

PLAN DE BIENESTAR E IN- CENTIVOS INSTITUCIONALES 2022



El futuro
es de todos

Minenergía

AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS

Presidente

José Armando Zamora Reyes

Vicepresidentes

Liliana María Zuleta Tobon

Andres Felipe Bitar Arrázola

Alejandro Niño Avella

John Fernando Escobar Martínez

Camilo Enrique Álvarez Hernández

Tabla de contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	5
2.	ALCANCE Y OBJETIVOS	8
2.1.	Alcance.....	8
2.2	Objetivo General	9
2.3.	Objetivos Específicos.....	10
3.	CONTEXTO ORGANIZACIONAL	12
3.1.	Visión.....	12
3.2	Misión	12
3.3	Objetivos estratégicos institucionales.....	12
3.4	Valores institucionales.....	13
3.5	Políticas MIPG asociadas al plan.....	13
3.6.	Metas e indicadores estratégicos institucionales	15
4.	MARCO NORMATIVO	17
4.1.	¿Qué es Bienestar ?	17
4.2.	¿Qué son Incentivos?	18
4.3.	Normatividad.	18
5.	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	21
5.1	Población Objetivo.....	22
5.2	Resultados de la Medición de Clima Laboral	22
5.3	Resultados de la Medición de Riesgo Psicosocial	25
5.4	Resultado Encuesta de Expectativas en Bienestar Social (Diagnóstico).....	29
6.	ACTIVIDADES Y RECURSOS.....	34
6.1	Estrategia de bienestar social	34
6.1.1	Protección y servicios sociales	35
6.1.2	Calidad de Vida Laboral.....	36
6.1.3	Área de cultura organizacional y adaptación al cambio.....	37
6.2.	Incentivos.....	43
6.2.1	Otorgar incentivos a mejor empleados:.....	43
6.2.2	Ejecución de los programas y actividades:.....	43
6.3	Actividades bienestar e incentivos en la ANH para 2022	44
6.4	Recursos presupuestados:	46
6.5	Actividades esenciales de valor 2022	46
7.	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN	51

7.1 Formato de evaluación:	51
7.2. Indicadores:	51
8. BIBLIOGRAFÍA	52
9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	52
10. CONTROL DE CAMBIOS	52

1. INTRODUCCIÓN

La Administración Pública se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redundará en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, en especial dentro del post conflicto que se implementa en nuestra Nación, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, sus servidores.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica de La Agencia Nacional de Hidrocarburos - ANH, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo, en concordancia con lo que persigue el MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional “Consolidar a la ANH como un Agencia eficiente e innovadora”, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2022 en la Entidad, se enfocará en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida para adoptarnos a la “Nueva Realidad” generada por la pandemia sanitaria, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. Facilitando la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar

las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y, de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto 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.

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano proporciona orientaciones respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

El Plan de Incentivos Institucionales (bienestar), está alineado con el direccionamiento estratégico de la entidad (FURAG), con las políticas del gobierno nacional y con los proyectos y procesos. 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.

Igualmente, en el mes de diciembre de 2020, la Dirección de empleo público presentó el documento “Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022”, el cual sirve como instrumento para desarrollar las actividades de Bienestar.

El plan de Bienestar Social e Incentivos de la ANH se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual la Agencia fortalecerá el desarrollo de actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, sentido de pertenencia y control ciudadano buscando un cambio cultural.

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, 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. ALCANCE Y OBJETIVOS

2.1. Alcance

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Agencia nacional de Hidrocarburos - ANH inicia con la detección de necesidades a través de la revisión normativa, la aplicación de la encuesta de expectativas a todos los servidores de planta y termina con el seguimiento y control de las actividades planteadas y desarrolladas en el mismo.

En consecuencia, aplica e involucra a toda la población de la ANH (servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales), de acuerdo con la normatividad establecida.

La Política de Bienestar Social en la ANH, tiene como fundamento el reconocimiento del servidor público como un ser integral, sujeto a necesidades de índole material, social, familiar, afectivo, moral, laboral y cultural, que requiere de la creatividad, actitud y recursividad para buscar respuesta a esas necesidades, de manera que se revierta en un mejor estar consigo mismo y su entorno.

Es por ello que, a través del Plan de Bienestar e Incentivos se busca generar condiciones que garanticen el desarrollo integral del individuo (como persona, como profesional, como ser integrante de un equipo, como parte de un núcleo familiar, entre otros), mediante la implementación de planes y programas de bienestar social para los servidores públicos y su familia, procurando la participación de estos, haciendo uso óptimo de los recursos, de manera que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los individuos y a una mayor productividad en la Entidad.

Las actividades del plan de Bienestar e Incentivos estarán orientadas principalmente a aumentar el conocimiento y fortalecer las habilidades, destrezas y capacidades que enriquecen tanto al individuo como al grupo o entorno en el cual se desenvuelve, lo que impactará positivamente en su desempeño y aumentará en gran medida la capacidad, satisfacción laboral y el deseo de aportar en el cumplimiento de la misión de la Agencia, generando mayor sentido de pertenencia y compromiso institucional que finalmente redundará en el incremento de la percepción favorable del ciudadano frente a la prestación de nuestros servicios.

Por otra parte, con la planeación, elaboración, aprobación, implementación, aplicación y seguimiento del plan de bienestar social e incentivos, se dará cabal cumplimiento a lo dispuesto en la normativa del orden nacional, atinente a que las entidades públicas deben cumplir con este derecho que tienen los servidores públicos y brindar un tratamiento preferencial al talento humano con un alto grado de calidad.

Para el desarrollo de las actividades se utilizarán los recursos internos (tecnológicos, infraestructura y talento humano), así como recursos externos adquiridos a través del contrato de prestación de servicios firmado con la Caja de Compensación Familiar. Así como el aporte de la ARL Positiva, AON el intermediario de la ARL y demás entidades expertas en las diferentes temáticas.

El sistema de estímulos comprende dos ejes principales:

- 1. Programas de bienestar social:** encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia.
- 2. Programas de incentivos:** encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción

2.2 Objetivo General

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, en aras de la creación de valor público, incrementar el sentido de pertenencia, la motivación y la calidez humana en la prestación de los servicios; con miras a que la ANH sea una entidad innovadora, flexible y con capacidad de adaptarse al cambio.

2.3. Objetivos Específicos

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo presencial y remoto que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en el cumplimiento de sus funciones.

Fomentar la aplicación de estrategias y procesos que contribuyan al desarrollo integral de los servidores públicos, tendientes a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.

Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, generando compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.

Ejecución de actividades que fortalezcan el desarrollo y afianzamiento de habilidades de comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo, motivación, iniciativa, negociación y manejo de conflictos.

Establecer y desarrollar estrategias que faciliten el acompañamiento en el retiro de los servidores, así como que favorezcan la integración del personal recién vinculado y su apropiación de la cultura organizacional.

Proporcionar elementos que permitan a los servidores la adaptación tanto física como emocional a la nueva realidad establecida por la pandemia, que faciliten su proyección a futuro tanto a nivel personal como profesional.

Generar los estímulos correctos en los servidores públicos para fortalecer el compromiso con el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

3. CONTEXTO ORGANIZACIONAL

La formulación del Plan de bienestar e incentivos institucionales ANH 2022, tiene su fundamentación teórica y técnica en el contexto estratégico de la entidad, esto es, en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, el Plan Estratégico Institucional 2018-2022, la Dimensión 1, talento humano del MIPG, el análisis de contexto interno y externo institucional, la cadena de valor, los procesos y los proyectos institucionales

3.1. Visión

Seremos reconocidos en 2025 como una Entidad modelo en el mundo por:

El conocimiento del potencial del subsuelo colombiano y optimizar su aprovechamiento.

La eficiencia y transparencia en la administración de hidrocarburos y el trabajo conjunto con la industria y la comunidad.

El profesionalismo de nuestro equipo, el alto nivel tecnológico y la eficiencia, y agilidad en nuestros procesos.

3.2 Misión

La ANH es la autoridad encargada de promover el aprovechamiento óptimo y sostenible de los recursos hidrocarburíferos del país, administrándolos integralmente y armonizando los intereses de la sociedad, el Estado y las empresas del sector.

3.3 Objetivos estratégicos institucionales

- Contribuir al desarrollo de la seguridad energética y en la generación de excedentes de exportación de hidrocarburos.
- Armonizar los intereses del Gobierno Nacional y Territorial, de los ciudadanos y las empresas del sector en el desarrollo de la industria de hidrocarburos.
- Contar con una entidad innovadora, flexible y con capacidad de adaptarse al cambio.
- Asegurar la funcionalidad del Sistema de Gestión Integrado y de Control, alcanzando la mejora continua de los procesos.

3.4 Valores institucionales

Los valores se definen como las formas de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades y que contribuyen a la construcción de una convivencia gratificante en marco de una dignidad humana. (Modelo de Gestión Ética-USAID). Los adoptados en la ANH son:

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud. Siempre favoreciendo el beneficio general.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para optimizar el uso de los recursos del estado.

3.5 Políticas MIPG asociadas al plan

El Plan de bienestar e incentivos institucionales, esta alineado con el Plan Estratégico Institucional ANH 2018-2022 y con el objetivo estratégico: “Asegurar la funcionalidad del Sistema de Gestión Integrado y de Control, alcanzando la mejora continua de los procesos” y su correspondiente estrategia: “Administrar el talento humano, promover su bienestar y potenciar sus habilidades y competencias”, la cual tiene dos indicadores:

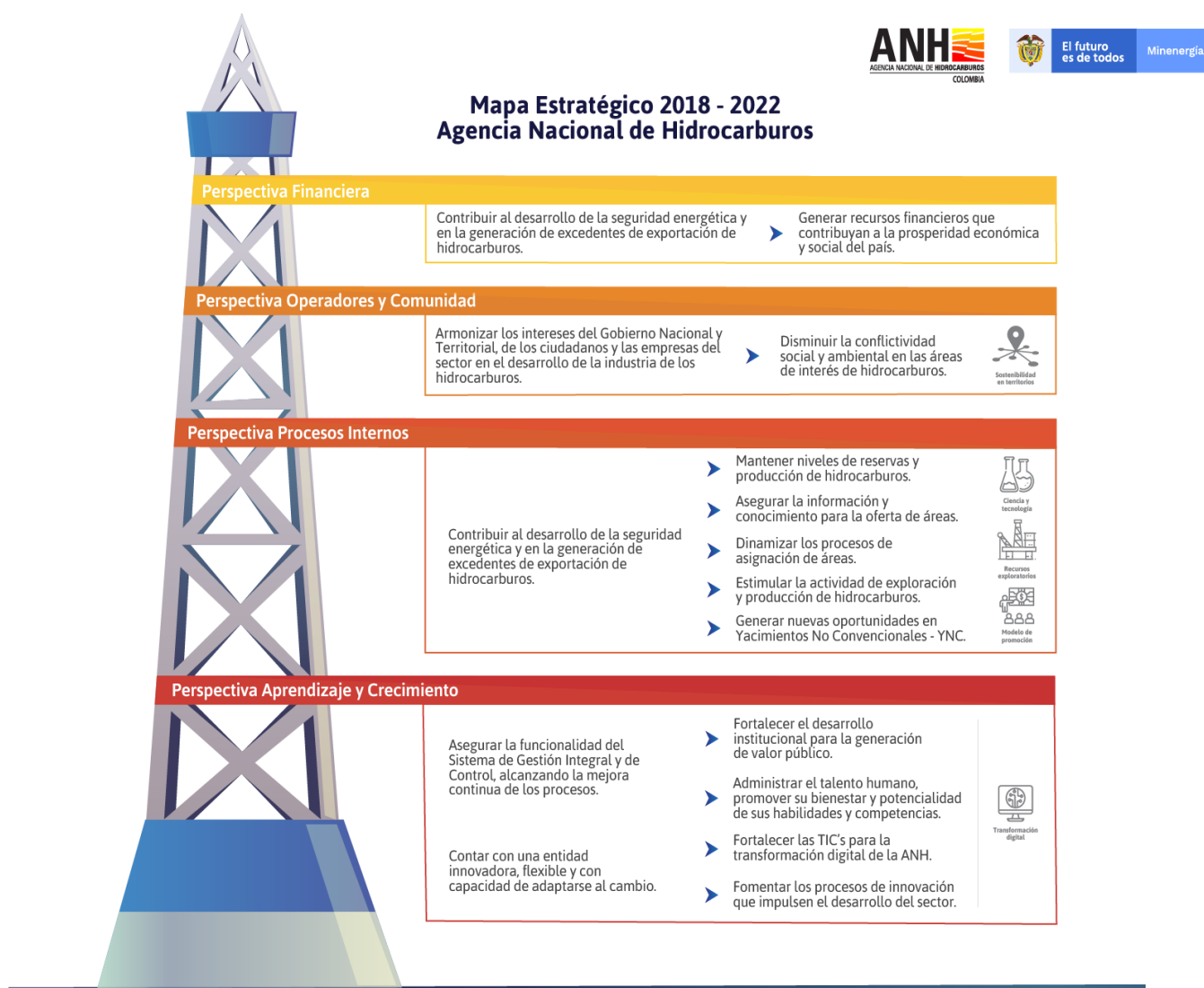
- a) Nivel de ejecución del plan estratégico del Talento Humano y
- b) Nivel de satisfacción del talento humano.

El Plan de bienestar e incentivos institucionales, en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG-, está asociado con la Dimensión 1.Talento humano, cuyo propósito es ofrecerle a las entidades públicas las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos y con ello, está asociado a las dos políticas de la Dimensión:

Gestión Estratégica del Talento Humano: El propósito de esta política es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

Integridad: El propósito de esta política es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

Mapa estratégico 2018-2022. Agencia Nacional de Hidrocarburos



Fuente. Plan estratégico institucional 2018-2022

3.6. Metas e indicadores estratégicos institucionales

Las metas establecidas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos están asociadas al objetivo estratégico institucional: “Asegurar la funcionalidad del sistema de Gestión Integral y de Control, alcanzando la mejora continua de los procesos” y sus correspondientes dos estrategias:

“Estrategia: Administrar el talento humano, promover su bienestar y potenciar sus habilidades y competencias”, la cual tiene dos indicadores estratégicos según el Plan Estratégico Institucional 2018-2022:

Objetivo asociado PND

- Mejorar la eficiencia y productividad en la gestión y las capacidades de las entidades públicas.
- Mejorar la interacción entre entidades públicas y ciudadanos.

Objetivo ANH

Asegurar la funcionalidad del sistema de Gestión Integral y de Control, alcanzando la mejora continua de los procesos.

Estrategia: Administrar el talento humano, promover su bienestar y potenciar sus habilidades y competencias.



Nivel de ejecución del plan estratégico de talento humano

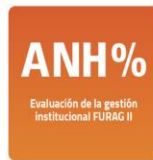
Año	Meta(%)
2019	96
2020	96
2021	98
2022	98



Nivel de satisfacción del talento humano

Año	Meta(%)
2019	3,6
2020	3,8
2021	3,9
2022	4,0

Estrategia: Fortalecer el desarrollo institucional para la generación de valor público.



Año	Meta(%)
2019	81
2020	84
2021	87
2022	90

Fuente. Plan estratégico institucional 2018-2022



4. MARCO NORMATIVO

4.1. ¿Qué es Bienestar ?

La Dirección de Empleo Público dentro del Programa Nacional de Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES” 2020-2022, define bienestar como:

“La noción del bienestar parte de la idea de que el Estado tiene la responsabilidad de proveer y satisfacer las necesidades básicas de carácter económico, educativo, sanitario etc., sancionadas por las sociedades modernas, desde instancias diversas, tanto públicas como privadas, bajo el amparo del Estado como órgano garante y regulador” (Briceño, 2012, p. 30). Con base en lo anterior, se entiende el bienestar como la provisión de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades que mejoren las condiciones de vida laboral de las personas.

Este planteamiento está intrínsecamente relacionado con la calidad de vida de las personas, entendido como:

(...) 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, página 163).

Con base en lo anterior, se entiende que la calidad de vida comprende todos los ámbitos del ser humano, como el personal, familiar, laboral y social, entre otros. Entonces, las entidades públicas están llamadas a desarrollar programas de bienestar social dirigidos a su talento humano con el propósito de mejorar su calidad de vida desde el ámbito laboral.”

Así las cosas y en concordancia con lo mencionado el bienestar comprende no solo los aspectos físicos del ser humano sino todos los ámbitos intrínsecos de la persona (social, familiar, mental y personal) entre otros.

Igualmente, dentro de estos aspectos es importante mencionar que día a día tanto los conceptos de bienestar como las tendencias de este han ido avanzando y cambian permanentemente ya que el bienestar de las personas se ve directamente influenciado por los cambios globales.

4.2. ¿Qué son Incentivos?

De acuerdo con Función Pública (2007), 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.

4.3. Normatividad.

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales:

Normatividad	Tema	Proceso relacionado norma
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 714 del julio de 2012	Establece la estructura y funciones de la ANH	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Te- letrabajo.	Programa de Bienestar

Normatividad	Tema	Proceso relacionado norma
Resolución 429 de 2016	Establece el Teletrabajo al interior de la ANH	Programa de Bienestar
Resolución 1005 de 2014	Establece la jornada laboral y reglamenta el horario flexible en la ANH	Programa de Bienestar Talento Humano
Acuerdo CNSC 2018000006176	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación del desempeño
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución 348 de 2019	Establece el Código de Integridad y Buen Gobierno en la ANH	Talento Humano
Resolución 289 de 2018	Por la cual se implementa el Teletrabajo en modalidad suplementaria en la ANH	Programa de Bienestar
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia).	Programa de Bienestar
Resolución 202 y 259 de 2019	Por las cuales se otorga el día de descanso por cumpleaños y un día hábil para compartir con la familia	Programa de Bienestar
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al	Planes y programas

Normatividad	Tema	Proceso relacionado norma
	Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional	MIPG
Ley 1780 de 2016	Regula las prácticas laborales en las entidades del estado	Pasantés
Dirección de Empleo Público	Programa Nacional de Bienestar: "Servidores Saludables, Entidades Sostenibles"	Programa de Bienestar
Nota: además de las normas mencionadas en el cuadro anterior, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.		

5. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan de Bienestar Social e Incentivos tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad y bienestar de los servidores y, por ende, que ello se refleje en la atención a los ciudadanos y en el aporte de la entidad al país.

Así las cosas y con los cambios abruptos productos surgidos a raíz de la crisis mundial de la pandemia ha impactado directamente a las organizaciones obligándonos a adaptarnos a nuevos modelos de trabajo y es allí cuando el trabajo en casa y en particular el teletrabajo está ocupando un lugar muy importante dentro de los análisis y la planeación para ajustar los planes de bienestar a la nueva realidad de las entidades y particularmente de la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

Conforme con lo anterior, consideramos importante lo mencionado por la Dirección de Empleo Público:

“Toda vez que el ‘teletrabajador’ sigue siendo un miembro de la organización, la entidad tiene la obligación de contribuir a mejorar su calidad de vida, por lo que este también debe beneficiarse de los programas de bienestar.

Los programas de bienestar, entonces, están llamados a renovarse y plantear nuevas alternativas apoyadas en herramientas virtuales. Si bien esta situación no cuenta con un amplio análisis y desarrollo conceptual y teórico, sí es sabido que estas nuevas formas y modalidades de desarrollo laboral como el teletrabajo puede traer a las personas una gran cantidad de aspectos negativos, por ejemplo, Havriluk (2010) citando a Di Martino propone que el teletrabajo puede ser una desventaja dado que “la falta de ambiente laboral, puede afectar a algunos teletrabajadores que han tenido mucho tiempo trabajando tradicionalmente” adicional a ello, el autor menciona que los teletrabajadores pueden tener desvinculación emocional con la organización y estar inmersos en riesgos en la salud física como el sedentarismo o en la salud mental por el aislamiento social.

Entonces, los programas de bienestar apoyados en herramientas virtuales deben orientarse a mantener el vínculo socioemocional del trabajador remoto o teletrabajador con su entidad, mantenerlo motivado, comprometido y productivo, incluyendo aquellas acciones orientadas a prevenir riesgos a la salud física y mental. Es por ello por lo que dentro de este programa se contemplan aspectos de prevención de riesgos a la salud y se orientan según aspectos diferenciadores de la población objetivo.”

Las ventajas que traen consigo los planes de bienestar para los colaboradores son innumerables, en tanto que al llevar a cabo acciones que busquen mejorar el estado físico y psicológico de su talento humano se mejora su calidad de vida, dado que esto les trae satisfacción y motivación. Para la organización también produce beneficios, porque sus empleados aumentan su rendimiento y su fidelidad, en consecuencia, se disminuye la rotación, el número de bajas y el ausentismo laboral.

5.1 Población Objetivo




Para garantizar el éxito tanto en cobertura como en el cumplimiento de las metas propuestas, es necesario conocer las características específicas del personal que conforma la planta de personal de la Agencia. Involucrando en la medida de las posibilidades a los colaboradores de la entidad, cuando la normatividad vigente lo permita.

5.2 Resultados de la Medición de Clima Laboral

La encuesta para la medición del clima laboral se llevó a cabo en los meses de Agosto - octubre de 2021, por la IPS Compensar (para evitar sesgos en la recolección y tabulación de la información),

A continuación, presentamos los resultados generales de dicha evaluación:

Niveles de Evaluación

 Macroclima	 Microclima	 Clima Personal
Percepciones de la entidad en su imagen conjunta.	Percepciones de su equipo de trabajo e interacción con otros equipos.	Percepciones en cuanto al proceder individual dentro de la entidad.

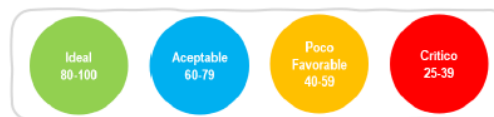
“ En esta entidad se presentan pocos ‘malentendidos’ entre servidores ”

“ Mi grupo de trabajo conoce los conductos regulares a seguir para asegurar el flujo de la información ”

“ Mantengo tratos cordiales con todos los integrantes de la entidad ”

Escala de Interpretación

100	Clima general muy favorable
90	Clima general favorable donde se puede perfeccionar una categoría como reto organizacional
80	Clima general propicio donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional
70	Clima general conveniente para un funcionamiento armónico pero con categorías por fortalecer
60	Clima general admisible para un funcionamiento estable pero con categorías por fortalecer
50	Clima general debilitado y categorías por fortalecer
40	Clima general deteriorado con involucramiento de varias categorías o dimensiones
30	Afectación importante del clima general con involucramiento de varias categorías o dimensiones
25	Afectación severa del clima general con involucramiento de varias categorías o dimensiones



Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – Medición realizada 2021

Se midieron seis (6) dimensiones y la puntuación general obtenida por la ANH (promediando las dimensiones) la ubican en un nivel ideal.

Dimensiones:

Índices Globales ANH



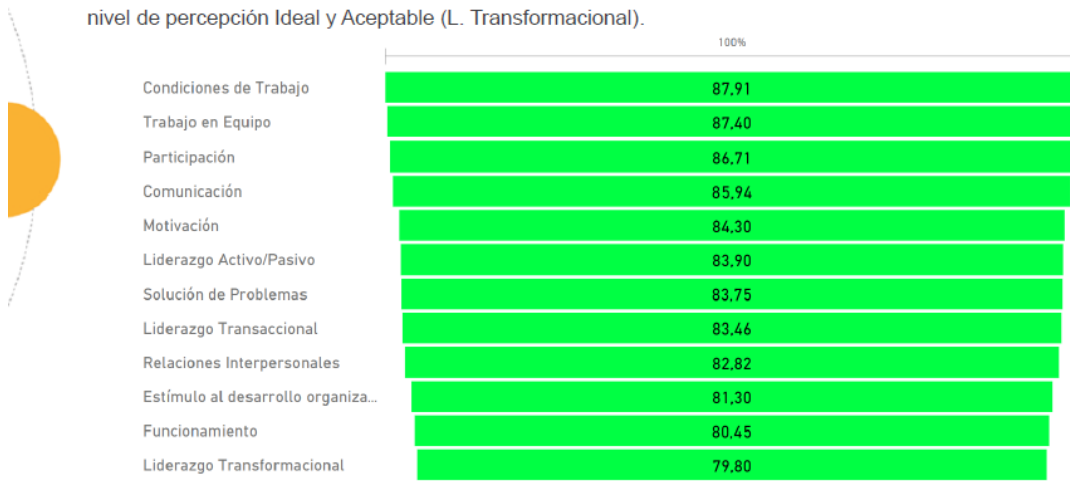
Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – Medición realizada 2021

De acuerdo con los resultados arrojados por la encuesta aplicada y mirando los subdimensiones analizadas, se observan los siguientes resultados generales:



Puntuaciones Sub Dimensiones ANH

El siguiente gráfico de embudo presenta las puntuaciones de las Sub dimensiones que evidencian un nivel de percepción Ideal y Aceptable (L. Transformacional).



Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – Medición realizada 2021

Conclusiones de la Medición del Clima Laboral:

Se recomienda fortalecer 10 de las 12 subdimensiones evaluadas. Las variables de condiciones de trabajo y trabajo en equipo se encuentran dentro de los puntajes más altos con respecto a las demás variables evaluadas.

Se encontró amplio rango en la variación entre las variables que oscila entre 79.8 y 87.9 puntos, siendo las de menor puntaje a las que se les debe dar prioridad.

Es indispensable desarrollar en los servidores que tienen personal a cargo habilidades de liderazgo y proporcionar entrenamiento en herramientas gerenciales, para facilitar el direccionamiento y orientación de sus colaboradores.

Acciones de mejora a implementar: es necesario adelantar actividades de Intervención focalizadas en los siguientes aspectos:

1. Liderazgo Transformacional
2. Funcionamiento de la entidad
3. Estímulo al desarrollo organizacional
4. Relaciones Interpersonales
5. Liderazgo Transaccional

5.3 Resultados de la Medición de Riesgo Psicosocial

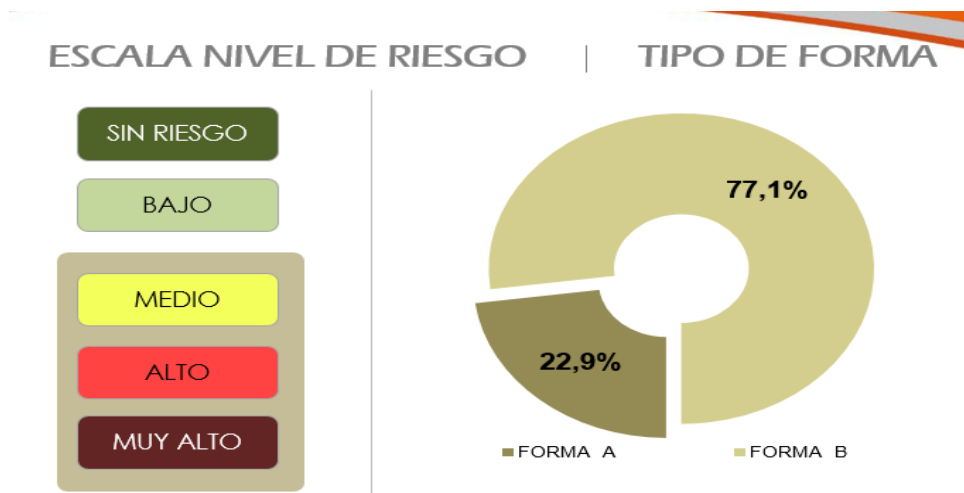
La aplicación de la batería aprobada por el Ministerio de Salud sobre factores psicosociales que comprende tres aspectos a saber: intralaborales, extralaborales y condiciones individuales, en el año 2021 no se aplicó de acuerdo con los lineamientos del ministerio del trabajo, el cual exige que la batería debe ser aplicada de forma presencial y debido a la emergencia sanitaria por Covid-19 su aplicación se encuentra suspendida.

Sin embargo, el ministerio explica que las intervenciones se deberán hacer con base a los resultados de la última aplicación de la batería, mientras se autoriza nuevamente su aplicación. los resultados arrojados nos sirven de eje para la planeación de las actividades la cual se realizó en el mes de octubre y noviembre de 2019 a los servidores de la Planta que en

el momento eran 121 personas, logrando la participación de 118 servidores para un cubrimiento del 98% de la población objetivo.

Resultados medición 2019:

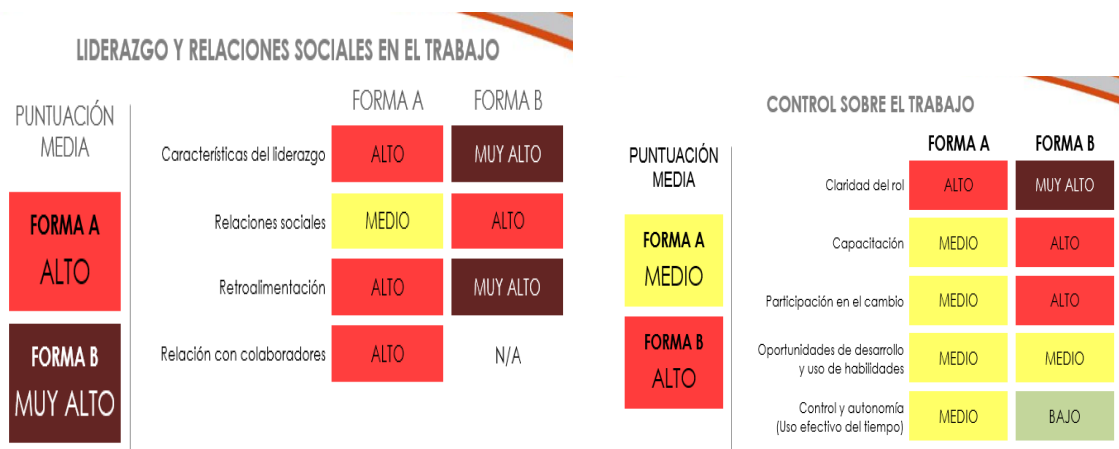
La batería tiene dos formas, la forma A que es aplicada en general a todos los servidores y la forma B que se aplica a los funcionarios con persona a cargo, es decir, aquellos que desempeñan el rol de jefe de una dependencia o grupo interno de trabajo.



Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – Medición realizada 2019

Dimensión Intralaboral

Abarca todas las condiciones propias del trabajo o tareas que se deben desarrollar



		DEMANDAS DEL TRABAJO	
PUNTAJACIÓN MEDIA		FORMA A	FORMA B
FORMA A MEDIO	Ambientales y de esfuerzo	BAJO	BAJO
	Emocionales	BAJO	SIN RIESGO
FORMA B BAJO	Cuantitativas	ALTO	ALTO
	Influencia sobre ambiente extralaboral	ALTO	BAJO
	Exigencias de responsabilidad	ALTO	N/A
	Carga mental	MEDIO	MEDIO
	Consistencia del rol	MEDIO	N/A
	Jornada de trabajo	ALTO	BAJO

		RECOMPENSAS DEL TRABAJO	
PUNTAJACIÓN MEDIA		FORMA A	FORMA B
FORMA A MEDIO	Derivadas de la pertenencia	ALTO	ALTO
FORMA B ALTO	Reconocimiento y compensación	SIN RIESGO	ALTO

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – Medición realizada 2019

Dimensión Extralaboral

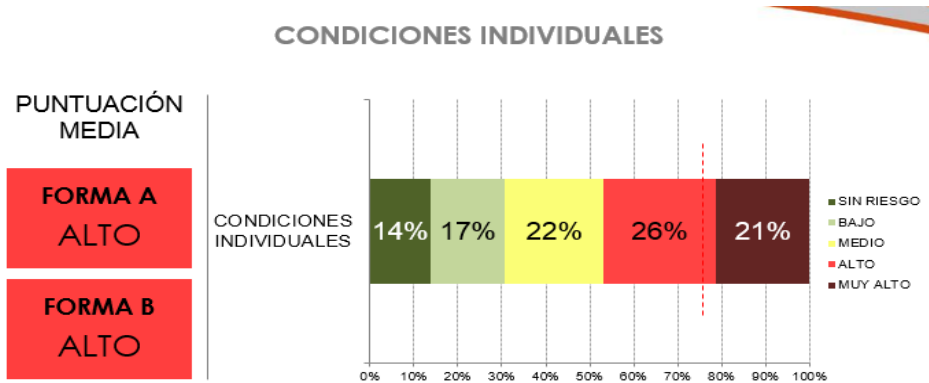
Abarca las condiciones del ambiente que influyen en el desarrollo de las actividades a ejecutar.

		DIMENSIONES EXTRALABORALES	
PUNTAJACIÓN MEDIA		FORMA A	FORMA B
FORMA A MEDIO	Tiempo fuera del trabajo	MEDIO	MEDIO
	Relaciones familiares	SIN RIESGO	SIN RIESGO
FORMA B MEDIO	Comunicación y relaciones interpersonales	MEDIO	BAJO
	Situación económica grupo familiar	BAJO	MEDIO
	Características del entorno	MEDIO	MEDIO
	Influencia sobre el trabajo	MEDIO	MEDIO
	Desplazamiento	MEDIO	ALTO

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – Medición realizada 2019

Dimensión Condiciones Individuales

Características del individuo (habilidades, salud, sueño, pasatiempos, relaciones)



Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – Medición realizada 2019

Como resultado de la aplicación de la mencionada batería y de los resultados obtenidos el proveedor que aplico la prueba sugiere realizar intervención en los siguientes aspectos:

INTERVENCIÓN SUGERIDA	
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	<p>Fortalecer las características de los líderes de los diferentes procesos para garantizar:</p> <ul style="list-style-type: none"> el acompañamiento de los colaboradores en sus procesos motivación a los colaboradores resolución de problemas o inconvenientes retroalimentación asertiva, oportuna y sistemática <p>Trabajar comunicación asertiva (a todo nivel) con los colaboradores de la empresa a fin de mejorar:</p> <ul style="list-style-type: none"> comunicación vertical y horizontal comunicación entre procesos habilidad de recibir la información sin tomarse las cosas de manera personal
Control sobre el trabajo	<p>Fortalecer la claridad a los roles estableciendo el alcance de cada proceso y cargo</p> <p>Evaluar las necesidades de formación e iniciar el cierre de brechas</p> <p>Mejorar la comunicación organizacional</p>
Demandas de trabajo	<p>Validar las demandas cuantitativas percibidas por los colaboradores</p> <p>Validar la percepción de las exigencias de responsabilidad</p> <p>Validar la carga mental percibida</p>

Recompensas	Validar las estrategias de reconocimiento a los colaboradores
Condiciones individuales	Capacitar en el manejo adecuado del estrés Realizar el seguimiento a los posibles casos blancos Montar el Sistema de Vigilancia Epidemiológico Psicosocial
De acuerdo con la Resolución 2404 de 2019 del Ministerio de Trabajo, en su artículo 3, se recomienda a la empresa realizar la aplicación en un (1) año Para la intervención se deben consultar las Guías establecidas por el Ministerio de Trabajo	

5.4 Resultado Encuesta de Expectativas en Bienestar Social (Diagnóstico)

Se remitió la encuesta a los 128 servidores de planta en el mes de enero de 2022, a través de correo electrónico, dando un plazo de una (1) semana para su diligenciamiento y logrando el envío de 93 encuestas, con la participación del 72% de la población objetivo.

Vale la pena resaltar que los servidores de la Planta que remitieron sus respuestas a la encuesta como parece distribuidos en el siguiente cuadro, observando que el nivel técnico y el profesional son los de mayor receptividad a la encuesta.

Nivel	Población Objetivo	Respuestas	% participación por nivel
Directivo	6	1	0.16 %
Asesor	65	52	80 %
Profesional	37	23	62 %
Técnico	20	17	85 %

Los datos encontrados en el diagnóstico son los siguientes:

1. Rango de edad

3. ¿Cuál es tu rango de edad?

[Más detalles](#)

● Entre 20 y 30 años	3
● Entre 31 y 45 años	32
● Entre 46 y 55 años	40
● Mayor a 56 años	18

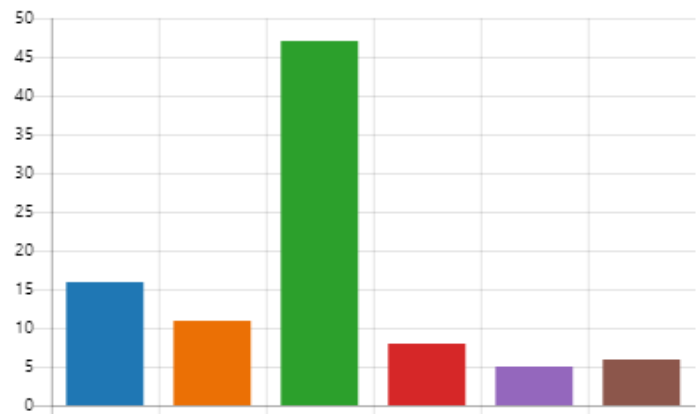


La mayoría de los servidores que respondieron se encuentran en edades entre 31 y 55 años, por lo cual se dentro de las actividades que se van a realizar, se debe tener en cuenta aquellas orientadas hacia personas en estos rangos de edad.

4. ¿Con quien vives?

[Más detalles](#)

● Solo	16
● Con pareja (Sin hijos)	11
● Con pareja e hijos	47
● Con los Padres	8
● Con los hijos	5
● Otros	6



El 53 % de los funcionarios que respondieron la encuesta viven con su pareja e hijos, lo cual es un dato importante para orientar actividades al fortalecimiento de los lazos e integración familiar

5. ¿Desde qué ciudad desarrollas tus actividades laborales en la actualidad?

[Más detalles](#)

• Bogotá	74
• Municipios anexos a Bogotá	7
• Ciudad diferente a Bogotá o ...	12



A pesar de la implementación de modalidad de teletrabajo se puede observar que un alto porcentaje de funcionarios desarrolla sus funciones en la ciudad de Bogotá, por lo que es un indicador importante en el momento de incluir actividades que requieran asistencia presencial.

6. ¿Durante el último año se te concedió disfrute de vacaciones?

[Más detalles](#)

• Sí y disfruté la totalidad del ...	60
• Sí y fueron interrumpidas	13
• No programé vacaciones par...	15
• Tengo más de dos (2) period...	5



Un alto porcentaje de funcionarios hace buen uso de la metodología de planear y disfrutar las vacaciones lo que influye positivamente en su bienestar, esta modalidad de programación de vacaciones debe seguirse implementando ya que sus resultados han sido efectivos.

7. Si la evolución de la pandemia lo permite, ¿Cuáles de las siguientes actividades extra laborales te gustaría realizar con tus compañeros de trabajo y/o con tu grupo familiar?

[Más detalles](#)

● • Caminatas Ecológicas	52
● • Torneos Deportivos	14
● • Jornadas culturales	22
● • Carreras de Observación	0
● • Otro	5

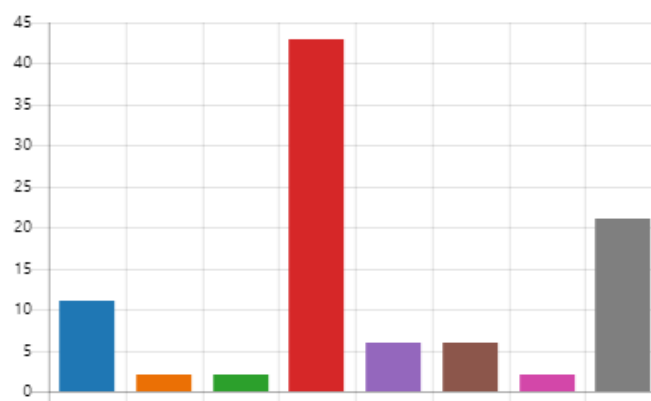


Dentro de las actividades extralaborales que los servidores manifiestan mayor interés en la realización de caminatas ecológicas, lo que es un indicador importante a la hora de priorizar las actividades a realizar en el momento que podamos realizar eventos y salidas con grupos.

8. Si se organizara un torneo deportivo presencial, ¿En cuál de estos deportes te gustaría participar?

[Más detalles](#)

● • Futbol o microfútbol	11
● • Voleibol	2
● • Baloncesto	2
● • Bolos	43
● • Tejo o rana	6
● • Tenis o Squash	6
● • Otros	2
● No participaría	21



Los servidores sienten agrado por la práctica de actividades deportivas, siendo la de mayor acogida los bolos, sin embargo, no podemos desconocer que hay un número importante de funcionarios que no participaría en actividades deportivas, lo cual nos lleva a plantear actividades deportivas adicionales que al igual que los bolos cuente con amplia acogida.

9. Si se programan talleres grupales online, ¿En cuales de estos estarías interesado?

[Más detalles](#)

● • Liderazgo	22
● • Trabajo en equipo	14
● • Clases de acondicionamient...	38
● • Otros	10
● • No estoy Interesado	9



Se evidencia que la actividad de acondicionamiento es de gran interés para los servidores y además contribuye con la disminución del riesgo cardiovascular y reducción del estrés, así mismo los funcionarios manifiestan alto interés en talleres virtuales de liderazgo y trabajo en equipo, lo cual tiene relevancia en la mejora de las competencias laborales.

10. De las siguientes actividades culturales, ¿En cuales de estas te gustaría participar?

[Más detalles](#)

● • Obras de teatro	29
● • Conciertos o presentación d...	22
● • Seminarios o conferencias	10
● • Salidas culturales	27
● • Otros	5



En cuanto a las actividades artísticas y culturales los funcionarios manifiestan gran interés por las obras de teatro y las salidas culturales, así como conciertos o presentaciones de artistas, por lo cual una vez las condiciones de emergencia sanitaria lo permitan podría considerarse desarrollar estas actividades.

6. ACTIVIDADES Y RECURSOS

6.1 Estrategia de bienestar social

Mediante la estrategia de Bienestar Social para el año 2022, se pretende promover actividades que contribuyan al fortalecimiento de aquellas variables que han sido identificadas con bajas puntuaciones por los servidores de la Entidad, así como acciones innovadoras e incluyentes para que los servidores públicos sean felices y productivos en el ejercicio de su actividad laboral. La identificación de estas variables surge como resultado de la participación de los servidores en las mediciones previas efectuadas, algunos de los insumos para esta estrategia fueron: la intervención del clima laboral, medición del riesgo Psicosocial, evaluación de los eventos realizados y diagnóstico de expectativas para el año 2022.

Cada uno de los resultados de las mediciones anteriormente mencionadas, contribuyen como línea base para la programación del cronograma de Bienestar 2022, determinando las actividades que se mantienen e incrementen la satisfacción de los servidores, con el propósito de fortalecer la cultura organizacional, lograr un equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores, en torno a la generación de espacios que contribuyan a su felicidad durante su permanencia en la Agencia Nacional de Hidrocarburos, algunas de las actividades, serán desarrolladas con el acompañamiento de la Caja de Compensación Familiar – Compensar, y otras con la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL Positiva, quien a su vez también presenta recomendaciones sobre algunas actividades que estén vinculadas a su misionalidad.

Para el año 2022 se enfocará en las iniciativas de intervención que impacten a los servidores: Estilos de vida (hábitos saludables), Puesto de trabajo, Salud física, Riesgo psicosocial (trabajo remoto), habilidades de comunicación e interacción (con pares y superiores), habilidades gerenciales (estilos de liderazgo).

De esta manera, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos); con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo, los cuales inciten al compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos

al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

Así las cosas, el Grupo Interno de Talento Humano incluirá toda actividad de bienestar que vaya en beneficio de los servidores públicos de la Agencia y de su núcleo familiar, y que obedezca al plan de mejoramiento producto del estudio de clima organizacional, se llevará a cabo la intervención del riesgo psicosocial, se fortalecerá la apropiación del código ética e integridad valores y consolidación de cultura organizacional, comunicación efectiva y dinámica de grupos, implementación del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo y su articulación cotidiana con el SGC.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos contempla los programas protección y servicios sociales; calidad de vida, cultura organizacional, salario emocional y reconocimiento e incentivos para los mejores empleados. Proponiendo el desarrollo de los siguientes tópicos:

El Plan de Bienestar Social e Incentivos contempla los programas protección y servicios sociales; calidad de vida, cultura organizacional, salario emocional y reconocimiento e incentivos para los mejores empleados. Proponiendo el desarrollo de los siguientes tópicos:

6.1.1 Protección y servicios sociales

Actividades orientadas a atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, entre los que pueden realizarse los siguientes:

- a) Promoción de eventos deportivos, recreativos y vacacionales (presenciales y virtuales).
- b) Asistencia a espectáculos artísticos y culturales (presenciales o virtuales).
- c) Actividades encaminadas a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad
- d) Evento de formación y capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado (presenciales o virtuales).
- e) Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro o la Caja de Compensación Familiar

- f) Afiliación a todas las entidades del sistema de seguridad social (EPS, ARL, AFP, Caja de Compensación Familiar y FNA), llevando a cabo la divulgación de los servicios que ofrecen dichas entidades a sus afiliados.
- g) Divulgación de los servicios y beneficios que ofrece la caja de compensación a sus afiliados, así como los beneficios que pueden disfrutar los servidores públicos de la ANH.

6.1.2 Calidad de Vida Laboral

La norma establece que por lo menos cada 2 años se debe realizar la medición del clima laboral. La última evaluación se realizó entre octubre y noviembre 2019 y en consecuencia para la vigencia 2020 se debía llevar a cabo la intervención del clima laboral y la del Riesgo Psicosocial, sin embargo dadas las condiciones impuestas por la pandemia, no fue posible realizar todas las actividades previstas, por lo cual para la presente vigencia (2022) se pretende desarrollar plenamente la intervención y de ser posible al finalizar el año se podría realizar la medición del clima (para medir el impacto de dicha intervención), la estrategia a realizar buscará garantizar la mayor cobertura posible de los servidores y colaboradores de la Agencia, y se diseñará de forma integrada con las actividades del SG- STT logrando de esta forma optimizar los esfuerzos de la ARL POSITIVA, AON (intermediario entre ARL y ANH) y los servicios que ofrece la Caja de Compensación Familiar.

Curso de preparación para el retiro laboral. Este programa de formación está dirigido a los funcionarios próximos a recibir la pensión por jubilación, con el fin de generar espacios de reflexión que le permitan al pre – pensionado, comprender que un cambio de rutina genera transformaciones en el estilo de vida, en las relaciones con las personas y en la interacción con el entorno; el fin es orientar positivamente esta transición hacia nuevas alternativas de vida productiva, y contemplará lo siguiente:

- Motivación al cambio
- Salud y nutrición
- Emprendimiento
- Organización del tiempo Libre
- Tiempo para la familia
- El curso se realizará a través de la Caja de Compensación u otra empresa o entidad que tenga experiencia en el desarrollo de estos programas.

Realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, seguimiento y retiro, el grupo de Talento Humano llevará a cabo la valoración del estado de salud de los servidores que se vinculan, así como la valoración de sus competencias, con el fin de determinar los posibles aspectos de mejora de los servidores los cuales se desarrollaran a través de los eventos de formación que se desarrollen.

Promoción de la práctica de actividades deportivas y adquisición de habilidades para el trabajo tanto para los servidores como para su grupo familiar (beneficiarios inscritos en la Caja de Compensación), para brindar una opción saludable de uso del tiempo libre. De acuerdo con el presupuesto disponible se reconocerá a los servidores el valor para la participación en cursos a los cuales también podrán acceder los beneficiarios, de tal forma que cada servidor podrá redimir dicho valor en los cursos de su preferencia.

Actividad en el Gimnasio acondicionado en las instalaciones de la entidad o realizar acondicionamiento físico mediante la modalidad virtual, con el fin de combatir el sedentarismo, disminuir el riesgo cardiovascular y el riesgo Psicosocial se llevarán a cabo jornadas de acondicionamiento físico dirigido, una vez finalizada la jornada laboral para los servidores que deseen realizar sus rutinas de ejercicios y acondicionamiento de forma particular.

Organización de jornadas lúdico-recreativas para los hijos de los servidores (vacaciones recreativas) y actividades de integración familiar, en la cual se fortalezcan los lazos de amistad entre los servidores de la ANH y se estrechen los vínculos fraternos con los miembros del grupo familiar

6.1.3 Área de cultura organizacional y adaptación al cambio

La norma establece que por lo menos cada 2 años se debe realizar la medición del clima laboral. La última evaluación se realizó entre Agosto y octubre de 2021 y en consecuencia para la vigencia 2022 se debe llevar a cabo la intervención del clima laboral. y de ser posible al finalizar el año se podría realizar una encuesta de clima para medir el impacto de dicha intervención. la estrategia por realizar buscará garantizar la mayor cobertura posible de los servidores y colaboradores de la Agencia, y se diseñará de forma integrada con las actividades del SG- STT logrando de esta forma optimizar los esfuerzos de la ARL, AON (intermediario entre ARL y ANH) y los servicios que ofrece la Caja de Compensación Familiar.

Curso de preparación para el retiro laboral. Este programa de formación está dirigido a los funcionarios próximos a recibir la pensión por jubilación, con el fin de generar espacios de reflexión que le permitan al pre – pensionado, comprender que un cambio de rutina genera transformaciones en el estilo de vida, en las relaciones con las personas y en la interacción con el entorno; el fin es orientar positivamente esta transición hacia nuevas alternativas de vida productiva, y contemplará lo siguiente:

- Motivación al cambio
- Salud y nutrición
- Emprendimiento
- Organización del tiempo Libre
- Tiempo para la familia
- El curso se realizará a través de la Caja de Compensación u otra empresa o entidad que tenga experiencia en el desarrollo de estos programas.

Realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, seguimiento y retiro, el grupo de Talento Humano llevará a cabo la valoración del estado de salud de los servidores que se vinculan, así como la valoración de sus competencias, con el fin de determinar los posibles aspectos de mejora de los servidores los cuales se desarrollaran a través de los eventos de formación que se desarrollen.

Promoción de la práctica de actividades deportivas y adquisición de habilidades para el trabajo tanto para los servidores como para su grupo familiar (beneficiarios inscritos en la Caja de Compensación), para brindar una opción saludable de uso del tiempo libre. De acuerdo con el presupuesto disponible se reconocerá a los servidores el valor para la participación en cursos a los cuales también podrán acceder los beneficiarios, de tal forma que cada servidor podrá redimir dicho valor en los cursos de su preferencia.

6.1.3 Área de cultura organizacional y adaptación al cambio

La ANH en el 2022 basado en los resultados de las condiciones laborales actuales del personal que labora en la entidad valoración médica, riesgo Psicosocial (obtenido en 2019) y clima laboral (obtenidos en 2021), y en las características impuestas por el trabajo remoto, en las actividades a realizar se incluirá el componente de adaptación al cambio y sentido

de pertenencia, con el fin de que la estructura organizacional responda a las necesidades del mercado.

De acuerdo con el mismo se diseñarán las actividades a desarrollar y se realizará la intervención, tratando de consolidar la cultura organizacional deseada, la búsqueda del trabajo en equipo y el mejoramiento de la comunicación efectiva en la organización y buscando la alineación de los servidores con personal a cargo al modelo de liderazgo que la Agencia necesita.

Continuar con la divulgación y apropiación del código de integridad y buen gobierno entre los servidores y colaboradores, con el fin de que sirva de orientador en todas las actividades cotidianas.

Los programas de este ítem se articularán con el Plan Institucional de Formación y Capacitación, el Programa de Bienestar Social y el Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo, fomentando la adopción de una nueva y sólida cultura institucional.

6.1.4 Ruta de la Felicidad

Las actividades de esta área que se desarrollarán a través del programa de Bienestar Social e Incentivos son las encaminadas a proporcionar a los servidores un salario emocional motivador y estimulante, que a su vez genere sentido de pertenencia y compromiso institucional.

Para generar este bienestar adicional a los servidores la ANH ejecutarán las siguientes actividades:

Estado Joven: El GIT de Talento Humano, continuará con la implementación del programa de Estado Joven en la Entidad; incluyendo una base de datos con los estudiantes que ingresan al programa, actos administrativos, y demás documentos soporte para el pertinente seguimiento y medición de impacto de dicha acción. Con esto se contribuirá a la reducción de la carga laboral de los servidores de la entidad, manteniendo los lineamientos de austeridad expedidos por el gobierno nacional.

Horario Flexible: Promover y realizar seguimiento al cumplimiento a la Resolución 1005 de 2014 a partir de la cual se establecen horarios laborales flexibles para los servidores de la ANH de conformidad con la normatividad vigente, así como las estadísticas y la medición de impacto. Facilitando la atención de actividades familiares y académicas a los servidores sin generar incumplimiento en la actividad laboral. Es importante indicar que, de ser necesario, con la nueva modalidad de trabajo remoto, se llevará a cabo la revisión del horario establecido para verificar que dicha flexibilidad responde a las características de la nueva situación, verificando que beneficie tanto a los servidores y a la entidad.

Las servidoras de Planta de la ANH que se encuentren en periodo de gestación, atendiendo lo dispuesto en la Resolución 259 de 2019 podrán disfrutar de una reducción de 30 minutos en la jornada laboral diaria, con el fin de facilitar su traslado desde y hacia su lugar de residencia. Pero se privilegiará a estas servidoras con el trabajo remoto, para facilitar el acompañamiento del neonato y evitar las dificultades sanitarias y de traslado.

Teletrabajo: Se continuará promocionando y desarrollando la modalidad de teletrabajo suplementario, de acuerdo con la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012 “Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones” y reglamentación interna expedida, así como el trabajo remoto procurando aumentar el número de servidores que disfrutan de este beneficio, contribuyendo de paso a la movilidad de la ciudad y la disminución del riesgo por contagio de Covid-19.

A diciembre de 2021, se encuentran vinculados 38 funcionarios en la modalidad de teletrabajo, los cuales ya tienen suscritos los respectivos acuerdos con los jefes inmediatos de manera que durante la vigencia anterior se afianzó la implementación de esta modalidad al interior de la entidad.

Para la presente vigencia se espera continuar con la vinculación de más servidores en esta modalidad, así como realizar una retroalimentación tanto con los funcionarios como con los jefes inmediatos con el fin que sirva para mejoramiento continuo de dicha modalidad en la entidad.

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al Servidor Público mediante reconocimiento, bien sea por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, apropiación del Código de Integridad, u otro factor, generando valor a su gestión y permitiendo que sus

compañeros lo vean como un modelo para seguir. Dicho reconocimiento se llevará a cabo de forma pública.

Estilo de Liderazgo: proporcionar a todos los servidores del nivel directivo, asesor y profesional con personal a cargo, herramientas que faciliten el desarrollo de habilidades y la apropiación de herramientas que permitan implementar en la ANH un estilo de liderazgo definido que permita el logro de las metas institucionales. Y que conserve algunos puntos básicos que permitan el establecimiento del modelo ideal de liderazgo en la Agencia.

Convenio ICETEX: de acuerdo con los recursos económicos disponibles para la presente vigencia se analizará la posibilidad de continuar con el patrocinio de estudios formales a los servidores de planta, que cumplan con los requisitos establecidos en el manual operativo de convenio.

Escuelas deportivas: estimular entre los servidores de la planta y su grupo familiar la práctica de alguna disciplina deportiva o la adquisición de habilidades y formación para el trabajo, a través del patrocinio de los cursos de formación en cualquier deporte ofrecido por la caja de compensación, el monto se establecerá de acuerdo con el presupuesto disponible.

Día de la Familia: otorgar a todos los servidores de planta de acuerdo con la resolución 202 de 2019, un día hábil en cada semestre para compartir con su grupo familiar, procurando estrechar y consolidar los lazos fraternos en los hogares de los servidores.

Traslado en Bicicleta: Siempre y cuando la evolución de la pandemia lo permita, se otorgará a todos los servidores de planta que se trasladen a desarrollar sus actividades laborales en Bicicleta regularmente, media jornada laboral de descanso remunerado, por cada 30 asistencias a la ANH en este medio de transporte en aplicación de la Ley 1811 de 2016, sin superar los medios ocho (8) medios días al año.

Adicionalmente, de acuerdo con la resolución 259 de 2019, dichos servidores tendrán derecho a tomar quince (15) minutos antes de iniciar la jornada laboral y quince (15) minutos antes de terminar la jornada laboral, para llevar a cabo el cambio de indumentaria y acicalamiento respectivo.

Día de Cumpleaños: Se concederá a todos los servidores de planta, un día hábil por cumpleaños previa concertación del día de disfrute con el jefe inmediato, con el fin de que los servidores puedan organizar mejor la celebración de su onomástico en unión de sus seres queridos o desarrollando actividades que sean de su agrado, en aplicación de la resolución 259 de 2019.

Descanso Compensado: Con el fin de posibilitar el descanso de los servidores y facilitar espacios para compartir en familia, la ANH ofrecerá la posibilidad a los servidores de compensar las horas laborales de forma anticipada, con el fin de poder disfrutar de una semana de receso en semana santa (semana mayor o semana de pascua) y a final de año (semana de navidad, año nuevo o reyes), siempre y cuando las normas legales y directrices gubernamentales lo permitan.

Es de anotar que el descanso compensado debe realizarse por turnos y de forma concertada con el jefe de la dependencia, garantizando siempre la prestación del servicio.

Acuerdo Sindical: El GIT de Talento Humano llevará a cabo el seguimiento a los compromisos pactados por la Administración, encaminados al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y colaboradores. Así como prestará el apoyo y acompañamiento a las jornadas de negociación del pliego en caso de que sea requerido.

Estrategia de incentivos y estímulos en la ANH

Teniendo como referencia que el propósito del Plan de Bienestar e Incentivos es proporcionar a los servidores de la ANH un espacio adecuado para el desarrollo de sus actividades laborales, que facilite su proyección personal y profesional, y que redunde en una mayor productividad y mejore la gestión institucional.

Se buscará adelantar el reconociendo al aporte que hacen todos los servidores en el cumplimiento de sus objetivos y metas, buscando incrementar el sentido de pertenencia y compromiso con la entidad.

6.2. Incentivos

6.2.1 Otorgar incentivos a mejor empleados:

Para la vigencia 2022, acorde con los recursos existentes y atendiendo lo establecido en la normatividad vigente, se propone otorgar un incentivo no pecuniario basado en el resultado de la Evaluación del desempeño laboral del periodo febrero 2021 – enero 2022 para:

el mejor empleado de carrera administrativa de la ANH,
el mejor empleado de carrera administrativa del nivel asesor,
el mejor empleado de carrera administrativa del nivel profesional,
El mejor empleado de carrera administrativa del nivel técnico y
el mejor empleado de libre nombramiento y remoción

Este reconocimiento puede verse representado en programas de turismo o de educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Adicionalmente se realizará un reconocimiento en público a todos los servidores que accedan al nivel sobresaliente en la calificación del desempeño laboral.

En la vigencia anterior se llevó a cabo la actualización del acto administrativo que rige la asignación de dichos incentivos con el fin de que se tenga mayor cobertura en su distribución.

6.2.2 Ejecución de los programas y actividades:

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se llevará a cabo en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática que resolver, y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

Las actividades del programa de bienestar están diseñadas para generar espacios de bienestar y esparcimiento para los servidores de la ANH bienestar. Por ello, en la selección de las actividades se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Actividades que respondan a Prioridades Institucionales (Clima y Cultura laboral), así como a los tópicos de énfasis señalados por la administración de acuerdo con los planes, proyectos y programas institucionales.
- Actividades que permitan la participación del mayor número de servidores posible
- Actividades que permitan la interacción entre los servidores en espacios y contextos diferentes, que posibiliten la integración y fortalecimiento de las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y las actividades de colaboración y cooperación
- Actividades que hayan obtenido el mayor puntaje en la encuesta de necesidades, con el fin de garantizar la participación de un número plural de participantes.

Se espera ejecutar como mínimo el 85% de las actividades previstas para la vigencia.

6.3 Actividades bienestar e incentivos en la ANH para 2022

De acuerdo con el presupuesto disponible, la ANH emitirá un acto administrativo que fijará los montos de los incentivos a otorgar, los cuales serán tramitados a través de la Caja de Compensación Familiar.

Es importante anotar que las actividades que conformen el cronograma de Bienestar Social e Incentivos se determinaran teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Análisis del comportamiento histórico de la ejecución del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos de los años anteriores, determinando las actividades que tienen mayor aceptación y acogida.
- Actividades que se ajusten y respondan a las características y restricciones que el gobierno nacional y local establezcan, frente a la emergencia sanitaria impuesta por la pandemia.
- Definición de las prioridades institucionales en especial en la selección de actividades que se requieran en la intervención del Riesgo Psicosocial y del mejoramiento del clima laboral.
- Actividades que respondan mejor a las necesidades institucionales y composición de la población actual de la ANH.

Las actividades para desarrollar estarán acordes con los lineamientos legales vigentes y que garanticen mayor cobertura de la población y menor riesgo posible (tanto físico, como mental).

Las actividades se medirán y evaluarán a través de monitoreo de participación, ausentismo e incidencia con miras a realizar la ejecución óptima de los recursos disponibles.

Tópico	Propósito
Cultura Organizacional	<p>Estrategias encaminadas a afianzar y fortalecer el sentido de pertenencia, el compromiso institucional, consolidación imagen institucional.</p> <p>Actividades encaminadas a fortalecer la adopción de la cultura del autocuidado, la adopción de hábitos de vida saludables y fortalecer el SG -SST, generando una nueva cultura organizacional en la ANH.</p> <p>Reforzar el conocimiento del entorno de los servidores y colaboradores a nivel sectorial e institucional y la apropiación del código del buen gobierno.</p> <p>Prevención del Acoso laboral (resolución de conflictos, toma de decisiones)</p> <p>Implementación de políticas y actividades orientadas a la equidad de género, primer empleo, entre otras</p> <p>Es necesario incluir los tópicos que el gobierno nacional o el DAFP establezca como prioritarios para el 2021</p>
Calidad de Vida	<p>Actividades deportivas y de formación para de trabajo para los servidores y su grupo familiar, en temas de desarrollo humano, adquisición de competencias y habilidades blandas (abono a través de tarjeta caja de compensación bolsillo Bienestar)</p> <p>Intervención de los aspectos críticos arrojados en la medición del Clima laboral y la valoración del Riesgo Psicosocial, con el fin de procurar a los servidores un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el cumplimiento de las metas institucionales. (Comunicación Efectiva, estilos de liderazgo, trabajo en equipo, disminución del estrés, reconocimiento)</p> <p>facilidades para los servidores y su grupo familia, encaminado a mantener su nivel de vida (abono a través de tarjeta caja de compensación bolsillo Víveres)</p>

	Actividades de recreación que posibiliten la integración y recreación del grupo familiar
	Apoyo a las actividades propuestas desde el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo, orientadas al mejoramiento de la calidad de vida y mejoramiento del clima laboral de los servidores de la entidad.
	Actividades de reconocimiento a la labor de los servidores que incentiven la integración, el trabajo en equipo y el sano esparcimiento con los compañeros de trabajo.
Protección y Servicios Sociales	Jornada lúdico-recreativas para los hijos de servidores de la ANH con edades entre 1 mes y los 17 años
	Actividades de integración institucional y familiar en fin de semana, participación eventos culturales, recreativos y deportivos
Incentivos y Estímulos	Entrega de incentivos en Turismo Social a mejores servidores de la entidad
	Jornada de Evaluación de la gestión 2022 y proyecciones 2023

Nota: el número de actividades a realizar está sujeta a la disponibilidad de recursos, razón por las actividades propuestas puede, sufrir modificaciones.

6.4 Recursos presupuestados:

El presupuesto estimado para la vigencia 2022 y la distribución de acuerdo con la priorización de los funcionarios a través de la encuesta o exigencias normativas son las siguientes:

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	
CONCEPTO	VALOR
Bienestar Trabajadores y Familia e Incentivos	\$ 464.100.000
Convenio ICETEX	\$ 250.000.000
TOTAL	\$ 714.100.000

6.5 Actividades esenciales de valor 2022

Información General del Plan	
Objetivo estratégico asociado al Plan	Asegurar la funcionalidad del Sistema de gestión Integral y de control, alcanzando la mejora continua de los procesos.
Dimensión del MIPG asociada	Dimensión 1. Talento humano

Nombre del plan	Plan de bienestar social e incentivos	Fecha inicio	01-02-2022
Responsable	Presidente de la Agencia Nacional de Hidrocarburos	Fecha final	31-12-2022
Objetivo General	Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público, incrementar el sentido de pertenencia, con miras a que la ANH sea una entidad innovadora, flexible y con capacidad de adaptarse al cambio.	Presupuesto total	\$714.100.000,00

Actividad esencial de valor	Responsable	Producto o servicio	Recursos	Meta	Fecha inicio	Fecha Final
Promover eventos deportivos, recreativos y vacacionales (presenciales y virtuales).	Líder Talento Humano Supervisor del contrato Contratista	Eventos deportivos o recreativos	Presupuesto asignado	100%	01-02-2022	31-12-2022
Promover la asistencia a espectáculos artísticos y culturales (presenciales o virtuales).	Líder Talento Humano Supervisor del contrato Contratista	Eventos culturales	Presupuesto asignado	100%	01-02-2022	31-12-2022
Desarrollar actividades encaminadas a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad	Líder Talento Humano Supervisor del contrato Contratista		Presupuesto asignado	100%	01-02-2022	31-12-2022

Promover los programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro o la Caja de Compensación Familiar	Líder Talento Humano Supervisor del contrato Contratista		Presupuesto asignado	100%	01-02-2022	31-12-2022
Afiliar a todas las entidades del sistema de seguridad social (EPS, ARL, AFP, Caja de Compensación y FNA), llevando a cabo la divulgación de los servicios que ofrecen dichas entidades a sus afiliados.	Líder Talento Humano, Gestores Talento Humano, Técnico asistencial	Personal de planta afiliado	Presupuesto asignado	100%	01-02-2022	31-12-2022
Divulgar los servicios y beneficios que ofrece la caja de compensación a sus afiliados, así como los beneficios que pueden disfrutar los servidores públicos de la ANH	Líder Talento Humano, Gestores Talento Humano, comunicaciones internas	Comunicaciones de servicios	Presupuesto asignado	100%	01-02-2022	31-12-2022
Celebrar el día de la familia	Líder Talento Humano Supervisor del contrato Contratista	Evento o días de descanso	Presupuesto asignado	100%	01-02-2022	31-12-2022
Realizar la intervención de clima laboral	Líder Talento Humano Supervisor del contrato Contratista	Informe resultado de la medición	Presupuesto asignado	100%	01-02-2022	31-12-2022
Realizar cursos de preparación para el retiro laboral	Líder Talento Humano Supervisor del contrato Contratista	Curso pre pensionado	Presupuesto asignado	100%	01-02-2022	31-12-2022
Promover la práctica de actividades deportivas y la adquisición de hábitos para el trabajo	Líder Talento Humano Supervisor del contrato Contratista	Actividades	Presupuesto asignado	100%	01-02-2022	31-12-2022

Promover las actividades de acondicionamiento virtual	Líder Talento Humano Supervisor del contrato Contratista	Clases dirigidas	Presupuesto asignado	100%	01-02-2022	31-12-2022
Realizar jornadas lúdico-recreativas para los hijos de los servidores públicos vacaciones recreativas-	Líder Talento Humano Supervisor del contrato Contratista	Clases dirigidas	Presupuesto asignado	100%	01-02-2022	31-12-2022
Hacer divulgación y apropiación del código de integridad	Líder Talento Humano Supervisor del contrato Contratista	Actividades de promoción	Presupuesto asignado	100%	01-02-2022	31-12-2022
Realizar actividades que enaltezcan al servidor público. Día del servidor público	Líder Talento Humano Supervisor del contrato Contratista	Evento para todos los servidores ANH	Presupuesto asignado	100%	01-02-2022	31-12-2022
Promover el desarrollo de herramientas y sensibilización sobre liderazgo y trabajo en equipo.	Líder Talento Humano Supervisor del contrato Contratista	Talleres para el personal	Presupuesto asignado	100%	01-02-2022	31-12-2022
Patrocinar estudios formales a los servidores públicos, que cumplan los requisitos el convenio ICETEX	Líder Talento Humano Supervisor del contrato Contratista (ICETEX) Comité Capacitación	Préstamo condonable asignado	Presupuesto asignado	100%	01-02-2022	31-12-2022
Promover el día de la familia, el día de cumpleaños y el día de descanso compensado	Jefes de áreas, líder de talento humano	Día de descanso	N/A	100%	01-02-2022	31-12-2022
Establecer beneficios para los servidores públicos que se trasladen al trabajo en bicicleta- post pandemia-	Jefes de áreas, líder de talento humano	Jornada de descanso y/o premios	N/A	100%	01-02-2022	31-12-2022
Otorgar estímulos al mejor empleado	Comité de incentivos o el que haga sus veces – Talento Humano	Resolución designando los mejores empleados	Presupuesto asignado	100%	01-02-2022	30-11-2022
Entregar incentivos en turismo social a	Líder Talento Humano Supervisor del contrato Contratista	Constancia de la entrega del incentivo	Presupuesto asignado	100%	01-02-2022	30-11-2022

mejores servidores públicos de la entidad						
Promover el teletrabajo	Líder Talento Humano Supervisor del contrato Contratista	Acuerdos de teletrabajo	Presupuesto asignado	100%	01-02-2022	31-12-2022

7. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

7.1 Formato de evaluación:

Se aplicará al finalizar cada evento un formato de evaluación, para verificar la eficacia de estos y decidir sobre su modificación o continuidad. (Artículo 25 del Decreto 1567 de 1998).

7.2. Indicadores:

INDICADOR	FÓRMULA INDICADOR	PERIODI-CIDAD	TIPO DE IN-DICADOR
Nivel de ejecución	$(\# \text{ de actividades realizadas en el período} / \text{ Total actividades programadas}) * 100$	Trimestral	Eficacia
Cobertura y participación	$(\# \text{ servidores públicos que participan en el período} / \# \text{ servidores vinculados}) * 100$	Trimestral	Eficacia
Medición del impacto	Encuesta de satisfacción de los participantes	Trimestral	
Ejecución de recursos	$\text{Recursos ejecutados en el periodo} / \text{ total de recursos asignados y disponibles} * 100$		Economía
Servidores públicos cursando estudios formales ICETEX	$(\text{número de servidores públicos que participan en estudios formales ICETEX en el período} / \text{ total servidores públicos que cumplen requisitos del convenio ICETEX}) * 100$	semestral	Eficacia
Medición de clima laboral	Herramienta técnica de medición de clima.	anual	

8. BIBLIOGRAFÍA

Guía de gestión estratégica del talento humano

Guía de estímulos para los servidores públicos. Versión 1. Dirección de empleo. DAFP. Bogotá. Colombia. Septiembre de 2018

Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”, Dirección de Empleo Público.

9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Plan Estratégico Institucional ANH 2018-2022

Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022

Documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano - Tomo I. DAFP-Dirección de empleo Público. Septiembre de 2020.

Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”, Dirección de Empleo Público.

10. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Motivo del cambio	Versión
28-01-2022	Plan Bienestar Social e Incentivos 2022	V1