

Plan Institucional de Bienestar e Incentivos - PBEI 2026



Contenido

1. Introducción	1
2. Objetivos	3
2.1 Objetivo General	3
2.2 Objetivos específicos	3
3. Propósito	4
4. Marco Normativo	5
5. Responsables	7
6. Principios del programa	8
7. Definiciones	9
8. Etapas de Desarrollo	10
9. Análisis de los resultados obtenidos y fuentes de información	11
10. Estrategias para implementar	15
11. Características de la población objetivo	21
12. Seguimiento y evaluación	26
13. Entidades de apoyo	27
14. Plan de Incentivos y Equipos de Trabajo	28
15. Anexos	29

1. Introducción

El presente documento contiene el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos (PBEI) de la Agencia Nacional de Hidrocarburos - ANH, está formulado de acuerdo con los lineamientos del Plan Nacional de Bienestar 2023-2026 establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, las necesidades detectadas en la encuesta aplicada a los servidores de la Entidad, las características de la población objetivo, las prioridades institucionales, los resultados obtenidos en la evaluación de clima laboral adelantada en el último trimestre de 2025 y en las conclusiones arrojadas por la intervención del clima laboral realizada en la vigencia 2025 bajo la estrategia “Transformando la Emergía Organizacional – TEO 2025”.

Al satisfacer estas necesidades dentro del contexto laboral, se busca proporcionar a los servidores públicos de la ANH herramientas que les permitan asumir los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y sociales del país, en el marco de las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo y los objetivos de desarrollo, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

Teniendo como referencia el papel preponderante que tiene la dimensión de Talento Humano en MIPG, lo que hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

En el marco de la planeación estratégica la Agencia Nacional de Hidrocarburos - ANH, en concordancia con lo que persigue el MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional de “Consolidar a la ANH como un Agencia eficiente e innovadora”, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2026 en la Entidad, se enfocará en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de sus colaboradores, a través del mejoramiento de las competencias, conocimientos, destrezas y habilidades buscando mejorar la calidad de vida de los servidores.

Observando que el pilar fundamental en la ANH es su talento humano, razón por la cual su bienestar es una prioridad fundamental institucional; en la presente vigencia se desarrollaran actividades encaminadas a fortalecer su motivación y compromiso con la organización, buscando que esto conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía; conscientes de que la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo incidirá directamente en el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos, el incremento en el índice de clima laboral y en el logro de las metas institucionales.

Por lo anterior, el Grupo de Talento Humano liderando el proceso de formulación y estructuración, presenta el Plan Institucional de Bienestar social, Estímulos e Incentivos ANH para la vigencia 2026, orientado a establecer condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Agencia, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, en concordancia con el objetivo general de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, el cual es promover la selección, retención y desarrollo de los servidores, a través de programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida y a la vez permita cumplir los objetivos institucionales.

El Plan de Incentivos y Estímulos de la ANH, esta alineado con las políticas del gobierno nacional, así como con los proyectos y procesos institucionales. Además, busca dar respuesta a requisitos

exigidos por la metodología FURAG, del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, con el fin de mejorar los niveles de evaluación y resultados.

Para la vigencia 2026 se continuará con la implementación de la estrategia PESVA (Proyecto de vida, Enlaces de integridad, Salud mental, Vitalidad y Ambientes seguros), planteada por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP mediante la adopción y ejecución de actividades que estén orientadas bajos los parámetros establecidos en el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, las necesidades y expectativas detectadas bajo la encuesta general aplicada a los servidores, los resultados generales de la encuesta de clima organizacional y las conclusiones arrojadas por la estrategia “Transformando la Energía Organizacional” usada durante las vigencias 2024 y 2025 para la intervención del clima laboral, también se tomarán como insumo los resultados que arroje la batería de Riesgo Psicosocial próxima a aplicarse en la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado y de identificación y aplicación de las directrices internas, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano.

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Promover iniciativas y estrategias para los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, promoviendo la motivación, la identidad y vocación por el buen servicio público.

2.2 Objetivos específicos

- ✓ Realizar actividades socioculturales y recreo-deportivas con la finalidad de integrar a todos los servidores y su grupo familiar, logrando con ello el afianzamiento y desarrollo de valores institucionales y el fortalecimiento de lazos fraternos.
- ✓ Reconocer y premiar a los mejores servidores y equipos de trabajo, así como otorgar estímulos a todos los funcionarios de planta, mediante la aplicación de la normatividad y los planes vigentes con el fin de contribuir al mejoramiento del bienestar laboral.
- ✓ Fortalecer la salud mental y el bienestar laboral de los servidores a través de actividades psico pedagógicas que impulsen la motivación y la satisfacción en el trabajo, buscando un equilibrio entre la vida profesional y personal.
- ✓ Diseñar estrategia para determinar la viabilidad de conformar semilleros deportivos con los servidores de la entidad, con mirar a generar espacios de integración y combatir el sedentarismo disminuyendo el riesgo cardiovascular
- ✓ Fomentar el bienestar, la identidad y el crecimiento personal de los servidores mediante acciones que promuevan la salud, la recreación, la actividad física y la participación cultural, promoviendo hábitos y estilos de vida saludables
- ✓ Promover estrategias y buenas prácticas que consoliden la construcción de una cultura organizacional propia, basada en la aplicación del código de integridad, el sentido de pertenencia, la diversidad, la inclusión, la cultura de servicio, la responsabilidad social y el cuidado del medio ambiente
- ✓ Proporcionar a los servidores próximos a cumplir con los requisitos para acceder a la pensión por jubilación herramientas y alternativas que faciliten su transición a la nueva fase de la vida, que sea placentera y sin mayores sobresaltos.

3. Propósito

Ejecutar las actividades contenidas en el programa de Bienestar social, Estímulos e Incentivos ANH 2026, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad, teniendo en cuenta los nuevos ejes que componen el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, así como los retos y desafíos que demanda la industria 4.0.

4. Marco Normativo

Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, El párrafo del Artículo 36 establece que “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

Ley 734 de 2002, En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

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.

Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Resolución 312 de 2013, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Por medio de la cual se establecen los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública”, TITULO II: Sistema de estímulos, CAPITULO II. PROGRAMAS DE INCENTIVOS, Art 35. Programas de incentivos, Art.38. Beneficiarios, Art 39. Clases de Incentivos. TITULO III. SELECCIÓN MEJOR EMPLEADO CARRERA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN, ARTICULO 40: Requisitos para la selección de mejores empleados públicos, Acreditar tiempo de servicio en el DAFP, mínimo de un año, no haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección, Acreditar nivel sobresaliente (EXCELENCIA) en la última evaluación de desempeño.

Resolución ANH 10974 de 2023, en la cual se reglamenta y actualiza el Sistema de Estímulos e Incentivos para los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, en ella se establece el procedimiento a seguir para adelantar la selección de mejores empleados y de los equipos de trabajo en cada vigencia.

Resolución ANH 10972 de 2023, en la cual se implementa y reglamenta el Teletrabajo en la Agencia Nacional de Hidrocarburos, estableciendo el procedimiento, plazos y condiciones para acceder al programa.

Resolución ANH 10975 de 2023, en la cual se establecen las directrices para la administración del Talento Humano en la ANH.

Resolución ANH 11040 de 2024, por medio de la cual se modifican algunos artículos de las resoluciones 10974 y 10975 de 2023 ajustándolas a lo pactado en los acuerdos sindicales sectoriales.

Programa Nacional de Bienestar 2023-2026: de acuerdo con lo establecido en la Constitución Política de 1991 el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado. Así mismo, la agenda global representada por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) involucra temas relacionados con la salud y bienestar (ODS 3), educación de calidad (ODS 4), igualdad de género (ODS 5), reducción de las desigualdades (ODS 10), paz, justicia e instituciones sólidas (ODS 16), alianzas para lograr los objetivos (ODS 17), entre otros. Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 es una herramienta de obligatorio cumplimiento que le permite a las entidades desarrollar iniciativas y estrategias en pro del bienestar de sus servidoras y servidores públicos.

El PNB 2023-2026 está orientado a mejorar las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de todas las servidoras y los servidores públicos de entidades de estado; así mismo, distintas alternativas que apunten a incrementar el bienestar, la felicidad y su identidad, con el fin de coadyuvar al crecimiento sostenible de las entidades públicas donde prestan sus servicios. Lo anterior, con el propósito de lograr la coherencia entre el enfoque institucional y el sentido humano de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que son el activo más importante con el que cuenta el Estado.

5. Responsables

Será responsabilidad del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, así como de realizar la formulación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos – PBEI 2026 y realizar su respectivo seguimiento y evaluación.

Los servidores públicos de la entidad participarán suministrando la información necesaria para el levantamiento del diagnóstico de necesidades, insumo indispensable para la construcción del PBEI 2026.

También se contará con la participación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y el acompañamiento de la Comisión de Personal, en cumplimiento de las funciones que le asigna la normatividad vigente y la organización sindical “Sintraminerales” de acuerdo con lo reglamentado institucionalmente.

6. Principios del programa

Con el fin de optimizar recursos y establecer una estrategia integral que beneficie a los servidores y servidoras de la Agencia, se llevará a cabo la articulación de las actividades del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos con el Plan de Seguridad y Salud en Trabajo; con el fin de ofrecer un programa integral cuya finalidad es desarrollar actividades articuladas que contribuyan a la autorrealización de los servidores mediante el establecimiento de enlaces de integridad que propicien vitalidad, adecuada salud mental y ambiente de trabajo seguro para estos.

Una de las bases fundamentales para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 que fue elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública como una herramienta de obligatorio cumplimiento que permite a las entidades públicas desarrollar iniciativas y estrategias en pro del bienestar de sus servidoras y servidores públicos, con base en lo señalado en la Ley 909 de 20043, la Ley 2294 de 2023, el Decreto-ley 1567 de 19984 y el Decreto 1083 de 2015. Y, con ello contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servicio público.

“Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.”

Para la elaboración del Plan Nacional de Bienestar 2023-2026 adicionalmente se consultaron algunas fuentes secundarias, como documentos y literatura provenientes de artículos, estudios e instrumentos diagnósticos provenientes de otras entidades públicas, como los resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental EDI-EDID de la vigencia 2025 y el Índice de Desempeño Institucional (IDI) que se mide anualmente a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Los ejes del programa son los elementos que buscan contribuir a mejorar la calidad de vida personal, laboral y familiar de las servidoras y los servidores públicos, teniendo en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con el fin de que las entidades públicas puedan planificar, estructurar y evaluar sus programas de bienestar.

7. Definiciones

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015)

Necesidades: a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

Bienestar: Siguiéndolos planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, 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.

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

Calidad de vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).

8. Etapas de Desarrollo

Teniendo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, tal como se realizó en la vigencia anterior para la formulación del plan de bienestar e incentivos de la vigencia 2026, se llevarán a cabo las siguientes etapas:

- **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluó la percepción de los servidores públicos hacia el programa de bienestar social, Estímulos e incentivos de la vigencia 2025, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información, esto con el objetivo de proyectar mejoras para la vigencia 2026.
- **Diseño y formulación:** a partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularán las actividades para el Plan de Bienestar social; Estímulos e Incentivos para implementar en la vigencia 2026, tomando como marco de referencia la normatividad vigente y el presupuesto disponible para la presente vigencia.
- **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el plan de Bienestar social e Incentivos; con el fin de ir conociendo más a la población objetivo y poder direccionar las estrategias futuras a implementar.

9. Análisis de los resultados obtenidos y fuentes de información

Para identificar las necesidades de los servidores de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, se tuvieron en cuenta diferentes fuentes de información a saber:

- Revisión de los comentarios y sugerencias expresadas por los servidores que participaron en las actividades desarrolladas en el PBEI 2025, para determinar acogida, cobertura y posibles opciones de mejora.
- Los resultados obtenidos en la encuesta de Detección de Necesidades, aplicada a todos los servidores en diciembre 2025 (Ver anexo No. 1). La encuesta fue diligenciada por 44 servidores de 130, lo que representa una cobertura del 33.8%. Debido a la entrada en vigor de la ley de garantías, en esta ocasión no es posible ampliar el plazo de diligenciamiento de ésta, por lo cual se recurrió a enviar la invitación en varias ocasiones y realizar invitación puesto a puesto. Dentro de las principales conclusiones arrojadas se puede señalar:

La mayoría de los servidores que respondieron la encuesta se encuentran en la franja etaria de 41 a 53 años (19%), seguidos por los de 51 a 60 años (32%), lo que nos indica que tenemos una planta de personal madura.

La mayoría de los servidores encuestados se encuentran casados o en unión libre (21 personas) y su grupo familiar está compuesto por el cónyuge e hijos; seguidos por los solteros (19 personas), donde el grupo familiar es unipersonal y en ocasiones con mascotas. Sin embargo, es importante resaltar de acuerdo con la información del GT de Talento Humano y los resultados de la encuesta hay un número considerable de separados o divorciados, que podría aumentar el porcentaje de solteros, en cuanto a la caracterización de las actividades.

La mayoría de los servidores de la ANH no tiene incluido dentro de sus beneficiarios a los padres. Muy pocos tienen hijos menores de edad, pero muchos tienen hijos mayores de edad o no tienen hijos, por lo cual podría analizarse la posibilidad de incluir alguna actividad para parejas.

En consecuencia, se hace necesario establecer un mecanismo que posibilite el acceso de los menores de edad a espacios lúdicos de recreación, divertimento y/o práctica deportiva, de forma individual, observando que para las actividades grupales organizada por la CCF se requiere un cupo mínimo de 20 participantes.

Los servidores con hijos menores de edad prefieren recibir el abono en el bolsillo de la tarjeta integral de Compensar para hacer uso de los servicios de recreación y turismo, que ofrece la CCF Compensar, para posibilitar su participación en actividades lúdico-recreativas, en lugar de pases de un parque o sitio específico. Este beneficio considera el 57% de los servidores encuestados, que la mejor temporada para su entrega es a mitad de año.

Desde la óptica de los servidores algunos perciben tener limitaciones visuales y auditivas. Sin embargo, es de anotar que ningún servidor hasta la fecha ha sido diagnosticado y/o aportado el certificado correspondiente.

La principal actividad extralaboral desarrollada por los servidores es compartir tiempo con su familia, seguido de practicar algún deporte, también disfrutan de la lectura, ir al gimnasio o adelantan estudios formales.

Dentro de los encuestados los deportes preferidos de acuerdo con la votación son: Bolos (14), Fútbol 5 (7) y Tejo (7), seguidos de maratón (4) y ciclismo (2) y no practica ningún deporte (7).

Para los encuentros deportivos amistosos en compañía de beneficiarios, prefieren que se realicen entre semana y al finalizar la jornada laboral.

Dentro de las actividades extralaborales de mayor preferencia encontramos ir a cine, teatro y conciertos, así como aprender alguna disciplina deportiva.

Dentro de las actividades que desean realizar con los compañeros de trabajo encontramos: Visitas a municipios cercanos (paseos), caminatas, actividades de retos y asistencia a eventos culturales.

A los servidores de la ANH les gusta tener la opción de horario flexible, observando que el horario preferido es de 7:00 am a 4:00 pm, seguido por el horario de 7:30 a 4:30 y el de 6:30 a 3:30 am. El modelo de trabajo híbrido es considerado el más adecuado, aunque algunos manifiestan querer volver a la presencialidad.

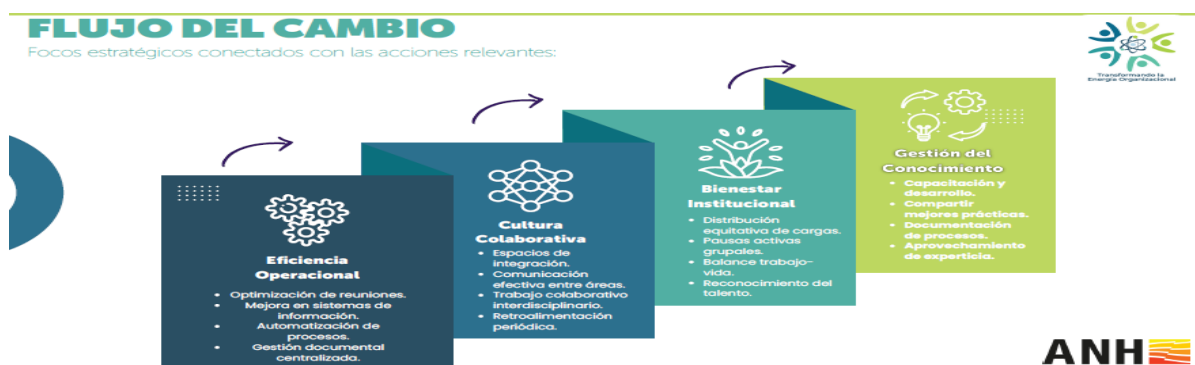
El 45% de servidores que respondieron la encuesta dentro de su entorno cercano cuentan con mascotas, en su mayoría perros (10) y gatos (5); y les gustaría que su mascota participara del plan de bienestar de alguna forma.

Presentan especial interés en los temas pensionales, por la proximidad del retiro y porque desean, estar preparados y conocer al respecto.

Para la realización de los exámenes médicos ocupacionales, prefieren que los profesionales de la salud se desplacen a las instalaciones de la ANH y realizan las valoraciones dentro de una jornada programada.

Dentro de las prioridades de este año encontramos la intervención del clima laboral y del riesgo psicosocial, por lo cual es necesario que todas actividades estén alineadas para realizar una ejecución integrada.

Tomando como base las conclusiones arrojadas por el ejercicio de intervención del clima laboral “Transformando la Energía Organizacional – TEO en los años 2024 y 2025” y enmarcándolo en las dimensiones del Modelo Estándar de Planeación y Gestión - MIPG, durante la vigencia 2026 se hace necesario fortalecer habilidades blandas como: Relaciones interpersonales (relacionamiento, cultura colaborativa, adaptabilidad); gestión del Conocimiento (transferencia del conocimiento e inducción, evitar archivos locales pasara carpetas compartidas o la nube, divulgar los avances y resultados de investigaciones en lenguaje accesible a todos los públicos); orientación a resultados (direccionamiento estratégico, simplificación de trámites, establecimiento de acuerdos de servicio – ANS, formalizar reuniones de seguimiento); Integridad y Transparencia (implementación de Directiva 007 de 2025 para uso de IA, generar espacio de desarrollos protegidos); continuando con el flujo del cambio construido y en desarrollo desde 2025, a saber:



Dando continuidad a los cuatro focos construidos en TEO 2024 y de los cuales iniciamos su desarrollo y ejecución en 2025:



En este sentido, para la vigencia 2026 se considera procedente diseñar una estrategia mucho más puntual, práctica y práctica, que además de fortalecer los tópicos de mejora generales, también permita la intervención de los temas puntuales que requiere cada dependencia



Adicionalmente, una vez se tengan los resultados de la aplicación de la Batería del Riesgo Psicosocial a principio de 2026, se incorporarán los tópicos que requieran intervención en las actividades del PBEI 2026, buscando adelantar una intervención integral y que genere mayor impacto entre la población.

De acuerdo con el análisis realizado, se obtuvieron los siguientes resultados que sirven como insumo para la formulación del Plan de Bienestar social, Estímulos e Incentivos – PBEI 2026.

- A los servidores públicos si les interesa seguir recibiendo, a través del correo institucional, piezas informativas relacionadas con el bienestar personal y familiar, sin embargo, se requiere adelantar una estrategia alternativa para solicitar las piezas elaboradas y garantizar la divulgación masiva, pues a veces el correo institucional presenta saturación de información.
- Se debe reforzar y divulgar entre los servidores los beneficios a que tienen derecho como parte del programa “Ruta de la Felicidad” que corresponde a las actividades de bienestar que forman parte del salario emocional, tales como días hábiles de descanso por progresividad, quinquenio, cumpleaños, día de la familia, descansos compensados, teletrabajo, entre otros:

exaltando que son beneficios a los que se puede acceder si se cumplen las condiciones y trámites establecidos.

- La información recibida por cada actividad que se realiza desde el área de bienestar es suficiente para la mayoría de los servidores públicos, sin embargo, es importante fortalecer la creatividad de contenido para que genere mayor interés de participación y de esta forma ampliar la cobertura.
- Es necesario establecer un mecanismo para garantizar la optimización de recurso, en especial en las actividades con la familia, debido a que al inicio el número de inscritos es muy alto y al acercarse la fecha del evento se presentan cancelaciones o inasistencias. Ésta será una sanción social y consistirá en no permitir la inscripción a los servidores que cancelaron sin justa causa o no avisaron con anticipación en las dos siguientes actividades del PBEI, ocasionando la pérdida de los cupos y el gasto de los recursos, en las siguientes dos actividades que se programen.

10. Estrategias para implementar

La estrategia articulada del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026, busca entre otros abordar los siguientes tópicos: equilibrio Psicosocial, transformación digital, convivencia social, prevención del acoso sexual y laboral, promoción de la salud física y mental, integración familiar, recreación y reposo, desconexión laboral, proyección personal y profesional, suministro de herramientas para facilitar la transición de la vida laboral a la etapa de desvinculación por acceso a pensión de jubilación, entre otros.

En la presente vigencia se plantean actividades de atención y prevención de la salud mental de los servidores, que a su vez fortalezcan la cultura organizacional y el sentido de pertenencia con la institución, a través del desarrollo de eventos orientados a mantener y establecer el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral.

También se reforzará la implementación del código de integridad del servidor público, el respeto por la diversidad, la no discriminación, el cuidado y la protección del medio ambiente promoviendo entre los servidores de la entidad la vocación por el buen servicio.

El Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos – PBEI 2026, contempla el desarrollo de actividades a través de 5 ejes que hacen posible una integridad direccionada a la eficiencia, la satisfacción, el desarrollo y el bienestar de los servidores de la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

Eje	Contenidos en el programa de bienestar	Color
Equilibrio Psicosocial	Nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permiten a los servidores públicos de la ANH afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: 😊 <u>Factores psicosociales</u>: actividades que buscan la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, aumento de la productividad, disminución del ausentismo por enfermedad, así como la gestión y retención del Talento Humano. 😊 <u>Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral</u>: son aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello buscar el bienestar laboral de estos, aumentando su nivel de satisfacción. 😊 <u>Calidad de vida laboral</u>: actividades dirigidas a mejorar las condiciones de la vida laboral de los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor, en la creación de ambientes organizacionales que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.	Amarillo
Salud Mental	Actividades dirigidas a preservar y mejorar la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, buscando un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes, proporcionando herramientas para manejar el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Este eje contemplará los siguientes aspectos: 😊 <u>Higiene Mental o Psicológica</u>: acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, buscando generar armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continua su calidad de vida. 😊 <u>Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud</u>: acciones orientadas a prevenir el sedentarismo; manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, adopción de herramientas para aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración. Promover estrategias como la telemedicina o	Azul

Eje	Contenidos en el programa de bienestar	Color
	teleorientación psicológica a través del uso de tecnologías de la información, actualmente disponibles de forma gratuita.	
Diversidad e Inclusión	Acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. Este eje se desarrollará a través de los siguientes puntos: 😊 <u>Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad</u>: aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral, generar espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos. 😊 <u>Prevención, atención y medidas de protección</u>: aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. Divulgación de protocolos de atención y campañas preventivas y de concientización.	Morado
Transformación Digital	Se refiere a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Lo que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidores, facilitar la comunicación, agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar. Se desarrollará abordando los siguientes aspectos: 😊 <u>Creación cultura digital para el bienestar</u>: hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos 😊 <u>Análítica de datos para el bienestar</u>: busca facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar 😊 <u>Creación de ecosistemas digitales</u>: tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.	Verde
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Se relaciona con acciones dirigidas y encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido. 😊 <u>Fomento del sentido de pertenencia y vocación por el servicio público</u>: actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.	Naranja

Eje	Contenidos en el programa de bienestar	Color
	comprende actividades relacionadas con promover la vocación por el servicio público en las servidoras y los servidores públicos en lo que tiene que ver con brindar el mejor servicio y de calidad a los grupos de interés, mejoramiento continuo de las capacidades y competencias propias, así como estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, poner en práctica de manera constante el respeto tanto con los compañeros como a quienes prestan atención y motivar a las y los compañeros al constante mejoramiento y al trabajo colaborativo	

En construcción de la estrategia del PBEI 2026 se tendrán en cuenta los resultados de la encuesta de satisfacción de los servicios de TH aplicada en 2025, las recomendaciones de la intervención “Transformando la Energía Organizacional” (clima laboral) y las conclusiones arrojadas en la aplicación de la batería de Riesgo Psicosocial del 2023 y si se requiere se ajustará con los resultados que se obtengan en el primer trimestre de 2026, así como la detección de necesidades que surgió de la aplicación de la encuesta general, con el fin de fortalecer con actividades y programas cada eje, todo esto con el fin de mejorar la calidad de vida y bienestar de los servidores públicos y sus familias.

En cada eje de intervención dentro del PBEI 2026 se realiza una breve descripción de las posibles actividades a desarrollar durante la presente vigencia, sin embargo, es de aclarar que el PBEI es flexible y puede tener algunas modificaciones con el fin de dar respuesta a las necesidades que surjan y al presupuesto disponible.

Eje	Estrategia	Actividades
Equilibrio Psicosocial	Factores Psicosociales	✓ Prueba piloto de la estrategia de semilleros deportivos y recreativos, para promover actividad física (de acuerdo con caracterización de la población) ✓ Divulgación de eventos artísticos y culturales ✓ Capacitaciones en artes o artesanías que involucren la creatividad (a través de CCF) ✓ Eventos de emprendimientos, para dar a conocer las habilidades y destrezas entre los compañeros de trabajo ✓ Charlas para divulgar herramientas y estrategias encaminadas a la prevención y manejo de riesgos psicosociales (estrés, ansiedad, higiene de sueño, manejo de duelo, trabajo bajo presión, equilibrio actividad laboral y familiar, etc) ✓ Promoción del salario emocional (día libre por cumpleaños, familia, quinquenio, licencia de luto, descansos compensados, entre otros)
	Equilibrio entre vida personal, familiar y laboral	✓ Horario laboral flexible ✓ Acceso al Teletrabajo ✓ Actividades con familia y/o mascotas ✓ Sala amiga de la familia lactante ✓ Promoción del uso de la bicicleta ✓ Manejo efectivo del tiempo ✓ Desconexión laboral (deber y derecho)
	Calidad de Vida laboral	✓ Celebración del día del servidor público ✓ Reconocimiento a los servidores por la labor prestada por antigüedad, aportes, rendimiento deportivo ✓ Programa de incentivos para los mejores servidores de la entidad basados en la EDL ✓ Recordatorio a los servidores por fechas especiales (profesión, cumpleaños, día del género) ✓ Desvinculación laboral asistida

Eje	Estrategia	Actividades
		✓ Actividades para fortalecer habilidades blandas en los servidores (coaching, mentoring, etc) a nivel grupal ✓ Promoción de convenios o alianzas con entidades para temas de salud, educación, turismo, recreación, seguros, cultura, etc
Salud Mental	Higiene mental o Psicológica	✓ Promoción de hábitos de vida saludables (higiene del sueño, uso del tiempo libre, disfrute del ocio y periodos de descanso) ✓ Prevención del consumo de alcohol, drogas y sustancias Psicoactivas ✓ Lavado de manos y otras técnicas de autocuidado, para preservación de la salud ✓ Mantenimiento de la salud mental (suministro de herramientas para la identificación de conductas suicidas, manejo de situaciones difíciles) ✓ Síntomas de agotamiento laboral, estrés, ansiedad y depresión, herramientas para su reducción y manejo ✓ Prevención e identificación de la violencia física y sexual, rutas de atención ✓ Estrategias para trabajar bajo presión, resolución de conflictos y toma de decisiones ✓ Técnicas de relajación mental, meditación y respiración ✓ Estrategias de adaptación al cambio
	Prevención de nuevos riesgos a la salud	✓ Promoción de hábitos de vida saludables (nutrición adecuada y balanceada, actividad física regular, chequeos médicos periódicos) ✓ Estímulo para la realización de actividad física frecuente (prevención riesgo cardio vascular, el estrés y disminución del sedentarismo) ✓ Herramientas para aumentar la resiliencia, adaptación al cambio, descubrimiento de nuevas oportunidades ✓ Estilos de liderazgo, distribución de cargas laborales, comunicación bidireccional efectiva ✓ Promoción del uso de telemedicina o teleorientación, espacios de escucha y acompañamiento ✓ Realización de caminatas y actividades al aire libre.
Diversidad e Inclusión	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	• Talleres o charlas orientadas a fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad, sensibilizar sobre su importancia. • Acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual • Incentivar la tolerancia, el respeto e inclusión de las poblaciones, jóvenes, personas con discapacidad, víctimas del conflicto y LGBTIQ+ • Actividades para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales • Campaña de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva en el entorno laboral • Sensibilización y concientización para fortalecer en la entidad el trato igualitario, inclusivo y equitativo
	Prevención, atención y medidas de protección	• Actividades encaminadas a la identificación y detección del acoso sexual, acoso laboral, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencia basadas en cualquier tipo de discriminación. • Actividades encaminadas a la prevención y atención del acoso sexual, acoso laboral, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencia basadas cualquier tipo de discriminación (género, raza, credo). • Diseñar e implementar al interior de la entidad una estrategia para garantizar la promoción, difusión y conocimiento del documento denominado "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política

Eje	Estrategia	Actividades
		<i>o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público</i>
Transformación Digital	Creación de la cultura digital para el bienestar	- Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad. - Promoción de aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado y la salud (podómetro, bajar de peso, pausas activas, monitoreo de tensión, hacer ejercicio, etc) - Suministro de herramientas que incentiven y faciliten el aprendizaje colaborativo, organización de trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano - Adoptar aplicaciones que permitan adelantar de manera ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como conocer los gustos y preferencias de los servidores. - Actividades encaminadas a una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales y herramientas disponibles en la entidad.
	Analítica de datos para el bienestar	- Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (<i>big data</i>) y la protección de la información (<i>habeas data</i>) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor - Creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar (conocer gustos y preferencias de los servidores en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros) - Actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada para la toma de decisiones en materia de bienestar
	Creación de Ecosistemas digitales	- Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores. - Implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad. - Fortalecer y diversificar los canales de comunicación oficiales (correo electrónico, pantallas digitales, boletines)
Identidad y Vocación por el servicio	Fomento del sentido de pertenencia y vocación por el servicio público	- Actividades relacionadas con la divulgación e implementación del código de ética del servidor público - Estrategias orientadas a fortalecer la identidad institucional y el sentido de pertenencia, alineados con la misión, visión y objetivos estratégicos de la Agencia. - Fortalecer la vocación de servicio a través de la concientización sobre la importancia de prestar un servicio público de calidad y eficiente que satisfaga las expectativas de los grupos de interés. - Fortalecimiento de las capacidades y competencias comportamentales requeridas en los servidores públicos (habilidades blandas) - Promover el entendimiento y la interiorización de los valores del código de integridad y reforzar la buena conducta a nivel intra y extralaboral, para que la pongan en práctica en su comportamiento y desempeño laboral con sus compañeros de trabajo y ciudadanía en general. - Reconocimiento a los servidores públicos que se destaquen por sus logros y cumplimiento de objetivos.

Eje	Estrategia	Actividades
		- Continuar con la construcción de la cultura organizacional propia, a través de la contribución por equipos y reconocimiento de la importancia de la labor que cada uno desempeña. - Promover actividades de voluntariado que además de beneficiar a la sociedad incentiven los valores, el orgullo, el sentimiento de pertenencia y la generación de nuevas relaciones entre los servidores, que ayudan a mejorar el clima laboral y la cultura organizacional - Actividades asociadas a promover la diversidad e inclusión al interior de la entidad para que todos se sientan parte y a gusto en el desempeño de su labor; promover el convencimiento y la pasión por la labor que ejercen. - Campañas pedagógicas y de comunicación, así como talleres y jornadas de reflexión con el propósito de fomentar el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público, así como el honor, el orgullo y el prestigio de ser servidores públicos, y que esto se vea reflejado en sus actuaciones cotidianas. - Generar espacios de <i>feedback</i> de manera continua entre los jefes y las personas que tiene a cargo con el propósito de incentivar la vocación por la labor que desempeñan y conocer si tienen alguna situación que les impide ser más productivos o algún aspecto que deban mejorar y/o fortalecer (EDL y reuniones de seguimiento)

Tabla 3. Posibles Actividades del Programa PBEI 2026 de la ANH, basado en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del DAFP

Es importante señalar que las actividades planificadas para el Programa de Bienestar Social e Incentivos de la ANH para la vigencia 2026, están orientadas en primer lugar a satisfacer las necesidades surgidas en el diagnóstico a través de la aplicación de la encuesta; en segundo lugar, a responder a las necesidades institucionales con la posible modificación de planta y; en tercer lugar responder a las demandas del entorno siempre en el marco de las directrices impartidas por el gobierno nacional y ajustando su ejecución al presupuesto disponible.

11. Características de la población objetivo

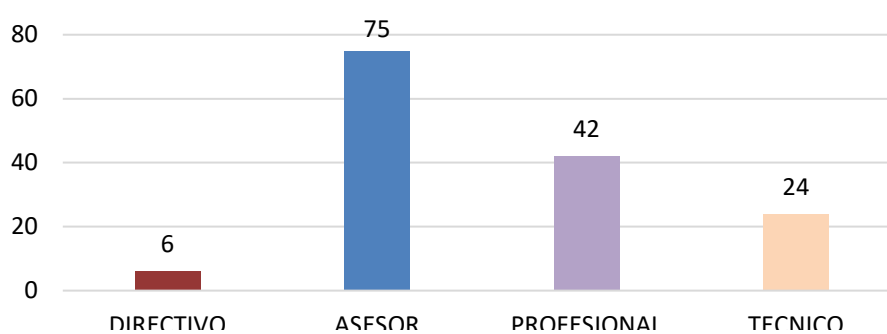
De conformidad con los Decretos 766, 1128 y 2584 de 2012, la planta de personal de la Agencia Nacional de Hidrocarburos está conformada por 147 cargos, distribuidos de la siguiente manera, tomando la información con corte a diciembre 31 de 2025:

Tabla 1. Empleos por Nivel Jerárquico

NIVEL	CARGOS APROBADOS	Porcentaje
DIRECTIVO	6	4%
ASESOR	75	51%
PROFESIONAL	42	29%
TECNICO	24	16%
TOTAL	147	100%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Gráfica. Distribución de Planta de personal por nivel jerárquico



Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Tabla 2. Distribución Empleos de la Planta por Dependencia

Distribución planta de personal aprobada por dependencia		
DEPENDENCIA	CARGOS	% PARTIC.
Presidencia	42	29%
Oficina Asesora Jurídica	16	11%
Oficina de Control Interno	5	3%
Oficina de Tecnologías de la Información	5	3%
Vicepresidencia Administrativa y Financiera	28	19%
Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	14	10%
Vicepresidencia de Operaciones, Regalías y Participaciones	12	8%
Vicepresidencia de Promoción y Asignación de Áreas	9	6%
Vicepresidencia Técnica	16	11%
TOTALES	147	100%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Planta de personal provista por nivel de responsabilidad				
Nivel	Empleo, Código y Grado	Provisión	Total	%
Directivo	Presidente de Agencia Código E1 Grado 08	1	6	9%

Planta de personal provista por nivel de responsabilidad				
	Vicepresidente de Agencia Código E2 Grado 06	5		
Asesor	Jefe de Oficina de Agencia Código G1 Grado 07	3	71	53%
	Gerente Proyectos o Funcional Código G2 Grado 10	8		
	Experto Código G3 Grado 08	3		
	Experto Código G3 Grado 07	10		
	Experto Código G3 Grado 06	25		
	Experto Código G3 Grado 05	10		
	Experto Código G3 Grado 04	12		
Profesional	Gestor Código T1 Grado 19	6	36	26%
	Gestor Código T1 Grado 18	4		
	Gestor Código T1 Grado 17	5		
	Gestor Código T1 Grado 15	11		
	Gestor Código T1 Grado 12	1		
	Gestor Código T1 Grado 11	1		
	Analista Código T2 Grado 06	2		
	Analista Código T2 Grado 05	4		
	Analista Código T2 Grado 04	2		
Técnico	Técnico Asistencial Código O1 Grado 12	1	20	16%
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 11	7		
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 10	5		
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 07	2		
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 05	5		
Total Planta Provista		133	133	100%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Planta de Personal Provista por Nivel de Responsabilidad

Con corte a diciembre 31 de 2025, se encontraban **133** empleos provistos del total de planta autorizada, en el nivel asesor se encuentran vinculados **72** servidores públicos que representan el **54%** de la planta provista. En el nivel profesional encontramos **36** empleos provistos lo que equivale al **27%** son empleados del nivel profesional y el **16%** pertenecen al nivel técnico. De los **6** cargos del nivel directivo se encuentran provistos en propiedad la totalidad de los empleos. Como se evidencia, el **81%** de los empleos es donde mayormente se concentran los cargos sobre los cuales se soporta la gestión institucional, en empleados de los niveles asesor y profesional.

Planta de Personal Autorizada y Provista por Dependencia

Planta de personal autorizada y provista por dependencia			
Dependencia	Cargos autorizados	Cargos Provistos	% de Provistos
Despacho de Presidencia	42	37	88%
Oficina Asesora Jurídica	17	17	100%
Oficina de Control Interno	5	5	100%
Oficina de Tecnologías de la Información	5	5	100%
V. Administrativa y Financiera	26	24	92%
V. Operaciones, Regalías y Participaciones	16	14	88%
Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	12	9	75%
Vicepresidencia de Promoción y Asignación de Áreas	9	8	89%
Vicepresidencia Técnica	15	14	93%
TOTAL	147	133	90%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Tres (3) dependencias tiene cubierto el 100% de los cargos autorizados en los decretos de modificación de planta, las Oficinas de Control Interno, Asesora Jurídica y Tecnologías de la Información.

Le siguen la Vicepresidencia Técnica con 93% y la Vicepresidencia Administrativa y Financiera cuenta con un porcentaje de provisión del 92% de los cargos asignados provistos. La vicepresidencia que presenta el menos número de provisión de los empleos asignados es la Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos con un porcentaje de provisión del 75% de los empleos.

En promedio la entidad al cierre del 2025 cuenta con el 90% de la planta provista.

Planta de Personal Provista por Género

La planta de personal de la ANH cuenta con un total de 75 cargos provistos por hombres lo cual representa un 56%; el 44% restante corresponde a 58 cargos ocupados por mujeres.

Planta de personal provista por género		
GENERO	NÚMERO	PORCENTAJE
Mujeres	58	44%
TOTAL	133	100%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Planta de Personal Provista por Distribución Etaria

Por distribución etaria, en el rango de edad comprendido entre 40 y 49 años se encuentra el mayor porcentaje de la población de la Agencia Nacional de Hidrocarburos –ANH con una representación del **38%** (equivalente a 50 servidores), seguido del rango etario entre 50 a 60 años, donde existen 41 servidores que representan el **31%**.

De esta forma el **69%** de la planta de personal de la ANH para el diciembre 31 de 2025 se encuentra en un rango de edad entre 40 y 59 años, por lo que podemos asegurar que es una planta madura y que las actividades del PBEI 2026 deben formularse teniendo en cuenta las

características y condiciones de franja poblacional. El promedio de edad de los servidores de la planta de personal de la ANH es de 48 años.

Por lo cual para la realización de actividades del Plan de Bienestar es necesario contemplar actividades de poco contacto e impacto bajo o medio, que se ajusten a la edad de los servidores, de igual manera es necesario observar que los grupos familiares de los servidores en su mayoría no presentan personas de edad avanzada (padres) y que los hogares con hijos en su mayoría adolescentes o mayores de edad.

Planta de personal provista distribución etaria		
RANGO	NÚMERO	PORCENTAJE
Menores de 30 años	4	3%
Entre 30 y 39 años	19	14%
Entre 40 y 49 años	50	38%
De 50 y 59 años	41	31%
De 60 años en adelante	19	14%
Total	133	100%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

En contraposición, la población menor de los 30 años (la más joven) de la Agencia es la que tiene la menor representación en la planta provista, siendo solo 4 personas lo que representa **3%**, y el segmento poblacional que le sigue en representación es el de servidores que tienen 60 años o más, con 19 personas que representan el **14%**.

Planta de Personal Provista por Disciplina Académica en Pregrado

Las profesiones con mayor representatividad en la Agencia son: Derecho con un **27%**, el NBC de Administración **19%**, Ingeniería industrial con un **8%**, Geología con un **6%**, Ingeniería de Petróleos el **7%**, Contaduría Pública **6%**, e entre las de mayor representación:

Nivel	Formación	Cantidad	%
Universitario	Administración de Empresas y afines	25	19%
Universitario	Comunicación Social - Periodismo	1	1%
Universitario	Contaduría Pública	8	6%
Universitario	Derecho	36	27%
Universitario	Economía	4	3%
Universitario	Geología	8	6%
Universitario	Ingeniería Ambiental	1	1%
Universitario	Ingeniería Catastral y Geodesta	2	2%
Universitario	Ingeniería Civil	4	3%
Universitario	Ingeniería de Minas, Metalurgia, Minas y Metalurgia	3	3%
Universitario	Ingeniería de Petróleos	9	7%
Universitario	Ingeniería de Sistemas	5	4%
Universitario	Ingeniería Eléctrica	1	1%
Universitario	Ingeniería Geológica	5	4%
Universitario	Ingeniería Industrial	10	8%
Universitario	Ingeniería Mecánica	1	1%
Universitario	Ingeniería Química	4	3%
Universitario	Licenciatura en Psicopedagogía	1	1%

Universitario	Profesional en Negocios Internacionales	1	1%
Universitario	Psicología	2	2%
Universitario	Ingeniería Ambiental y de Saneamiento	1	1%
Universitario	Ingeniería Civil	1	1%
Bachiller	Administración de Empresas Cinco (5) Sem	1	1%
Bachiller	Bachiller	4	3%
Bachiller	Contaduría Pública - Ochos (8) semestres	1	1%
Bachiller	Lic. Lenguas extranjeras - énfasis inglés (9 sem)	1	1%
Tecnólogo	en Control Ambiental	1	1%
Tecnólogo	en Construcción	1	1%
Tecnólogo	Operador de Sistemas	1	1%
Tecnólogo	en Gestión Empresarial	1	1%
Técnico Profesional	en Asistencia Administrativa	1	1%
Técnico Profesional	en Servicio de policía	1	1%
Técnico Profesional	en Arte Gráfico	2	2%
Técnico Profesional	en Gestión administrativa	1	1%
TOTAL		133	100%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Vale la pena resaltar el alto nivel académico que ostentan los servidores de la ANH, así:

- Cinco servidores acreditan dos (2) títulos de pregrado
- El 78% de los servidores de la Planta alcanzaron el nivel de postgrado, ya sea a nivel de especialización, maestría o doctorado.
- Dentro de los servidores de la Planta de personal encontramos que 66 tienen más de un postgrado, lo que equivale al 51%.
- Dentro del personal vinculados se cuenta con tres (3) personas que ostentan el título Doctor y si se suman los posgrados de los servidores de planta se alcanza la cifra de 220 títulos entre maestría y especialización.

Conformación Grupo Familiar de los servidores de la ANH.

Al revisar la información de la conformación del grupo familiar y beneficiarios de los servidores afiliados a la Caja de Compensación, encontramos lo siguiente:

Estado Civil	Cantidad	Porcentaje
Casado o Unión Libre	74 personas	55%
Separado o Divorciado	9 personas	8%
Soltero	45 personas	33%
Sin Definir	5 personas	4%

Dentro de los servidores de la entidad, se puede observar que 48 personas tienen inscritos a sus hijos menores de edad como beneficiarios en la Caja de Compensación Familiar Compensar, y que se encuentran distribuidos así:

Por Género		Por rango de edad		
Niños	35	0 a 5 años	8 niños	Total Menores de Edad 57
Niñas	20	6 a 11 años	19 niños	
Población Total	55	12 a 17 años	30 adolescentes	

Es importante resaltar, que para la realización de jornadas lúdicas colectivas o grupales, la CCF se exige un mínimo de 20 asistentes, para su organización; por lo que los dos primeros grupos etarios no alcanzan a cumplir con el mínimo requerido.

12. Seguimiento y evaluación

Corresponderá al Grupo de Talento Humano, con la participación del Comité de Incentivos y el acompañamiento de los miembros de la Comisión de Personal realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan.

En tal sentido, se realizará el monitoreo de las acciones de manera bimestral o trimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2026, y permitir la realización de ajustes en caso de requerirse.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos ANH 2026 se describen a continuación:

Con el fin de realizar el seguimiento y en caso de ser necesario implementar la mejora en el desarrollo de las actividades planteadas para la vigencia 2026; se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- **Indicador de Cumplimiento:** Ejecución de actividades de bienestar, Estímulos e Incentivos contra las actividades planeadas en un periodo determinado.
- **Cobertura:** número de servidores de la ANH que participan en cada actividad prevista en el cronograma de bienestar e incentivos.
- **Medición de la satisfacción:** nivel de satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el plan de Bienestar, cada vez que se realizan.

11.1. Ejecución de actividades de bienestar

El desarrollo del Plan de Bienestar estará a cargo de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera, específicamente a cargo del GIT de Talento Humano, quien privilegiará el desarrollo de las actividades encaminadas a elevar calidad de vida laboral con el apoyo de las entidades o instituciones especializadas en temas lúdicos, recreativos, integración familiar y fortalecimiento de habilidades.

Para la vigencia 2026 este plan tiene asignado un presupuesto de \$700.000.000, indicando que este año se dará especial relevancia al refuerzo de las oportunidades de mejora arrojadas en las conclusiones de TEO 2025, así como a los resultados de la encuesta de clima laboral aplicada en octubre de la vigencia anterior.

De igual forma de manera integrada se trabajará bajo la sombrilla del código de integridad de los servidores públicos, para fomentar en los servidores el sentido de pertenencia, el compromiso institucional y para consolidar una cultura organización sólida y robusta, abordado los aspectos de la política de no discriminación, prevención del riesgo psicosocial y mejoramiento de la calidad de vida laboral.

13. Entidades de apoyo

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026, se contemplará el trabajo coordinado con instituciones como:

- La Administradora de Riesgos Laborales - ARL
- Los Fondos de Pensiones – AFP
- Fondo Nacional de Ahorro (cesantías) - FNA
- Caja de Compensación Familiar - CCF
- Entidades Promotoras de Salud - EPS
- Fondo Nacional del Ahorro - FNA
- Fondo de Empleados de la ANH “FonHidrocarburos”
- Sintraminerales
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas: EMI, Emermédica, EstarSeguro, Capillas de la Fe, Coopmultrasan, entre otras.

14. Plan de Incentivos y Equipos de Trabajo

El Bienestar Social en la Administración Pública Colombiana comprende el Sistema de Estímulos, establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, donde se establece que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia individual y grupal.

Por tal motivo, en la selección del mejor empleado de carrera de la entidad, el mejor empleado de carrera por nivel, el mejor empleado de Libre nombramiento y Remoción del nivel técnico y los mejores equipos de trabajo, la ANH reconocerá los niveles de excelencia individual y grupal a través de la aplicación de lo descrito en *su Sistema de Estímulos e Incentivos* establecido a través de la Resolución 10974 de 2023, basados en los resultados de la última evaluación del desempeño en firme.

15. Anexos

14.1 Cronograma de Actividades. Archivo en Excel con descripción de actividades por eje y fecha tentativa de realización. Anexo No. 1

14.2 Resultados de la Encuesta de Satisfacción de servicios del GIT de Talento Humano. Ver Anexo No. 2

14.3 Conclusiones de la Intervención del Clima Laboral 2025. Informe Final del ejercicio realizado a través de la estrategia “Transformando la Energía Organizacional - TEO”, adelantado por Ser Alianza proveedor de la CCF Compensar y socializado en el mes de diciembre de 2025. Anexo No. 3

14.4 Resultados de la encuesta de detección de necesidades y preferencias 2025. Aplicada a los servidores en diciembre de 2025. Anexo No. 4

14.5 Resultados de la encuesta de medición del Clima Laboral. Aplicada en octubre de 2025 a los servidores y colaboradores de la ANH, la cual fue socializada en diciembre de 2025. Anexo 5.