

# Plan Institucional de Bienestar e Incentivos - PBEI 2024



## Introducción

El Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos (PBEI) de la Agencia Nacional de Hidrocarburos - ANH, está formulado de acuerdo con los resultados de la encuesta de necesidades general aplicada a los servidores de la Entidad, las prioridades institucionales, la evaluación de clima laboral en 2023 y la medición del Riesgo Psicosocial llevada a cabo en el mismo año.

Éstas necesidades responden al contexto laboral, atendiéndolos nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y 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.

En el marco de la planeación estratégica la Agencia Nacional de Hidrocarburos - ANH y en concordancia con el Modelo Integral de Planeación y Gestión – MIPG frente al mejoramiento de la calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional de *“Afianzar la gestión y desempeño organizacional eficiente y equitativo, generando mayor confianza ciudadana, transformación e innovación institucional.”*, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2024 en la Entidad, se enfocará en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de sus colaboradores, a través del mejoramiento de las competencias, conocimientos y habilidades buscando mejorar la calidad de vida de los servidores, 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.

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 2024, 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 2024 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 bajos 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 la medición del Riesgo Psicosocial en la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

## 2. Objetivos

### 2.1. Objetivo General

Promover condiciones adecuadas y favorables de calidad de vida en los servidores públicos de la Agencia y sus familias al diseñar e implementar actividades y programas de esparcimiento, integración y formación. Esto se logrará mediante el aumento de la productividad, la motivación y el desarrollo profesional y personal de los servidores públicos.

### 2.2. Objetivos específicos

- ✓ Aumentar la participación de los funcionarios, en los servicios prestados por las entidades aliadas, a través de la divulgación de su portafolio, mostrando alternativas que puedan elevar su calidad de vida.
- ✓ Reconocer y premiar a los mejores servidores y equipos de trabajo, y otorgar estímulos a todos los funcionarios de planta, mediante la aplicación de la normatividad y los planes vigentes con el fin de contribuir al mejoramiento del bienestar laboral.
- ✓ Realizar actividades socioculturales y recreo-deportivas con la finalidad de integrar a todos los servidores y su grupo familiar, logrando con ello el afianzamiento y desarrollo de valores institucionales.
- ✓ Fortalecer la salud mental y el bienestar laboral de los servidores a través de actividades psico pedagógicas que impulsen la motivación y la satisfacción en el trabajo, buscando un equilibrio entre la vida profesional y personal.
- ✓ Fomentar el bienestar, la identidad y el crecimiento personal de los servidores mediante acciones que promuevan la salud, la recreación, la actividad física y la participación cultural, promoviendo hábitos y estilos de vida saludables

## 3. Propósito

Ejecutar las actividades contenidas en el programa de Bienestar social, Estímulos e Incentivos ANH 2024, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad, teniendo en cuenta los nuevos ejes que componen el Plan Nacional de Bienestar, así como los retos y desafíos que demanda la industria 4.0.

## 4. Marco Normativo

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

**Ley 909 del 23 de septiembre de 2004,** El párrafo del Artículo 36 establece que “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entida-

des deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

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

**Decreto ley 1567 de 1998**, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

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

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

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

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

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

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

## 5. 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 2024 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 2024. 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.

## 6. 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.

## 7. Definiciones

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

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

**Bienestar:** Siguiéndolos planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

\* Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.

\* Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

**Incentivos:** Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores

de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

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

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

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

## 8. Etapas de Desarrollo

Dentro del programa PESVA y teniendo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Bienestar, tal como se realizó en la vigencia anterior para la formulación del plan de bienestar e incentivos de la vigencia 2024, se llevarán 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 2023, 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 2024.
- **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 2024.
- **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.

## 9. Análisis de los resultados obtenidos y fuentes de información



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

- Revisión de los comentarios y sugerencias expresadas por los servidores que participaron en las actividades desarrolladas en el PBEI 2023, para determinar acogida, cobertura y posibles opciones de mejora.
- Los resultados obtenidos en la encuesta de Detección de Necesidades, aplicada a todos los servidores (Ver anexo No. 1). La encuesta fue diligenciada por 55 servidores de 130, lo que representa una cobertura del 42%. A pesar de haber tenido abierta la encuesta durante cinco (5) semanas. Dentro de las principales conclusiones arrojadas podemos señalar:

La mayoría de los servidores que respondieron la encuesta se encuentran en la franja etaria de 46 a 55 años, seguidos por los de 36 a 45 años, lo que nos indica que tenemos una planta de personal madura.

La mayoría de los servidores encuestados se encuentran casados o en unión libre, por lo cual su grupo familiar cercano está compuesto por el cónyuge e hijos.

La mayoría de servidores de la ANH no tiene incluido dentro de sus beneficiarios a los padres. Muy pocos tienen hijos menores de edad y muchos que tienen hijos mayores de edad.

La mitad de los padres que tienen hijos entre 5 y 11 años, manifiestan que no inscribirían a sus hijos a las vacaciones recreativas. Lo que no lleva a la necesidad de profundizar a futuro en las razones que motivan su no inscripción.

Los servidores que manifiestan que si los inscribieran preferirían que se hiciera a mitad de año o en la semana de receso. Lo que nos presenta una dificultad adicional ante el cupo mínimo exigido (20 pax) para las actividades grupales infantiles.

Los servidores con hijos adolescentes en su mayoría manifiestan interés por inscribirlos y prefieren que la actividad sea un campamento o salida de 3 días 2 noches que puede ser a mitad de año o en la semana de receso.

La principal actividad extralaboral desarrollada por los servidores es compartir tiempo con su familia, seguido de la lectura, escuchar música, hacer deporte o adelantar estudios formales.

La población de la ANH no tiene preferencia por los deportes de alto impacto, pero disfruta la practica de bolos y de tenis de mesa.

Dentro de las actividades extralaborales de mayor preferencia encontramos ir a cine, teatro y conciertos.

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

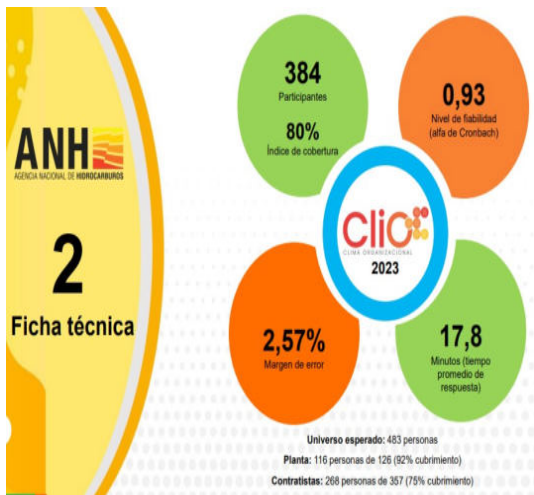
A los servidores de la ANH les gusta tener la opción de horario flexible, observando que el horario preferido es de 7:30 am a 4:30 pm. El modelo de trabajo híbrido es considerado el más adecuado, aunque algunos manifiestan querer volver a la presencialidad.

Los servidores de la ANH dentro de su entorno cercano cuentan con mascotas, en su mayoría perros y/o gatos; y les gustaría recibir un detalle para sus macotas

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

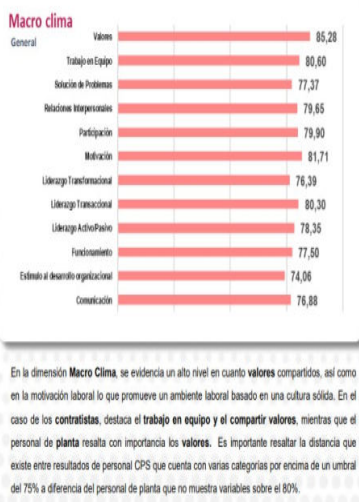
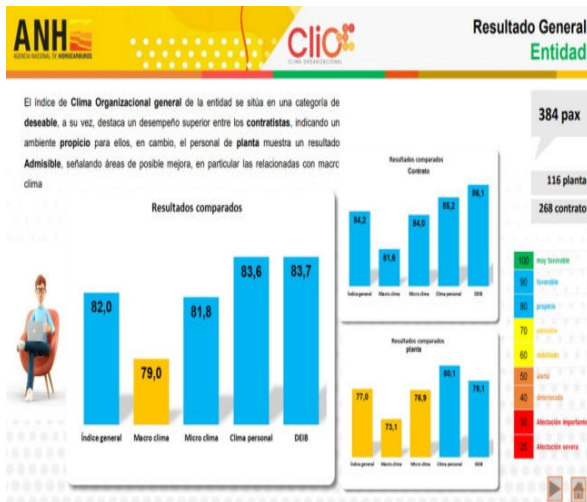
Dentro de las prioridades de este año encontramos la intervención del clima laboral y del riesgo psicosocial, por lo cual es necesario que todas actividades estén alineadas para realizar una ejecución integrada.

- Informe ejecutivo de la **medición del Clima Laboral** adelantada entre octubre y noviembre de 2023 (Ver documento Anexo No. 2).

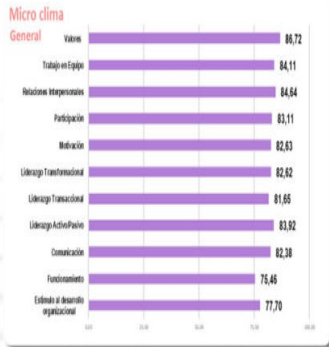


El cuestionario utilizado para este estudio fue trabajado para identificar las variables importantes que impactan el Clima Organizacional dentro de la ANH.

Este instrumento denominado CLIO fue construido por la caja de Compensación Familiar Compensar utilizando las sugerencias de medición del Departamento Administrativo de la Función Pública que cuenta con 3 niveles de evaluación: **Macro Clima**, **Micro Clima** y **Clima personal**, cada uno con 3 grandes dimensiones que agrupan categorías asociadas al factor medido:







En la dimensión **Micro Clima**, en general evidencia un ambiente de trabajo sano y propicio para el desarrollo de las tareas y la generación de resultados. En el caso de los **contratistas**, se destaca las **relaciones interpersonales**, mientras que el personal de **planta** se resalta con importancia la **comunicación interna** y las **relaciones interpersonales**.



En la dimensión **clima personal**, sitúa una sólida visión compartida en los **valores**, generando resultados positivos en la motivación laboral y promoviendo un ambiente laboral sólido. En el caso de los **contratistas**, destacan la **participación** y el **liderazgo activo**, mientras que el personal de **planta** resalta con importancia los **valores** y su **participación** cuando es requerida.



A continuación, se presentan los índices de posicionamiento de la AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS ANH, según el estudio de Clima.

87  
Top Of Mind  
TOM

La ANH es la mejor entidad para trabajar.

El 87% de los servidores que respondieron la encuesta consideran que la ANH es la mejor entidad para trabajar.

ANH  
AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS

93,2  
Orgullo

Me siento orgulloso(a) de trabajar en la ANH

El 93,2% de los servidores que respondieron la encuesta se sienten orgullosos(a) de trabajar en la ANH

**FORTALEZAS**

- Se evidencia una clara intención estratégica que expresa la manera en la que la Agencia desea ser reconocida en el futuro, lo cual es un elemento positivo para la entidad debido a que también se percibe al interior de la misma, la capacidad de lograr acuerdos en los temas esenciales.
- En este sentido, se evidencia que la ANH es capaz de conectar la misión, el propósito y sus metas para crear una dirección estratégica hacia sus servidores que, de línea y oriente, sin embargo, debe ser cuidadosa al proponer metas ya que se debe considerar que éstas sean percibidas como realistas y cumplibles.
- Existe una fuerte orientación hacia el aprendizaje continuo, lo cual evidencia la posibilidad de seguir pensando en grande como elemento rector de la ANH y de crecimiento desde las dimensiones evaluadas.
- La capacidad de trabajar colectivamente cuando se requiere es una de las herramientas valiosas con las que cuenta la entidad, debido a que sus integrantes son capaces de reconocer las necesidades de los diferentes equipos y generar resultados que pueden ser necesarios para el logro de la misionalidad.
- Se destaca un estilo general de liderazgo transaccional que permite que los objetivos sean cumplidos a través de las metas propuestas dentro de la Agencia.
- Actualmente la agencia cuenta con un índice de clima organizacional que está impactado positivamente por el compromiso de los servidores y el aporte que generan, al comprender rápidamente el entorno y dar respuesta al contexto externo y las situaciones de cambio que este exige.

#### OPORTUNIDADES DE ACCIÓN

- Se evidencia una distancia significativa entre los resultados de las personas de planta comparados con los de contrato, en donde se percibe que para estos primeros el nivel de satisfacción del clima se encuentra en un escenario admisible, que si bien no es algo que requiera intervenciones inmediatas, si pone en la mesa la necesidad de trabajar en temas como la comunicación y sentirse partícipes de la planeación institucional, además de ser reconocidos en sus actividades y por sus logros.
- La ANH tiene una oportunidad de acción relacionada con aprender a balancear el desafío dual de la consistencia interna que se da a partir de los valores compartidos, con el ejercicio de hacer mayor reconocimiento de sus servidores, siendo este un elemento importante para lograr acuerdos y generar resultados comunes.
- En este sentido, reconocer, identificar y anticiparse a las futuras necesidades de quienes hacen parte del objetivo misional de la unidad es una de las más grandes e importantes tareas que como reto debe tener la entidad. Esto significa, transitar en lo que se conoce como la conexión entre la adaptabilidad (pensar en el futuro) y la consistencia (cómo nos ponemos de acuerdo).
- Se evidencia que la mayoría de dependencias presentan fronteras organizativas que pueden generar barreras para desarrollar un buen trabajo, lo que deriva en una moderada/baja capacidad de lograr una comunicación fluida y un trabajo colaborativo que afiance el desarrollo de las tareas, sobre todo en los grupos de vinculación tipo planta.

- Se recomienda hacer un despliegue de resultados generales a todas las personas de la entidad que fueron partícipes de este ejercicio, siendo recomendable que se haga por grupos de trabajo; de esta manera se demostraría un interés no sólo por evaluar, sino por promover un trabajo conjunto entre directivos y colaboradores para construir un clima aún mejor para todos. Es importante, que este ejercicio sea una construcción de los servidores en conjunto con su líder, ya que las propuestas de acción deben surgir de los grupos primarios y en este sentido, deben ser dialogadas para que luego sean depuradas y analizadas por las directivas de la entidad.
- Dado que en la entidad existe una población de personas variada es recomendable considerar estrategias de alta aceptación general para que el plan de intervención impacte los diferentes grupos poblacionales identificados. En este sentido, se considera valioso crear espacios de diálogo entre la alta dirección y los servidores de la base para crear escenarios de cercanía y de expresión acerca del sentir actual.
- Para seguir fomentando el orgullo y el sentido de filiación hacia la Unidad, es recomendable fortalecer Competencias Umbrales como: **Comunicación positiva, inteligencia emocional, manejo de conflictos y relaciones interpersonales, adaptación al cambio y trabajo desde lo colectivo y cooperativo.**
- Sugerimos que también se diseñe un programa de reconocimientos que no sólo son pecuniarios, sino de carácter de desarrollo personal, para poder seguir manteniendo y fortaleciendo la capacidad que tienen los servidores de responder de manera innovadora, como un elemento de apoyo y soporte que sume a los objetivos de la entidad.

#### OPORTUNIDADES DE ACCIÓN

- Se evidencia que la mayoría de las áreas o dependencias de la entidad cuenta con un clima que está admisible o favorable para la generación de resultados internos, sin embargo, se sugiere un trabajo particular en el *despacho de la presidencia. Control Interno, Asesora Jurídica y Tecnologías de la información*, debido a que sus índices son los más bajos dentro de la entidad.
- Se encuentran micro climas lo que genera la necesidad de trabajar de manera coordinada entre las diferentes áreas siendo este un elemento que puede afectar la forma en que se percibe el trabajo y que en el mediano plazo podría afectar los resultados institucionales.
- Como oportunidades de acción, se identifican elementos asociados al estímulo que solicitan las personas de planta en cuanto a reconocimiento y de un estilo de direccionamiento más transformacional, es decir, en donde los líderes sean fuente de inspiración para los grupos.
- Se evidencia que puede haber unos niveles de inconformidad con relación a la forma en que se asignan vacantes de tipo provisional, lo cual puede ser mejor comunicado para dar transparencia y claridad a lo que las personas de la entidad esperan.
- Si bien, se considera el respeto como un elemento central, es importante que los elementos DEIB sean trabajados con mayor fuerza, ya que algunas personas consideran o manifiestan un tipo de acoso, que debe ser eliminado como estrategia de entidad.

- Enfocarse en acciones basadas en **marcos ágiles**, comprendiendo lo importante que es identificar los grupos de interés a quienes llega la unidad y las respuestas efectivas que exige el momento actual.
- Se sugiere trabajar en los tres elementos de las culturas Teal (*propuesto por Frederick Laloux*), que son: **propósito evolutivo** (¿comprendo para qué y para quién realizo mi trabajo?), **Autogestión** (¿cuento con un grado de autonomía más allá del empoderamiento de mi jefe?) y **plenitud** (¿entiendo y me gusta lo que hago?).
- Sugerimos implementar una Escuela de LIDERAZGO con los líderes, Directivos y jefes de la entidad, de modo que puedan alinearse las destrezas y herramientas con las que ellos cuentan para el manejo de situaciones cotidianas y la orientación de sus equipos; esta debe contener elementos transversales como: generar visión, crear impacto en los grupos, alinear expectativas, empoderar, promover el desarrollo y el crecimiento. Como primera fase, se debe identificar el estilo de liderazgo de la entidad a partir de un programa de coaching, para luego continuar con los temas de trabajo que den línea a una forma de liderar común.
- Existe una constante en los comentarios cualitativos que se refiere al trabajo remoto, razón por la cual, se considera que la entidad debe generar una política de teletrabajo y socializarla a toda la población de la entidad.
- Generar actividades tipo team building por grupos, en los que se pueda trabajar con diferentes niveles organizacionales.

- Informe ejecutivo de la aplicación de la batería para la **medición del Riesgo Psicosocial** adelantada en el mes de septiembre de 2023 (Ver documento Anexo No. 3).

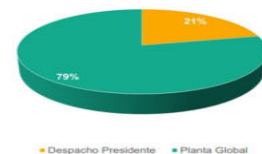
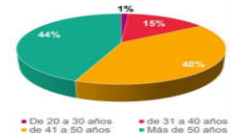
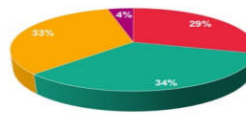
#### Participantes



13 de septiembre



#### Participantes





## Recomendación

A corto plazo

De acuerdo con los resultados obtenidos se debe priorizar en los siguientes puntos:

ASPECTO	INTERVENCIÓN ORGANIZACIONAL*	INTERVENCIÓN POBLACIONAL**
Estrés	Identificación de ausentismos por enfermedades relacionadas con aspectos psicosomáticos o diagnósticos relacionados con salud mental.	Actividad de formación en técnicas de relajación. <b>Población objeto:</b> Todos los trabajadores con especial énfasis en oficina asesoría jurídica, vicepresidencia administrativa y financiera, vicepresidencia operaciones regalías y participaciones, vicepresidencia contratos hidrocarburos y los departamentos catalogados como otros.
Retroalimentación del desempeño	Actualización y socialización de los perfiles de cargo con ajuste a las actividades específicas que realizan los trabajadores.	Actividad de formación en retroalimentación efectiva del desempeño. <b>Población objeto:</b> Trabajadores con personal a cargo.
Claridad del rol	Realizar la reinducción a los trabajadores donde se informe de manera clara sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.	

Nota: Las intervenciones organizacionales\* se relacionan con actividades de mejora directo en la fuente de riesgo, mientras que las intervenciones poblacionales\*\* buscan dotar a los trabajadores de herramientas para hacer frente a los factores de riesgo.

## Recomendación

A corto plazo

De acuerdo con los resultados obtenidos se debe priorizar en los siguientes puntos:

ASPECTO	INTERVENCIÓN ORGANIZACIONAL*	INTERVENCIÓN POBLACIONAL**
Relaciones sociales en el trabajo	Desarrollar y socializar con todos los trabajadores el manual de convivencia laboral.	Actividad de formación en comunicación asertiva y relaciones interpersonales. <b>Población objeto:</b> Todos los trabajadores con énfasis en oficina asesoría jurídica, vicepresidencia operaciones, regalías y participaciones, vicepresidencia contratos hidrocarburos, vicepresidencia promoción y asignación de áreas y departamentos catalogados como otros.
Capacitación	Desarrollar un diagnóstico de necesidades de capacitación de los trabajadores de despacho de presidencia, oficina asesoría jurídica, vicepresidencia administrativa y financiera, vicepresidencia contratos hidrocarburos y departamentos catalogados como otros, que permita verificar el ajuste entre las competencias de los trabajadores y sus perfiles de cargo, a partir de los resultados de las evaluaciones de desempeño.	
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos		

Nota: Las intervenciones organizacionales\* se relacionan con actividades de mejora directo en la fuente de riesgo, mientras que las intervenciones poblacionales\*\* buscan dotar a los trabajadores de herramientas para hacer frente a los factores de riesgo.

## Recomendación

A corto plazo

De acuerdo con los resultados obtenidos se debe priorizar en los siguientes puntos:

ASPECTO	INTERVENCIÓN ORGANIZACIONAL*	INTERVENCIÓN POBLACIONAL**
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		Actividad de formación en toma de decisiones y solución de problemas. <b>Población objeto:</b> Todos los trabajadores especialmente de despacho presidencia, oficina asesoría jurídica, vicepresidencia contratos hidrocarburos, vicepresidencia promoción y asignación de áreas y departamentos catalogados como otros.
Reconocimiento y compensación	Fortalecimiento del programa de bienestar a través de la implementación del salario emocional donde se incluya el reconocimiento público de los logros alcanzado y la celebración de fechas especiales, verificando que las personas de la oficina asesoría jurídica, vicepresidencia operaciones regalías y participaciones, vicepresidencia contratos hidrocarburos y departamentos catalogados como otros puedan participar en dichas actividades.	

Nota: Las intervenciones organizacionales\* se relacionan con actividades de mejora directo en la fuente de riesgo, mientras que las intervenciones poblacionales\*\* buscan dotar a los trabajadores de herramientas para hacer frente a los factores de riesgo.

## Recomendación

A mediano plazo

De acuerdo con los resultados obtenidos se debe priorizar en los siguientes puntos:

ASPECTO	INTERVENCIÓN ORGANIZACIONAL*	INTERVENCIÓN POBLACIONAL**
Características del liderazgo		Actividad de formación en liderazgo efectivo. <b>Población objeto:</b> Trabajadores con personal a cargo en despacho presidencia, oficina asesoría jurídica, vicepresidencia operaciones, regalías y participaciones, vicepresidencia contratos hidrocarburos y departamentos catalogados como otros.
Relaciones con los colaboradores		Actividad de formación sobre como ser un trabajador altamente efectivo. <b>Población objeto:</b> Trabajadores de despacho presidencia, oficina asesoría jurídica, vicepresidencia contratos hidrocarburos y departamentos catalogados como otros.
Demandas cuantitativas	Verificar la cantidad de tareas asignadas con respecto a los tiempos de respuesta solicitados para presentar resultados y los momentos para tomar pausas adecuadas.	Actividad de formación en hábitos de vida enfocados en el descanso adecuado incluyendo el autocuidado para aplicar las pausas en las jornadas laborales. <b>Población objeto:</b> Trabajadores de vicepresidencia promoción y asignación de áreas y departamentos catalogados como otros.
Demandas de la jornada de trabajo		

Nota: Las intervenciones organizacionales\* se relacionan con actividades de mejora directo en la fuente de riesgo, mientras que las intervenciones poblacionales\*\* buscan dotar a los trabajadores de herramientas para hacer frente a los factores de riesgo.

## Recomendación

A mediano plazo

De acuerdo con los resultados obtenidos se debe priorizar en los siguientes puntos:

ASPECTO	INTERVENCIÓN ORGANIZACIONAL*	INTERVENCIÓN POBLACIONAL**
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo		Actividad de formación en conciliación trabajo familia. <b>Población objeto:</b> Todos los trabajadores especialmente de despacho presidencia, oficina asesoría jurídica, vicepresidencia contratos hidrocarburos y departamentos catalogados como otros.
Participación y manejo del cambio	Verificar el procedimiento de gestión de cambios tomando en cuenta los mecanismos de participación y consulta a los trabajadores de oficina asesoría jurídica, vicepresidencia administrativa y financiera y vicepresidencia contratos hidrocarburos, y la claridad y oportunidad de la información que se transmite respecto a los cambios.	Actividad de formación en flexibilidad ante los cambios. <b>Población objeto:</b> Todos los trabajadores especialmente de oficina asesoría jurídica, vicepresidencia administrativa y financiera y vicepresidencia contratos hidrocarburos.
Demandas de carga mental	Establecer un programa de pausas dentro del trabajo buscando la adherencia de las personas a la realización de pausas mentales al menos dos veces dentro de la jornada.	Acompañamiento de un profesional para el desarrollo grupal de pausas mentales en la jornada laboral. <b>Población objeto:</b> Todos los trabajadores de despacho presidencia, vicepresidencia contratos y vicepresidencia promoción y asignación de áreas.

Nota: Las intervenciones organizacionales\* se relacionan con actividades de mejora directo en la fuente de riesgo, mientras que las intervenciones poblacionales\*\* buscan dotar a los trabajadores de herramientas para hacer frente a los factores de riesgo.

## Recomendación

A mediano plazo

De acuerdo con los resultados obtenidos se debe priorizar en los siguientes puntos:

ASPECTO	INTERVENCIÓN ORGANIZACIONAL*	INTERVENCIÓN POBLACIONAL**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Fortalecer el programa de bienestar con beneficios flexibles en el que se verifique la pertinencia de las actividades que se ofrecen con respecto a las necesidades de los trabajadores de oficina asesoría jurídica, vicepresidencia promoción y asignación de áreas y departamentos catalogados como otros, y la oportunidad de participar en ellas.	
Tiempo fuera del trabajo		Actividad de formación en administración efectiva del tiempo. <b>Población objeto:</b> Todos los trabajadores de despacho presidencia, oficina asesoría jurídica y departamentos catalogados como otros.
Situación económica del grupo familiar		Actividad de formación en finanzas personales y familiares. <b>Población objeto:</b> Todos los trabajadores vicepresidencia contratos hidrocarburos.

Nota: Las intervenciones organizacionales\* se relacionan con actividades de mejora directo en la fuente de riesgo, mientras que las intervenciones poblacionales\*\* buscan dotar a los trabajadores de herramientas para hacer frente a los factores de riesgo.

### Recomendación

A Largo plazo

De acuerdo con los resultados obtenidos se debe priorizar en los siguientes puntos:

ASPECTO	INTERVENCIÓN ORGANIZACIONAL*	INTERVENCIÓN POBLACIONAL**
Exigencias de responsabilidad del cargo	Verificar el ajuste entre las herramientas que da la organización y las competencias de los trabajadores y las funciones descritas en sus perfiles de cargo.	Actividad de formación en planificación y gestión efectiva. <b>Población objeto:</b> Todos los trabajadores de despacho presidencia.
Comunicación y relaciones interpersonales	-----	Actividad de formación en habilidades sociales. <b>Población objeto:</b> Todos los trabajadores de oficina asesoría jurídica y vicepresidencia promoción y asignación de áreas.

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 2024.

- 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 y reforzar la ejecución de las actividades de bienestar usando como incentivo el programa de salario emocional.
- 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 y de esta forma ampliar la cobertura.
- Es necesario establecer un mecanismo para garantizar la optimización de recurso, en especial en las actividades con familia, debido a que al inicio el número de inscritos es muy alto y acercarse la fecha del evento se presentan cancelaciones o inasistencias, esta podría ser una sanción social, de no permitir la inscripción a los servidores que cancelaron sin justa causa o no avisaron con anticipación, ocasionando la pérdida de cupos y gasto de recursos.

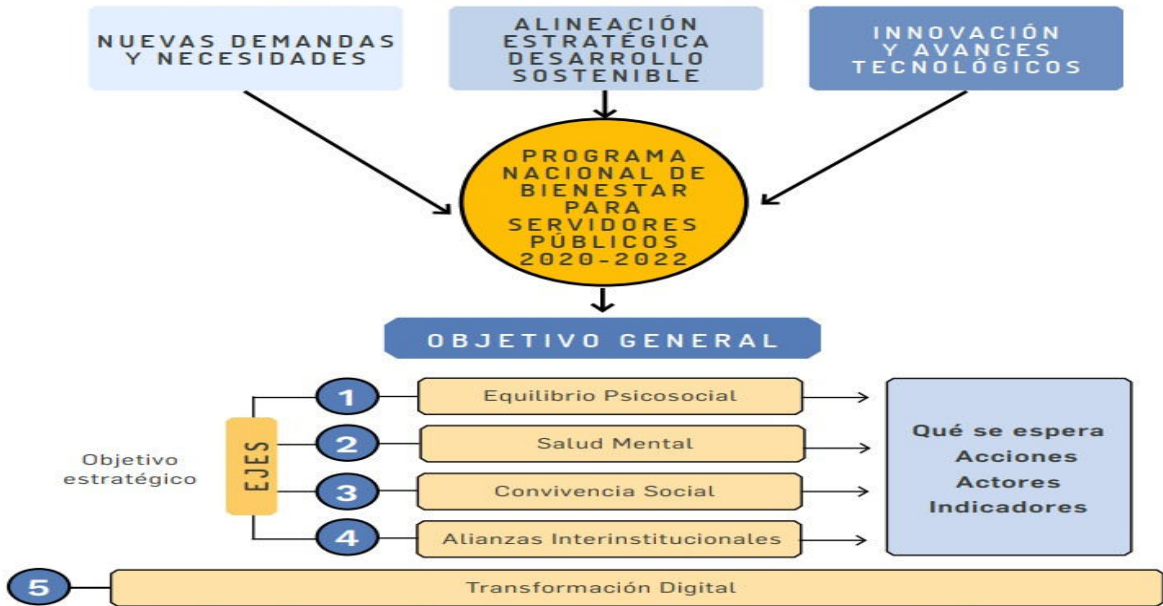
## 10. Estrategias para implementar

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.”*

Por 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 9. Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

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 socioeconómicas del país y del entorno global.

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 2024 y, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo con los ejes establecidos en el PNB 2020 – 2022, procurando desarrollar actividades integrales que tengan mayor impacto en la calidad de vida de los servidores tanto a nivel personal, familiar como laboral:

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; buscando así proporcionar a los servidores un bienestar integralse siguen adoptando los siguientes ejes de intervención cuyas iniciales dan el nombre al programa:

De forma gráfica PESVA se representa por medio de una flor de loto; que 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.



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

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 2024:

Eje	Contenidos en el programa de bienestar	Color
<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>



Eje	Contenidos en el programa de bienestar	Color
<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 aplicada en diciembre de 2023, las recomendaciones de la medición del clima laboral y las conclusiones arrojadas en la aplicación de la batería de Riesgo Psicosocial del 2023, 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 2024, 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 o visitas a la entidad del FNA.</li> <li>✓ Promover programas de formación y capacitación, que posibiliten futuros emprendimientos con la CCF o otras entidades.</li> <li>✓ Programar charlas con entidades Promotoras de Salud (EPS) e instituciones relacionadas, que ofrezcan servicios a los servidores</li> <li>✓ Programar charlas con Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) sobre temas de interés general.</li> </ul>

Eje	Estrategia	Actividades
		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Adelantar charlas o conferencias que ataquen el riesgo Psicosocial encaminadas a buscar el equilibrio vida laboral VS Vida familiar: Ocupación del tiempo libre, manejo de finanzas, hábitos de vida saludable.</li> <li>✓ Desarrollar estrategias que busquen la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad.</li> <li>✓ Actividades que sirvan de preparación y orientación para el retiro de la entidad por jubilación.</li> <li>✓ Actividades que promuevan el desarrollo de habilidades blandas que mejoren la interacción del individuo con su entorno</li> </ul>
Enlaces de Integridad	Actividades Sociales, Culturales, Recreativas y deportivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conmemoración del día del Servidor Público.</li> <li>• Actividades recreativas para los hijos de los servidores menores de edad, dividiéndolos por grupos para que las actividades estén acordes a la edad.</li> <li>• Evaluación de la Gestión 2024 y Proyecciones 2025.</li> <li>• Actividades recreo-deportivas para fortalecer integración familiar y laboral</li> <li>• Alianzas estratégicas que promuevan el acceso a espacios de lectura, música, cine, teatro y actividades artísticas en general</li> <li>• Actividades encaminadas a disminuir el riesgo Psicosocial y mejorar el clima laboral (de acuerdo con la estrategia de intervención)</li> </ul>
	Plan de estímulos e incentivos.	<p>Reconocer el buen desempeño de los servidores de la planta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elección del mejor Servidor de carrera de la entidad</li> <li>• Reconocimiento a los mejores servidores de carrera de la entidad por niveles</li> <li>• Elección del mejor Servidor de libre nombramiento y remoción.</li> </ul>
	Convivencia Institucional	<p>Fortalecer la aplicación de las normas básicas de convivencia y respeto entre los servidores y colaboradores para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover la inclusión, diversidad y equidad en la ANH.</li> <li>• Apropiación de los valores instituciones en el quehacer cotidiano</li> <li>• Divulgación y apropiación del código de integridad</li> <li>• Actividades orientadas a la prevención del acoso sexual y laboral, así como propiciar un ambiente laboral sin discriminación</li> <li>• Actividades encaminadas a disminuir la resistencia al cambio y a fortalecer la adaptación y la resiliencia.</li> <li>• Fortalecer habilidades de la comunicación y la escucha para optimizar las relaciones interpersonales.</li> </ul>

Eje	Estrategia	Actividades
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.</li> <li>✓ Disfrute descanso compensado a final de año.</li> <li>✓ Acceso al Horario Laboral Flexible</li> <li>✓ Acceso al programa de Teletrabajo</li> <li>✓ Disfrute de dos días hábiles de la familia (1 en cada semestre)</li> <li>✓ Tips y recomendaciones de Psicoeducación a través de infografías y conferencias</li> </ul>
	Programa Servimos	<p>Divulgación del programa "Servimos", que 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.</p>
Vitalidad	Recreación Ambiental, Cultural del Deporte	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Visitas frecuentes de los asesores de la Caja de Compensación Familiar – CCF, con el fin de dar a conocer servicios, sedes, tarifas y coberturas</li> <li>✓ Programación de Torneos deportivos recreativos.</li> <li>✓ Promoción de actividad física.</li> <li>✓ Establecer programa de bienestar a la carta, para mayor satisfacción de los servidores.</li> <li>✓ Propiciar la participación de los servidores en actividades culturales y artísticas.</li> <li>✓ Actividades que vinculen al grupo familiar de los servidores, incluidas las mascotas, que están en su entorno cercano.</li> <li>✓ Divulgar la realización de eventos sobre superación personal y de interés general que puedan agradar a los servidores.</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 saludables</li> <li>✓ Actividades de prevención de adicciones (tabaquismo, alcoholismo, sustancias psicoactivas)</li> <li>✓ Actividades orientadas a la Higiene del Sueño</li> <li>✓ Recomendaciones para Manejo del estrés</li> <li>✓ Recomendaciones sobre Higiene Postural (escuelas terapéuticas, adecuación puestos de trabajo)</li> <li>✓ Pausas Activas</li> <li>✓ Realización de jornadas saludables en la entidad a través de entidades aliadas.</li> <li>✓ Realización de las valoraciones médicas ocupacionales de ingreso, retiro y egreso, con el fin de llevar a cabo el seguimiento del estado de salud de los servidores</li> <li>✓ Realización de pausas activas físicas y mentales, ayuden a combatir el sedentarismo haciendo pequeños estiramientos.</li> </ul>

Eje	Estrategia	Actividades
Ambiente de Trabajo Seguro	Actividades articuladas con el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo	<p>Realizar actividades que promuevan el autocuidado y autoprotección con el apoyo de las Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y el intermediario de la ARL (AON)</p> <p>Procurar espacios laborales seguros (mantenimiento de las instalaciones: ventilación, higiene, iluminación, accesos, etc) con el apoyo del COPASST.</p> <p>En compañía del GIT de administrativa y financiera realizar visitas regulares por las instalaciones para garantizar que las condiciones sean seguras.</p>

Tabla 3. Actividades Programa PESVA 2024 de la ANH, basado en elaboración propia Grupo de Gestión Humana del DAFP

Es importante señalar que las actividades planificadas para el Programa de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2024, están orientadas en primer lugar a satisfacer las necesidades surgidas en el diagnóstico a través de la aplicación de la encuesta, así como a las necesidades institucionales con la posible modificación de planta y a las demandas del entorno siempre en el marco de las directrices impartidas por el gobierno nacional.

## 11. Características de la población objetivo

La población objetivo son los servidores de la planta de personal de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, que tiene una planta aprobada de 147 servidores y en el momento cuenta con 131 cargos provistos.

La planta de personal de la ANH tiene las siguientes características:

Planta de personal provista por nivel de responsabilidad				
Nivel	Empleo, Código y Grado	Provista	Total	%
Directivo	Presidente de Agencia Código E1 Grado 08	1	5	3.7%
	Vicepresidente de Agencia Código E2 Grado 06	4		
Asesor	Jefe de Oficina de Agencia Código G1 Grado 07	3	62	48%
	Gerente Proyectos o Funcional Código G2 Grado 10	5		
	Experto Código G3 Grado 08	2		

	Experto Código G3 Grado 07	9		
	Experto Código G3 Grado 06	23		
	Experto Código G3 Grado 05	8		
	Experto Código G3 Grado 04	12		
<b>Profesional</b>	Gestor Código T1 Grado 19	6	<b>40</b>	<b>30%</b>
	Gestor Código T1 Grado 18	4		
	Gestor Código T1 Grado 17	5		
	Gestor Código T1 Grado 15	11		
	Gestor Código T1 Grado 12	2		
	Gestor Código T1 Grado 11	1		
	Analista Código T2 Grado 06	5		
	Analista Código T2 Grado 05	3		
	Analista Código T2 Grado 04	3		
<b>Técnico Asistencial</b>	Técnico Asistencial Código O1 Grado 12	1	<b>24</b>	<b>18.2%</b>
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 11	8		
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 10	7		
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 07	2		
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 05	6		
<b>TOTAL</b>	<b>TOTAL PLANTA</b>	<b>131</b>	<b>131</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%
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 **56.5%** de las personas vinculadas en la planta de personal de la ANH son hombres, con un total de **74** cargos provistos con este género y el **43.5%**, esto es, **57** cargos, están siendo ocupados por mujeres.

<b>Planta de personal provista por género</b>		
<b>GENERO</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Mujeres	57	43.5%
Hombres	74	56.5%
<b>TOTAL</b>	<b>131</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%**.

Planta de personal provista distribución etaria		
RANGO	NÚMERO	PORCENTAJE
Menores de 30	4	3%
De 30 y menores de 39	20	15.2%
De 40 y menores de 49	49	37.4%
De 50 y menores de 59	42	32%
Mayores de 60	16	12.2%
Total	131	100%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Es importante resaltar que el **81.6%** 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.

## 12. Seguimiento y evaluación

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

En tal sentido, se realizará el monitoreo de las acciones de manera bimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2024.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos ANH 2024 se describen a continuación:

### 12.1. Ejecución de actividades de bienestar

Con el fin de realizar el seguimiento y en caso de ser necesario implementar la mejora en el desarrollo de las actividades planteadas para la vigencia 2024; se llevarán a cabo las siguientes acciones:

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



- **Cobertura:** número de servidores de la ANH que participan en cada actividad prevista en el cronograma de bienestar e incentivos.
- **Medición de la satisfacción:** nivel de satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el plan de Bienestar, cada vez que se realizan.

### 13. Entidades de apoyo

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2024, **PESVA**, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- La Administradora de Riesgos Laborales - ARL
- Los Fondos de Pensiones y Cesantías - AFP
- Caja de Compensación Familiar - CCF
- 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: EMI, Emermédica, EstarSeguro, Capillas de la Fe, entre otras.

### 14. Plan de Incentivos y Equipos de Trabajo

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

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

### 15. Anexos

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

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

**15.3 Resultados y Conclusiones de la Medición del Clima Laboral 2023.** Encuesta aplicada a través de la CCF Compensar con el proveedor Axis Consultoría. Anexo No. 3

**15.4 Resultados y Conclusiones de la aplicación de la batería de Riesgo Psicosocial.** Aplicada de forma virtual a través de la plataforma de AON intermediaria de la ARL Positiva. Anexo No. 4

**15.5 Resultados de la encuesta de detección de necesidades y preferencias 2023.** Aplicada a los servidores entre diciembre de 2023 y enero de 2024. Anexo No. 5