

# Plan de Bienestar e Incentivos







**AGENCIA NACIONAL DE  
HIDROCARBUROS – ANH**

**Presidente de Agencia**

*Clara Liliana Guatame Aponte*

**Vicepresidentes**

*Carlos Alberto Rey González*

*Andrés Felipe Bitar Arrázola*

*Carlos Diego Martínez Morales*

*Camilo Enrique Alvarez Hernández*

## Contenido

Introducción .....	3
1. Objetivo .....	5
1.1. Objetivo General .....	5
1.2. Objetivos específicos .....	5
2. Propósito .....	5
3. Marco Normativo .....	5
4. Responsables .....	6
5. Principios del programa.....	7
6. Definiciones .....	7
7. Etapas de desarrollo .....	8
8. Socialización de resultados obtenidos .....	8
9. Estrategias para implementar .....	12
10. Características de la población Objetivo .....	17
11. Seguimiento y evaluación .....	17
11.1. Ejecución de actividades de bienestar .....	
11.2. Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades desarrolladas en el plan de Bienestar .....	17
12. Entidades de Apoyo .....	17
13. Plan de Incentivos y equipos de trabajo. ....	17
14. Anexos .....	18
13.1. Cronograma de bienestar, Estímulos e Incentivos 2023 .....	
13.2. Resultados encuesta de detección de necesidades .....	
13.3. Resultados y conclusiones de intervención del clima laboral .....	
13.4. Resultados de las charlas con el nominador.....	

## 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 las características detectadas en la encuesta de necesidades general aplicada a los servidores de la Entidad, las prioridades institucionales, los resultados obtenidos en la evaluación de clima laboral en 2019 y las conclusiones arrojadas en la intervención llevada a cabo en el año 2022.

Éstas necesidades se encuentran dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales, la nueva normalidad post COVID-19 y cambios sociales del país, de acuerdo con 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.

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.

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 2023 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, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, 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 contribuya como factores determinante para mejorar la productividad.

Luego de haber mencionado lo anterior y teniendo en cuenta que el pilar fundamental en la ANH es su talento humano, por ello su bienestar es una prioridad fundamental institucional; en consecuencia, 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 2023, 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 Institucionales, esta alineado 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.

Para la vigencia 2023 se busca implementar e impulsar la estrategia PESVA (Proyecto de vida, Enlaces de integridad, Salud mental, Vitalidad y Ambientes seguros), mediante la adopción y ejecución de actividades que estén orientadas bajo los parámetros establecidos en el Plan Nacional de Bienestar, las necesidades detectadas bajo la encuesta general de detección de necesidades y los resultados generales de la encuesta de clima y los resultados de su intervención 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, 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.

## 1. Objetivos

### 1.1. Objetivo General

Diseñar y ejecutar actividades y programas que Contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Agencia y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

### 1.2. Objetivos específicos

- ✓ Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar social, Estímulos e Incentivos, aliadas con las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores de la Agencia; que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.
- ✓ Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores; consolidando un clima laboral satisfactorio en la ANH.
- ✓ Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.

## 2. Propósito

Ejecutar las actividades contenidas en el programa de Bienestar social, Estímulos e Incentivos ANH 2023, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad, teniendo en cuenta los nuevos ejes que componen el PNB 2020-2022, así como los retos y desafíos que demanda la industria 4.0 y la nueva normalidad.

## 3. Marco Normativo

**Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3º.** El literal g) del artículo 6º 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 N. 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 086 de 2021, modificada por la Resolución ANH 10879 de 2021**, en las cuales se establece el procedimiento para selección de mejores empleados. Para iniciar el procedimiento de selección, de los mejores empleados de la Agencia Nacional de Hidrocarburos – ANH. El GIT de Talento Humano, presentará al Comité de Incentivos, el listado de los empleados cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente (excelencia) y cumplan con los requisitos establecidos para tal fin.

**Programa Nacional de Bienestar:** Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022, instrumento que les permita desarrollar estrategias de bienestar. 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

#### **4. Responsables**

Será responsabilidad del Grupo 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 2023 y realizar su respectivo seguimiento y evaluación.

Los servidores públicos de la entidad participaran suministrando la información necesaria para el levantamiento del diagnóstico de necesidades, insumo indispensable para la construcción del PBEI 2023. También se contará con la participación del Comité de Incentivos y el acompañamiento de la Comisión de Personal los términos en que sea reglamentado institucionalmente.

## 5. Principios del programa

Una vez enlazado el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos con el Plan de Seguridad y Salud en Trabajo; se crea el programa PESVA (Proyecto de vida, Enlaces de integridad, Salud mental, Vitalidad y Ambientes seguros), cuya finalidad es implementar estrategias 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.

PESVA se desarrolla basado en las disposiciones generales del Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, planteados en el Decreto Ley 1567 de 1998; el cual estará conformado por un conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales, cuyo propósito será elevar los niveles de eficiencia, la satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores de Función Pública. De igual manera, se fundamenta en los siguientes principios axiológicos, que sustentan y justifican el sistema de estímulos, del mismo Decreto Ley.

## 6. 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)

## 7. Etapas de Desarrollo

Dentro del programa PESVA y teniendo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Bienestar 2020-2022, a partir de la formulación del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2023, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluará la percepción de los servidores públicos hacia el programa de bienestar social, Estímulos e incentivos de la vigencia 2022, 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 2023.
- **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 2023.
- **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, al igual que llevar diligenciado su respectivo indicador.

## 8. Socialización de resultados obtenidos

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

- Consolidado de los comentarios y sugerencias expresadas por los servidores de las diferentes dependencias en las charlas con el Presidente de la ANH en octubre y noviembre de 2022. (ver anexo No. 3). Dentro de los cuales se resalta la reubicación de los servidores de planta de acuerdo con su perfil ocupacional, la reubicación física de las dependencias dentro de las instalaciones de la Agencia.

Se sugiere, establecer una estrategia para llevar a cabo la desvinculación de la entidad de forma asistida; la revisión y actualización de los procesos y procedimientos en el SIGECO, continuar con la implementación de la modalidad de Teletrabajo; Revisión y actualización del manual de funciones; mejorar algunos equipos de cómputo y estudiar la posibilidad de re-instalar las líneas telefónicas.

Analizar la posibilidad de ampliar la planta de personal y vincular algunos contratistas que llevan bastante tiempo en la entidad y desarrollan actividades prioritarias para la ANH.

- Los resultados obtenidos en la encuesta de Detección de Necesidades, aplicada a todos los servidores (Ver anexo No. 1). La encuesta fue diligenciada por 83 servidores de 118, lo que representa una cobertura del 70,33%. El 95% de los servidores se encuentran interesados en el autocuidado y en participar en actividades de autoprotección.

El 62% de las personas encuestadas son casadas, por lo cual se hace necesario plantear actividades que involucren el grupo familiar y con mascotas pues el 57% de los encuestados tiene perro o gato.

Dentro de las actividades de mayor interés para los servidores para el desarrollo de sus competencias encontramos la comunicación asertiva, las habilidades gerenciales, administración de tiempo y ocupación del tiempo libre y el trabajo en equipo.

También se observa que los servidores están interesados en conocer los servicios que ofrece la caja de compensación familiar, el Fondo Nacional de Ahorro y las Administradoras de Fondos de Pensiones.

Dentro de las preferencias señaladas por los servidores encontramos: jugar bolos y tenis de mesa, asistir a funciones de cine, teatro y conciertos, participar en caminatas ecológicas y asistir a sesiones de acondicionamiento físico presencial o virtual.

Manifiestan gran interés por conocer estrategias para reducir el estrés, manejo de las emociones, higiene del sueño, felicidad en el trabajo, comunicación y resolución de conflictos.

Las actividades que involucran a los hijos de los servidores menores de edad tienen mayor acogida en a vacaciones de mitad de año y durante el receso escolar y de preferencia en municipios cercanos de la sabana de Bogotá.

- Informe ejecutivo de la intervención del clima laboral adelantada entre octubre y diciembre de 2022 (Ver documento completo en anexo No. 2).

## RECOMENDACIONES

Se recomienda que este tipo de actividades se continúen desarrollando constantemente y que a través de los elementos comunicacionales con los que cuentan, sigan pensando en el ejercicio de la motivación y la creación de escenarios de crecimiento y desarrollo.

Se sugiere continuar interviniendo el clima con talleres experienciales y abordar las siguientes con temáticas:

1. Relacionamiento a partir de la herramienta DISC y su impacto en las variables con oportunidad de mejora en la medición de clima para esta área: Motivación al Logro, Relaciones Interpersonales, Solución de Problemas, Crecimiento Personal, Comunicación Asertiva y Empoderamiento Organizacional. (8 horas)
2. Abordaje efectivo de emociones. (8 horas)
3. Realizar la intervención para los líderes que estaba propuesta (8 horas)

**Nota:** estas recomendaciones son las mismas para todos los grupos y la entidad ya que se evidencia que hay una misma tendencia.

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 2023.

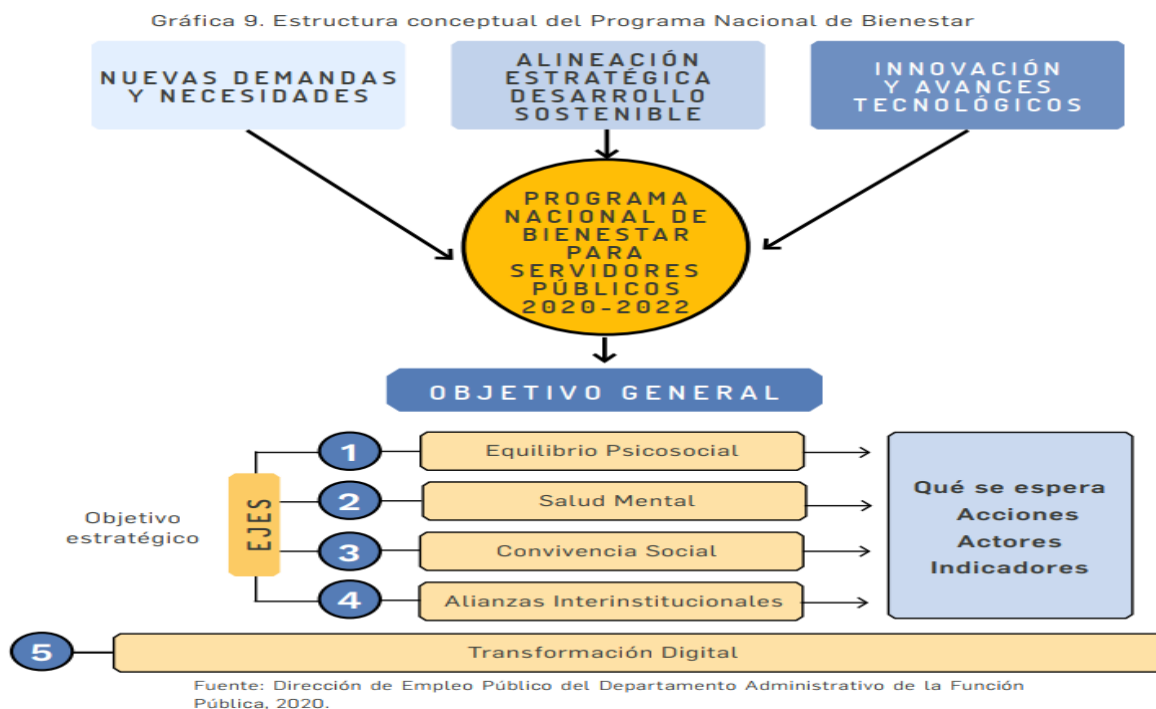
- Se debe fortalecer las estrategias para formular actividades de interés de los servidores públicos, con el objetivo de que sean llamativas y generen una mayor participación, todo esto con el fin de tener un mayor alcance en la percepción del nivel de satisfacción de los servidores públicos en cuanto las actividades ejecutadas desde bienestar.
- 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, nos toca programar mejor las fechas de envío y solicitud de elaboración de las piezas, para evitar la saturación.
- Se debe fortalecer e incentivar la ejecución de las actividades de bienestar usando como incentivo el programa de salario emocional.
- En cuanto a la frecuencia en qué a los servidores les gustaría que se realizaran las actividades de Bienestar indican como resultado que los colaboradores esperan actividades de manera mensual que en este caso es la frecuencia más seguida, pero se debería seguir trabajando la realización de actividades de manera semanal.
- La información recibida por cada actividad que se realiza desde 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.
- Para optimizar la utilización de los recursos disponibles dentro del PBEI 2023, se plantearán actividades que

## 9. Estrategias para implementar

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: **“SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES 2020-2022”** que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar, y así como se indica en el Programa Nacional de Bienestar:

*“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.”*

Partiendo de lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:



Gráfica 1. Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar  
Fuente: Dirección de Empleo Público Función Pública 2020

Con el desarrollo de estos ejes se espera plantear estrategias e implementar acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida y bienestar de los servidores públicos y sus familias, atendiendo las condiciones impuestas por la nueva normalidad (postpandemia).



Por esta razón se procurará implementar la estrategia PESVA creada por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, para interrelacionar en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos ANH de la vigencia 2023 y, el Plan de Seguridad y salud en el Trabajo los ejes establecidos en el PNB 2020 – 2022:

Relación Ejes PNB 2020 - 2022	Ejes Programa Bienestar
Eje Equilibrio psicosocial	Proyecto de vida
Eje Salud Mental	Enlaces de integridad
Eje Convivencia social	Salud Mental
	Vitalidad
	Ambiente Seguro
Eje Alianzas interinstitucionales	
Eje Transformación digital	

Tabla 1. Ejes PNB 2022- 2022  
Fuente: Elaboración propia del Grupo de Gestión Humana del DAFP

Con este objetivo se ponen a nivel transversal los ejes de Alianzas interinstitucionales y el de Transformación digital; y los ejes de Equilibrio psicosocial, Salud mental y Convivencia psicosocial se alinearon con los ejes temáticos del Programa de Bienestar como se señala en el gráfico anterior.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente se busca fortalecer los ejes centrales con el propósito de seguir manejando la relación armónica entre las áreas que se interrelacionan entre los procesos de Bienestar Social y Seguridad y Salud en el Trabajo; se siguen adoptando los siguientes ejes de intervención cuyas iniciales dan el nombre al programa:

A modo de captar la atención de los servidores de la entidad, PESVA se representa por medio de una flor de loto.



Fuente: Elaboración propia del Grupo de Gestión Humana del DAFP

La flor de loto representa la capacidad humana para adaptarse a todas las situaciones (resiliencia), su versatilidad es un claro ejemplo de la necesidad del cambio para la superación de adversidades.

El programa PESVA se rige bajo el principio de la adaptabilidad considerando 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.

A continuación, se da la descripción de los contenidos de cada eje de PESVA, aplicados al Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2023:

<b>Eje</b>	<b>Contenidos en el programa de bienestar</b>	<b>Color</b>
<b>Proyecto de vida</b>	Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.	<b>Amarillo</b>
<b>Enlaces de Integridad</b>	Estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, tanto a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales contenidos en el Código de Integridad, a la vez que se exalta la labor desempeñada por los servidores públicos de la ANH.	<b>Azul</b>
<b>Salud mental</b>	Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad.	<b>Morado</b>
<b>Vitalidad</b>	Este eje incluye los programas y estrategias pensados en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección y ocio del servidor y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.	<b>Verde</b>
<b>Ambiente de trabajo seguro</b>	Promover un sentido de autocuidado y autoprotección responsable en los servidores, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Efectos post- pandemia (SG-SST)	<b>Naranja</b>

**Programa PESVA**

*Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana del DAFP*

En construcción de la estrategia PESVA se tendrán en cuenta los resultados de la encuesta de satisfacción de los servicios de TH, las conclusiones del ejercicio de la intervención del clima laboral, 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 Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, se describe un bosquejo de actividades planeadas para desarrollar durante la vigencia 2023, 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.

Eje	Estrategia	Actividades
Proyecto de Vida	Seguridad Social Integral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover planes para la adquisición de vivienda por medio de ferias de servicio.</li> <li>• Promover programas de formación y capacitación, que posibiliten futuros emprendimientos.</li> <li>• Realizar Charlas con entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar.</li> </ul>
	Prepensionados	<p>Puede incluir temáticas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ocupación del tiempo libre.</li> <li>• Promoción de la salud.</li> <li>• Prevención de la enfermedad</li> </ul>
Enlaces de Integridad	Actividades Socio – Culturales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Celebración Día de la Familia.</li> <li>• Vacaciones Recreativas de los hijos de los servidores.</li> <li>• Evaluación de la Gestión 2023 y Proyecciones 2024.</li> <li>• Celebración día del Servidor Público.</li> <li>• Evento de integración infantil (Halloween o día del niño o novena navideña).</li> <li>• Alianzas estratégicas con entidades que promuevan participación en espacios de lectura, música, arte, cine, teatro, actividades artísticas en general etc.</li> </ul>
	Plan de estímulos e incentivos.	<p>Reconocer e incentivar a los mejores servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como el desempeño de los mejores equipos de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elección del mejor equipo de trabajo.</li> <li>• Elección del mejor Servidor de carrera y libre nombramiento y remoción.</li> </ul>
	Convivencia Institucional	<p>Reconocimiento para los colaboradores en el marco del Código de Integridad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover la inclusión, diversidad y equidad.</li> <li>• Apropiación de los valores instituciones en el quehacer cotidiano</li> </ul>
Salud Mental	Salario Emocional	<p>Proporcionar estímulos, beneficios, o retribuciones no económicas, con el fin de generar un ambiente de motivación laboral y felicidad en el trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disfrute de día hábil por cumpleaños</li> <li>• Disfrute descanso compensado en semana santa y final de año.</li> <li>• Horario Laboral Flexible</li> <li>• Teletrabajo</li> </ul>

Eje	Estrategia	Actividades
	Programa Servimos	El programa "Servimos" es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.
Vitalidad	Recreación Ambiental, Cultural del Deporte	<p>Fomentar y estructurar acciones que atiendan a las necesidades de ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, recreación, deporte y cultura.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• feria de servicios que ofrece la Caja de Compensación familiar a sus afiliados, sedes, tarifas, coberturas</li> <li>• Torneos y juegos interactivos.</li> <li>• Jornadas de actividad física.</li> <li>• divulgación de servicios y convenios de la caja de Compensación en turismo y recreación.</li> </ul>
	Entorno laboral saludable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Campañas de difusión enfocadas a la promoción de hábitos y estilos de vida saludable</li> <li>• Campañas de salud, tales como prevención de adicciones (tabaquismo, alcoholismo, sustancias psicoactivas).               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Higiene del Sueño</li> <li>- Manejo del estrés</li> <li>- Pausas Activas</li> </ul> </li> </ul>
Ambiente de Trabajo Seguro	Actividades articuladas con el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo	Realizar actividades que promuevan el autocuidado y autoprotección que vayan de la mano con entidades Promotoras de Salud (EPS) y Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)

Tabla 3. Actividades Programa PESVA 2023, basado en la elaboración propia Grupo de Gestión Humana del DAFP

Es importante señalar que las actividades planificadas para el Programa de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2023, estas orientadas a satisfacer las necesidades surgidas como resultado de la nueva realidad con ocasión de la emergencia sanitaria en el territorio nacional por el Coronavirus Covid – 19 y a las modificaciones de planta y de directrices como consecuencia del cambio de gobierno.



## 10. Características de la población objetivo

Los servidores de la planta de personal de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, tienen las siguientes características.

<b>Planta de personal provista por nivel de responsabilidad</b>				
<b>Nivel</b>	<b>Empleo, Código y Grado</b>	<b>Provista</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
<b>Directivo</b>	Presidente de Agencia Código E1 Grado 08	1	<b>5</b>	<b>4%</b>
	Vicepresidente de Agencia Código E2 Grado 06	4		
<b>Asesor</b>	Jefe de Oficina de Agencia Código G1 Grado 07	3	<b>68</b>	<b>54%</b>
	Gerente Proyectos o Funcional Código G2 Grado 10	9		
	Experto Código G3 Grado 08	2		
	Experto Código G3 Grado 07	8		
	Experto Código G3 Grado 06	24		
	Experto Código G3 Grado 05	10		
	Experto Código G3 Grado 04	12		
<b>Profesional</b>	Gestor Código T1 Grado 19	5	<b>34</b>	<b>27%</b>
	Gestor Código T1 Grado 18	4		
	Gestor Código T1 Grado 17	5		
	Gestor Código T1 Grado 15	9		
	Gestor Código T1 Grado 12	2		
	Gestor Código T1 Grado 11	0		
	Analista Código T2 Grado 06	4		
	Analista Código T2 Grado 05	3		
	Analista Código T2 Grado 04	2		
<b>Técnico Asistencial</b>	Técnico Asistencial Código O1 Grado 12	1	<b>19</b>	<b>15%</b>
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 11	5		
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 10	6		
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 07	2		
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 05	5		
<b>TOTAL</b>	<b>TOTAL PLANTA</b>	<b>126</b>	<b>126</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

La distribución de la población por dependencias es la siguiente:

<b>Distribución planta de personal aprobada por dependencia</b>		
<b>DEPENDENCIA</b>	<b>CARGOS</b>	<b>% PARTIC.</b>
Presidencia	42	29%
Oficina Asesora Jurídica	16	11%
Oficina de Control Interno	5	3%
Oficina de Tecnologías de la Información	5	3%

<b>Distribución planta de personal aprobada por dependencia</b>		
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%
<b>TOTALES</b>	<b>147</b>	<b>100%</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

### Planta de Personal Provista por Género

Por género, como se presenta a continuación, el **56%** de las personas vinculadas en la planta de personal de la ANH son hombres, con un total de **70** cargos provistos con este género y el **44%**, esto es, **56** cargos, están siendo ocupados por mujeres.

<b>Planta de personal provista por género</b>		
<b>GENERO</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Mujeres	56	44%
Hombres	70	56%
<b>TOTAL</b>	<b>126</b>	<b>100%</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

### Planta de Personal Provista por Distribución Etaria

Por distribución etaria, el rango de edad comprendido entre 40 y 49 años es preponderante en la Agencia Nacional de Hidrocarburos –ANH con un peso porcentual del **37%** encontrándose 46 empleados en este rango y de 50 a 59 años existen 50 servidores que representan el **40%**. En contraposición, la población más joven de la Agencia es la que tiene una menor representación en la planta provista, siendo 5 personas que se encuentran en este rango de edad, del universo existente y que representa **4%**, y cerca a ésta, se encuentra la población mayor de 60 años con 10 integrantes que representan el **8%**.

<b>Planta de personal provista distribución etaria</b>		
<b>RANGO</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Menores de 30	5	4%
De 30 y menores de 39	15	12%
De 40 y menores de 49	46	37%
De 50 y menores de 59	50	40%
Mayores de 60	10	8%
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>100%</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Es importante resaltar que el **84%** de la planta provista se encuentra ubicada en los rangos de 40 años o más de edad, lo que nos indica que tenemos una población madura y en plena etapa productiva.

## 11. 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 **trimestral o bimestral o mensual** con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2023. **(debemos definir)**

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos ANH 2023 se describen a continuación:

**11.1. Ejecución de actividades de bienestar** . **(debemos definir y adoptar unos que realmente nos sirvan para algo, lo que aparecen a continuación son los que manejaba en 2021)**

- **Indicador de Cumplimiento:** Ejecución de actividades de bienestar, Estímulos e Incentivos contra las actividades planeadas.
- **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.

## 12. Entidades de apoyo

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2023, **PESVA**, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- La Administradora de Riesgos Laborales
- Los Fondos de Pensiones y Cesantías
- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud - EPS
- Fondo Nacional del Ahorro - FNA
- Fondo de Empleados de la ANH "FonHidrocarburos"
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas

## 13. 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 0086 de 2021, la cual fue modificada y adicionada mediante Resolución No. 10879 de fecha 7 de diciembre de 2021.* (ver anexo No. 5)

## **14. Anexos**

### **14.1 Cronograma de Actividades**

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

### **14.2 Resultados de la Encuesta de Satisfacción de servicios del GIT de Talento Humano.**

Ver Anexo No. 2

### **14.3 Resultados y Conclusiones de la Intervención de Clima Laboral 2022.** Anexo No. 3

### **14.4 Resultados de los puntos señalados en las reuniones de las dependencias con el nominador en el último bimestre de 2022.** Ver Anexo No. 4