencia Nacional de Minería de la vigencia 2026 son los siguientes:

- ❖ El aumento de cobertura en las actividades solicitadas por las partes interesadas impactará la disponibilidad de recursos y, en consecuencia, nos veremos enfrentados a un importante reto para cubrir las necesidades y expectativas de los servidores de la ANM.
- ❖ La modificación de la estructura organizacional que implique mayor número de funcionarios a cubrir (por reestructuración o creación de planta temporal)
- ❖ Compromiso de los funcionarios para participar y evaluar las actividades programadas de bienestar.
- ❖ La salida masiva de servidores producto de procesos de selección de personal y del concurso Nación 6, que puede afectar el clima organizacional.
- ❖ 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.
- ❖ Modificación de las necesidades de las actividades de Bienestar que pueden impactar el presupuesto.
- ❖ Deficiencia en los sistemas de información, tecnológicos y de transporte, necesarios para el desarrollo satisfactorio del contrato.
- ❖ Variación en el número de participantes presupuestado al inicio del plan de Bienestar.
- ❖ 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.
- ❖ Retrasos en los procesos administrativos internos: tales como aprobaciones, trámites financieros o tiempos de contratación, que puedan afectar la oportunidad en la ejecución de las actividades del plan.
- ❖ Riesgos de seguridad y orden público: en los territorios donde se deban ejecutar actividades externas o desplazamientos, que pueden impedir su desarrollo o afectar la integridad del personal.
- ❖ Afectaciones en la salud pública (epidemias o brotes) que limiten la realización de actividades presenciales o la asistencia de los funcionarios.

6. PROGRAMAS TRANSVERSALES:

El programa **Servimos** es una iniciativa liderada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, orientada a enaltecer la labor de las servidoras y servidores públicos mediante la creación de alianzas estratégicas de carácter público, mixto y privado. Su propósito es otorgar bienes y servicios con atención preferencial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

Entre las principales alianzas establecidas se destacan:

- Jardín Botánico.
- Mina de Sal de Nemocón.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).
- Positiva Compañía de Seguros.
- Sociedad Hotelera Tequendama.
- Centro Dermatológico Federico Lleras.
- Fondo Nacional del Ahorro (FNA).

Este programa constituye un eje transversal que complementa las acciones de bienestar e incentivos, fortaleciendo el reconocimiento y la valoración del talento humano en el sector público.

7. OTRAS INICIATIVAS, ACTIVIDADES Y PROGRAMAS

La Agencia Nacional de Minería (ANM) desarrolla diversas acciones que contribuyen a la generación de bienestar institucional, enmarcadas dentro del concepto de salario emocional. Estas iniciativas buscan fortalecer la motivación, el sentido de pertenencia y la calidad de vida de las servidoras y servidores públicos.

Las actividades se implementan tanto a partir de propuestas de los directivos de la entidad como de acuerdos concertados con las organizaciones sindicales, garantizando así un enfoque participativo e incluyente en la construcción del bienestar laboral.

Desvinculación asistida: Este proceso corresponde a un servicio de asesoría, apoyo y orientación integral dirigido a los servidores que se retiran de la entidad por diferentes causales, tales como: terminación de cargos de libre nombramiento y remoción, retiro forzoso, reconocimiento de pensión por vejez o invalidez, así como el retiro de funcionarios provisionales derivados de los concursos de méritos adelantados por la CNSC.

El Plan de Bienestar ha venido desarrollando de manera continua diversas acciones para fortalecer la transición del servidor hacia su nueva etapa laboral o personal. Entre estas se destacan el Programa de Pre-pensionados, orientado a brindar acompañamiento psicosocial, financiero y jurídico a quienes se acercan a la edad de retiro, así como jornadas de capacitación en cooperativismo, subsidio al desempleo ofrecido por las Cajas de Compensación Familiar, y formación en emprendimiento para promover alternativas de generación de ingresos.

Adicionalmente, la entidad busca una alianza estratégica con el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, con el fin de ofrecer rutas de formación complementaria en competencias digitales, fortalecimiento empresarial, orientación ocupacional, reconversión laboral y programas de certificación por competencias laborales. Estas acciones permiten que los servidores en proceso de retiro accedan a herramientas que faciliten su reinserción laboral, el desarrollo de iniciativas productivas o el aprovechamiento de nuevos proyectos de vida.

De igual manera, las Cajas de Compensación Familiar participan como aliados clave mediante la oferta de programas de bienestar y empleabilidad, tales como: agencias de gestión y colocación de empleo, orientación profesional, talleres de fortalecimiento emocional, asesoría en proyectos productivos, cursos de actualización laboral, así como beneficios en recreación, cultura y estilos de vida saludables, que contribuyen a una transición integral y armónica.

En conjunto, estas acciones buscan asegurar que los servidores que culminan su vinculación con la entidad cuenten con herramientas formativas, acompañamiento institucional y alternativas de apoyo psicosocial, laboral y económico, favoreciendo un proceso de retiro informado y orientado al bienestar integral.

Bilingüismo: La Agencia Nacional de Minería (ANM) promueve la adquisición de competencias en otros idiomas mediante la implementación de programas de bilingüismo dirigidos a sus funcionarios. Estas iniciativas se desarrollan a través de convenios institucionales y de la promoción de la vinculación a los cursos ofrecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

El fortalecimiento de las habilidades lingüísticas contribuye al desarrollo integral del talento humano, amplía las oportunidades de formación y facilita la participación en escenarios nacionales e internacionales, consolidando así una gestión pública más competitiva y con visión global.

Horarios Flexibles: Se continuará con la implementación de la resolución de horarios flexibles al interior de la entidad, garantizando así condiciones laborales que favorezcan el equilibrio entre la vida personal y profesional de las servidoras y servidores públicos.

De igual manera, se dará cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente respecto al teletrabajo, promoviendo modalidades que fortalezcan la productividad, la motivación y el compromiso institucional.

Sala de lactancia materna: Continuar promoviendo el uso de la sala de lactancia materna disponible en la sede de Nobsa y en el nivel central. Esta iniciativa busca garantizar condiciones adecuadas para favorecer la alimentación óptima de los hijos de las servidoras vinculadas a la entidad, así como del público en general que requiera este servicio.

Con ello, la ANM reafirma su compromiso con la protección de la primera infancia, la promoción de prácticas saludables y el fortalecimiento de políticas de bienestar que contribuyen al equilibrio entre la vida familiar y laboral.

Enlace de Bienestar: Cada regional cuenta con un representante de bienestar que es el puente entre las necesidades de las regionales y de ESSM con el nivel central.

Cada regional de la ANM cuenta con un representante de bienestar, quien actúa como enlace entre las necesidades específicas de las regionales y de las ESSM con el nivel central.

Este rol garantiza la comunicación efectiva, la articulación de iniciativas y la adecuada gestión de los programas de bienestar, asegurando que las acciones implementadas respondan de manera oportuna y coherente a las realidades de cada territorio.

Permisos: compensados y ausentismos autorizados por negociaciones especiales: Incluye los espacios que la entidad ofrece para apoyar el equilibrio entre la vida laboral y personal de sus servidores. Entre estos se encuentran los días de cumpleaños, el trabajo en casa por causa menstrual, los permisos por progresividad y quinquenio, así como las jornadas especiales en fechas significativas como el Día de la Mujer, el Día del Hombre, la Semana del Servidor Público y otras celebraciones institucionales.

La Agencia Nacional de Minería contempla una serie de permisos compensados y ausentismos autorizados por negociaciones especiales, orientados a favorecer el equilibrio entre la vida laboral y personal de sus servidoras y servidores públicos.

Entre estos espacios se incluyen:

- Días de cumpleaños.
- Trabajo en casa por causa menstrual.
- Permisos por progresividad y quinquenio.
- Jornadas especiales en fechas significativas como el Día de la Mujer, el Día del Hombre, la Semana del Servidor Público y otras celebraciones institucionales.

Adicionalmente, se contemplan:

- Permisos por atención de salud personal o familiar.
- Participación en actividades de voluntariado.
- Capacitaciones externas aprobadas.
- Licencias por fallecimiento de familiares cercanos.
- Autorizaciones especiales por razones de estudio o formación complementaria.

Estas medidas buscan reconocer las necesidades individuales de cada servidor, promover su bienestar integral y fortalecer un clima laboral positivo, humano e incluyente dentro de la organización.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Cronograma de Actividades

Actividad	2025		2026											
	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Aplicación de encuesta necesidades	X													
Reunión con las organizaciones sindicales	X													
Elaboración plan de bienestar 2026	X	X												
Presentación del plan		X												
Reunión con comisión de personal ANM			X											
Elaboración de resolución del PETH			X											
Solicitud de CDP			X											
Elaboración de estudios previos			X											
Ejecución del contrato				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ejecución del programa apoyo educativo				X					X					
Elección mejores empleados de carrera administrativa														X
Identificación de necesidades plan de bienestar 2027													X	
Presupuesto y plan de bienestar 2027														X

8. PROPUESTA DE ACTIVIDADES 2026 (ver ANEXO 1)

9. RESPONSABLE

La responsabilidad de la formulación, ejecución y evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos recae en el Grupo de Gestión de Talento Humano, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.10.17 del Decreto Unificado 1083 de 2015, el cual dispone:

“Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces de los programas de bienestar. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”.
(Decreto 1227 de 2005, Art. 85)

Las actividades propuestas se fundamentan en los diagnósticos previamente señalados; sin embargo, considerando los riesgos identificados y otras variables contingentes, es posible que dichas actividades se fusionen, eliminen o replanteen en su alcance, con el fin de garantizar su pertinencia y efectividad en la vigencia correspondiente.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Agencia Nacional de Minería (ANM) se ejecutará con plena observancia de las normas vigentes en materia de bienestar social de los empleados públicos, la austeridad del gasto público, el régimen de contratación estatal, el presupuesto público y el estatuto anticorrupción.

El seguimiento se llevará a cabo de manera trimestral, verificando el cumplimiento de las actividades programadas, tanto aquellas desarrolladas con el apoyo de las cajas de compensación familiar, como las ejecutadas a través del operador contratado para este fin.

Este proceso de evaluación permitirá garantizar la transparencia, la eficiencia y la pertinencia de las acciones implementadas, asegurando que los objetivos del plan se cumplan en beneficio del talento humano y de la institución.

11. INDICADORES

Los indicadores definidos para el **Plan de Bienestar e Incentivos** son los siguientes:

- **Indicador Operativo**
 - Cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos.
- **Indicador Estratégico**
 - Promedio de satisfacción de las actividades ejecutadas.
- **Indicador de Eficacia**
 - Relación entre el número de actividades planeadas por periodo y el número de actividades efectivamente realizadas en el mismo periodo.

Estos indicadores permitirán evaluar el nivel de cumplimiento, la percepción de satisfacción de los servidores públicos y la eficacia en la ejecución del plan, asegurando una gestión transparente, medible y orientada a resultados.

12. ACCIONES DE MEJORA

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

Estos elementos permitirán identificar oportunidades de fortalecimiento y orientar la implementación de estrategias que optimicen la gestión del talento humano, promuevan un ambiente laboral positivo y aseguren la pertinencia de las actividades de bienestar e incentivos.

Plan elaborado por:

Jenny Jimena Palacios Andrade

Psicóloga GGTH

Luis Fabian Silva Vanegas

Psicólogo GGTH

Elkin Alberto Moreno Crespo

Gestor GGTH

Bogotá D. C. Diciembre 2025

Anexo 1. Propuesta de Actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR 2026													
Temática		2026											
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Apoyo educativo	Apoyo educativo funcionarios		X					X					
Equilibrio Psicosocial	Tele orientación psicologica						X						
Cuidado de la naturaleza	Actividades que favorecen el cuidado del medio ambiente					X							
Fechas especiales	Día del tecnico administrativo				X								
	Día del conductor							X					
Fortalecimiento institucional	Actividades de fortalecimiento, de fomentar valores y transparencia										X		
Enlaces de Bienestar	Promoción de los enlaces a nivel regional			X			X			X			
Incentivos	Mejores funcionarios reconocimiento por desempeño											X	
	Mejores equipos realizar convocatoria				X								
Artes y manualidades	Clases de Cocina						X				X		
	Clases de manualidades								X				
Actividades deportivas	Carreras atleticas a nivel nacional				X								
	Olimpiadas ANM										X		
Actividades institucionales	ANM Cómo Vamos												X
	Encuentro nacional										X		
Pre pensionados	Actividad de prepensionados									X			
Actividades para servidores y familias	Día de la familia (De acuerdo a disponibilidad)					X				X			
	Día del padre						X						
	Día de madre					X							
	Día del servidor público						X						
	Vacaciones recreativas							X					X
	Día de los niños										X		
	Novena de Aguinaldos												X
Ferias	Feria financiera, de vivienda y seguros								X				
	Feria educativa				X								
	Feria de salud						X						
	Promover los servicios de Servimos								X				
	Acuerdo de benficios - Alianzas interinstitucionales		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X