

AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



enero 2020

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS	5
1.1. Objetivo General.....	5
1.2. Objetivos Específicos.....	5
1.3. Objetivos estratégicos	6
2. MARCO LEGAL.....	6
3. ALCANCE	8
4. INFORMACIÓN DISPONIBLE	9
4.1. Población Objetivo	9
4.2. Resultados de la Medición de Clima Laboral	9
4.3. Resultados de la Medición de Riesgo Psicosocial.....	11
4.4. Resultado Encuesta de Expectativas en Bienestar Social	13
5. ACTIVIDADES ESENCIALES DE VALOR Y RECURSOS.	18
5.1. Estrategia de Bienestar Social	18
5.2. Actividades de Protección y servicios sociales.....	19
5.3. Actividades de Calidad de Vida Laboral	19
5.4. Área de cultura organizacional y adaptación al cambio.....	20
5.5. Realizar Actividades Ruta de la Felicidad MIPG:	21
6. ESTRATEGIA DE INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECURSOS.....	23
6.1. Otorgar incentivos a mejor empleados:	23
6.2. Cronograma de Actividades Bienestar e Incentivos ANH 2020	24
6.3. Recursos presupuestados:	25
7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LOS PROGRAMAS ADELANTADOS:	25

INTRODUCCIÓN

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

Es así como, en el marco de la planeación estratégica de La Agencia Nacional de Hidrocarburos - ANH, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo, en concordancia con lo que persigue el MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional "Consolidar a la ANH como un Agencia eficiente e innovadora", la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2020 en la Entidad, se enfocará en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

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

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

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

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. Facilitando la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y, de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

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

El Plan de Incentivos Institucionales (bienestar), esta alineado con el direccionamiento estratégico de la entidad (FURAG), con las políticas del gobierno nacional y con los proyectos y procesos. Además, busca dar respuesta a requisitos exigidos por la metodología FURAG, del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, con el fin de mejorar los niveles de evaluación y resultados.

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

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

1.2. Objetivos Específicos

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en el cumplimiento de sus funciones.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos que contribuyan al desarrollo integral de los servidores públicos, tendientes a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, generando compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- Ejecución de actividades que fortalezcan el desarrollo y afianzamiento de habilidades de comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo, motivación, iniciativa, negociación y manejo de conflictos.
- Establecer y desarrollar estrategias que faciliten el acompañamiento en el retiro de los servidores, así como que favorezcan la integración del personal recién vinculado y su apropiación de la cultura organizacional.

1.3. Objetivos estratégicos

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

2. MARCO LEGAL

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

Normatividad	Tema	Proceso relacionado norma
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 714 del julio de 2012	Establece la estructura y funciones de la ANH	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Resolución 429 de 2016	Establece el Teletrabajo al interior de la ANH	Programa de Bienestar
Resolución 1005 de 2014	Establece la jornada laboral y reglamenta el horario flexible en la ANH	Programa de Bienestar Talento Humano
Acuerdo CNSC 2018000006176	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación del desempeño

Normatividad	Tema	Proceso relacionado norma
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución 348 de 2019	Establece el Código de Integridad y Buen Gobierno en la ANH	Talento Humano
Resolución 289 de 2018	Por la cual se implementa el Teletrabajo en modalidad suplementaria en la ANH	Programa de Bienestar
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia).	Programa de Bienestar
Resolución 202 y 259 de 2019	Por las cuales se otorga el día de descanso por cumpleaños y un día hábil para compartir con la familia	Programa de Bienestar
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional	MIPG
Ley 1780 de 2016	Regula las prácticas laborales en las entidades del estado	Pasantes
Nota: además de las normas mencionadas en el cuadro anterior, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.		

3. ALCANCE

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

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

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

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

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

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

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

4. INFORMACIÓN DISPONIBLE

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

4.1. Población Objetivo

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

La Agencia Nacional de Hidrocarburos cuenta con una planta de personal aprobada de 147 empleos, la cual con corte del 31 de diciembre de 2019 consta de 119 empleos provistos, las características demográficas de la población se pueden observar Plan estratégico de Talento Humano 2020.

4.2. Resultados de la Medición de Clima Laboral

La encuesta para la medición del clima laboral se llevó a cabo en el mes de septiembre de 2019, por la IPS Compensar (para evitar sesgos en la recolección y tabulación de la información), con un total de 118 preguntas que fueron respondidas por 384 personas, obteniendo una cobertura de 96%.

MEDICIÓN Y VALORACIÓN

Cada una de las dimensiones de evaluación posee un número distinto de ítems, por lo que se realiza una ponderación de los valores para obtener la puntuación total de Clima, en calificación porcentual.

Nivel de Clima Ideal Intervención opcional	100	Clima general muy favorable
	90	Clima general favorable donde se puede perfeccionar una categoría como reto organizacional
Nivel de Clima Aceptable Intervención focalizada	80	Clima general propicio donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional
	70	Clima general conveniente para un funcionamiento armónico pero con categorías por fortalecer
Nivel de Clima Poco favorable Intervención inmediata en áreas específicas	60	Clima general admisible para un funcionamiento estable pero con categorías por fortalecer
	50	Clima general debilitado y categorías por fortalecer
Nivel de Clima Crítico Intervención inmediata en toda la entidad	40	Clima general deteriorado con involucramiento de varias categorías o dimensiones
	30	Afectación importante del clima general con involucramiento de varias categorías o dimensiones
	25	Afectación severa del clima general con involucramiento de varias categorías o dimensiones



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

RESULTADOS GENERALES



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

RESULTADOS GENERALES (Planta + Contratistas)

Subdimensión	Resultado
Trab. Equipo	81
Participación	80
Motivación	78
Relaciones Interpersonales	77
Funcionamiento	77
Comunicación	76
L. Transaccional	76
Solución Problemas	76
Condiciones Trabajo	75
Desarrollo Organizacional	73
L. Transformacional	68
Liderazgo Activo	65

Legend:
Ideal 80-100
Aceptable 60-79
Poco Favorable 40-59
Crítico 25-39

Conclusiones de la Medición del Clima Laboral:

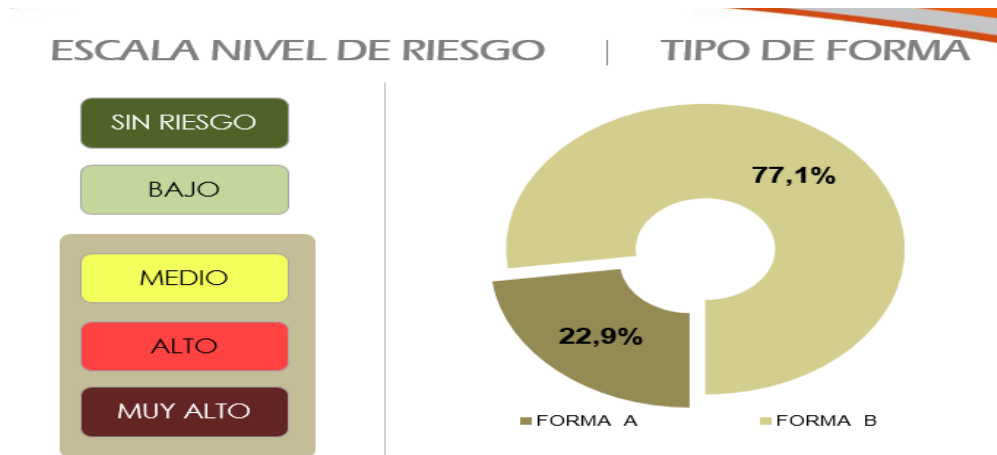
- Se recomienda fortalecer 10 de las 12 dimensiones evaluadas. Las variables de trabajo en equipo y participación se encuentran dentro de los puntajes más altos con respecto a las demás variables evaluadas.
- Se encontró amplio rango en la variación entre las variables que oscila entre 65 y 81 puntos, siendo las de menor puntaje a las que se les debe dar prioridad.
- Es indispensable desarrollar en los servidores que tienen personal a cargo habilidades de liderazgo y proporcionar entrenamiento en herramientas gerenciales, para facilitar el direccionamiento y orientación de sus colaboradores.

Acciones de mejora a implementar: es necesario adelantar actividades de Intervención focalizadas en los siguientes aspectos: 1. Liderazgo, 2. Resolución de conflictos, 3. Relaciones interpersonales, 4. Comunicación asertiva y 5. Trabajo en equipo

4.3. Resultados de la Medición de Riesgo Psicosocial

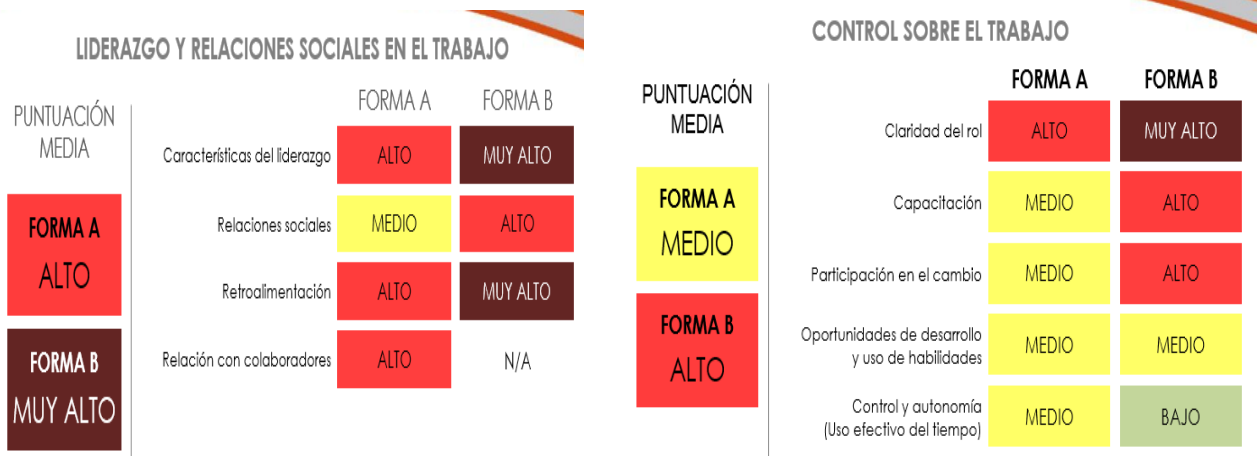
La aplicación de la batería aprobada por el Ministerio de Salud sobre factores psicosociales que comprende tres aspectos a saber: intralaborales, extralaborales y condiciones individuales, se llevó a cabo en el mes de octubre y noviembre a los servidores de la Planta que en el momento eran 121 personas, logrando la participación de 118 servidores para un cubrimiento del 98% de la población objetivo.

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



Dimensión Intralaboral

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





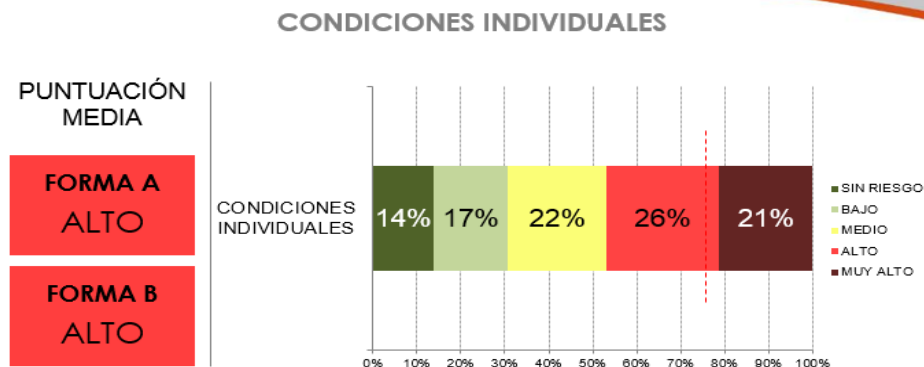
Dimensión Extralaboral

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



Dimensión Condiciones Individuales

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



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

INTERVENCIÓN SUGERIDA	
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer las características de los líderes de los diferentes procesos para garantizar: el acompañamiento de los colaboradores en sus procesos motivación a los colaboradores resolución de problemas o inconvenientes retroalimentación asertiva, oportuna y sistemática Trabajar comunicación asertiva (a todo nivel) con los colaboradores de la empresa a fin de mejorar: comunicación vertical y horizontal comunicación entre procesos habilidad de recibir la información sin tomarse las cosas de manera personal
Control sobre el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer la claridad a los roles estableciendo el alcance de cada proceso y cargo Evaluar las necesidades de formación e iniciar el cierre de brechas Mejorar la comunicación organizacional
Demandas de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Validar las demandas cuantitativas percibidas por los colaboradores Validar la percepción de las exigencias de responsabilidad Validar la carga mental percibida
Recompensas	<ul style="list-style-type: none"> Validar las estrategias de reconocimiento a los colaboradores
Condiciones individuales	<ul style="list-style-type: none"> Capacitar en el manejo adecuado del estrés Realizar el seguimiento a los posibles casos blancos Montar el Sistema de Vigilancia Epidemiológico Psicosocial
<ul style="list-style-type: none"> De acuerdo con la Resolución 2404 de 2019 del Ministerio de Trabajo, en su artículo 3, se recomienda a la empresa realizar la aplicación en un (1) año Para la intervención se deben consultar las Guías establecidas por el Ministerio de Trabajo 	

4.4. Resultado Encuesta de Expectativas en Bienestar Social

Se remitió la encuesta a los 119 servidores de planta en el mes de diciembre de 2019 a través de correo electrónico, dando un plazo de tres (3) semanas para su diligenciamiento y logrando el envío de 82 encuestas, con la participación del 69% de la población objetivo.

Vale la pena resaltar que los servidores de la Planta Global (carrera administrativa y provisionales), fueron los más receptivos con su diligenciamiento y comentarios propositivos, quienes además son los servidores que más utilizan los servicios ofrecidos por la caja de compensación.

Los resultados obtenidos en la encuesta son los siguientes:

1. ¿Te gusta practicar alguna actividad deportiva?

[Más detalles](#)

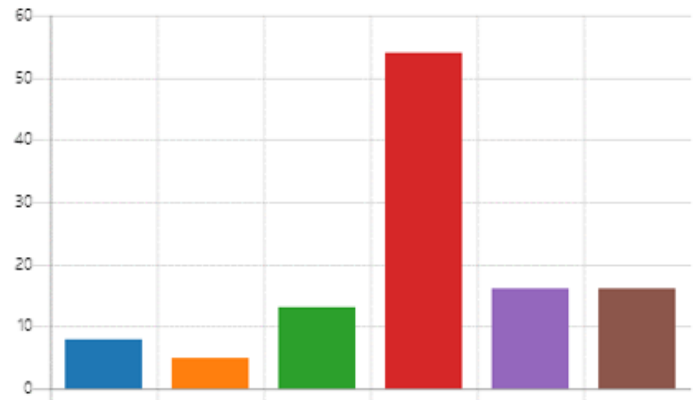
● Si	73
● No	9



2. Si la ANH organizara un torneo deportivo interno, con diferentes disciplinas, ¿En qué deporte participarías?

[Más detalles](#)

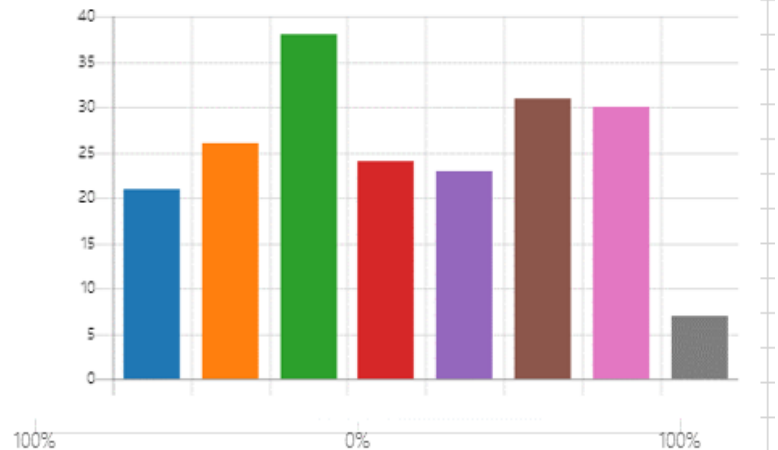
● Voleibol	8
● baloncesto	5
● Futbol 5	13
● Bolos	54
● Tejo o Rana	16
● No participarías	16



3. Para disminuir el riesgo cardiovascular y es estrés, se realizaran jornadas de acondicionamiento físico en el Gym de la ANH, ¿Qué clases te gustaría recibir?

[Más detalles](#)

● Kickboxing	21
● Pilates	26
● Rumba	38
● Stretching (estiramiento)	24
● Aeróbicos	23
● Tono (fortalecimiento muscular)	31
● Yoga	30
● Otras	7



4. Los encuentros de los torneos deportivos te gustaría que se programaran:

[Más detalles](#)

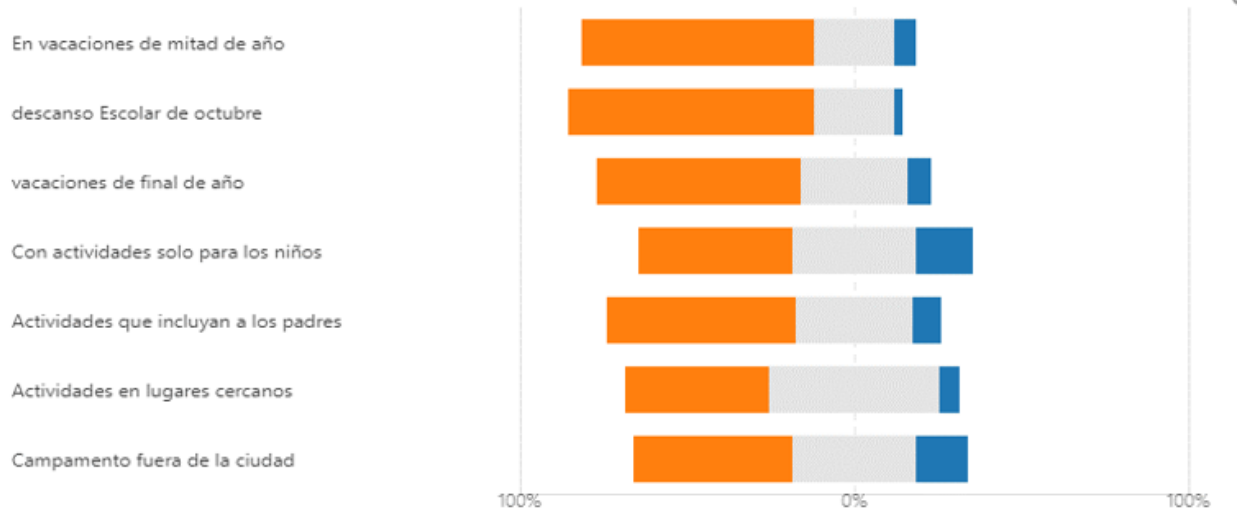
De acuerdo Indiferente En desacuerdo



5. Considera que la jornada ludica-recreativa de los hijos de los funcionarios debe llevarse a cabo

[Más detalles](#)

De acuerdo Indiferente En desacuerdo

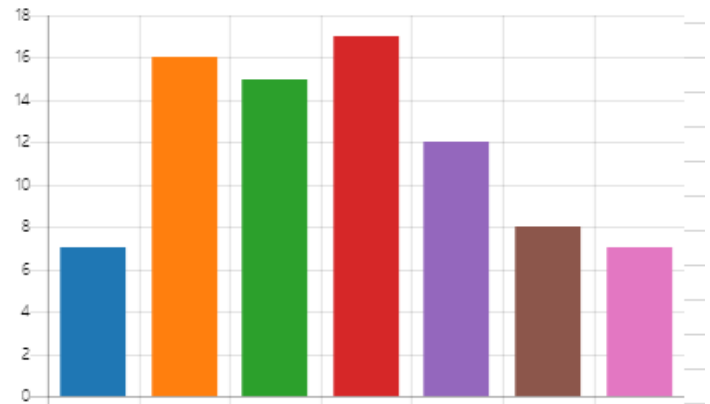


6. tiempo estimado en el recorrido de ida y regreso (Casa-ANH-Casa)

[Más detalles](#)

15 minutos
30 minutos
45 minutos
1 hora
1 hora y 30 minutos
2 horas
mas de dos horas

7
16
15
17
12
8
7



7. De las siguientes actividades culturales ¿cuál prefieres?

[Más detalles](#)

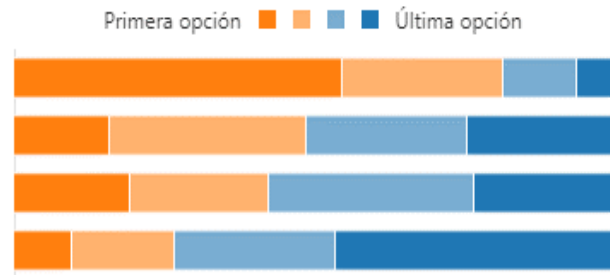
● Obras de Teatro	60
● Conciertos	44
● Funciones de cine	64
● presentaciones de comediantes	35
● Seminarios o Conferencias	23



8. De las siguientes actividades extra laborales ¿cuál te agradaría desarrollar con los compañeros de oficina? Debes organizarlas de mayor a menor nivel de agrado

[Más detalles](#)

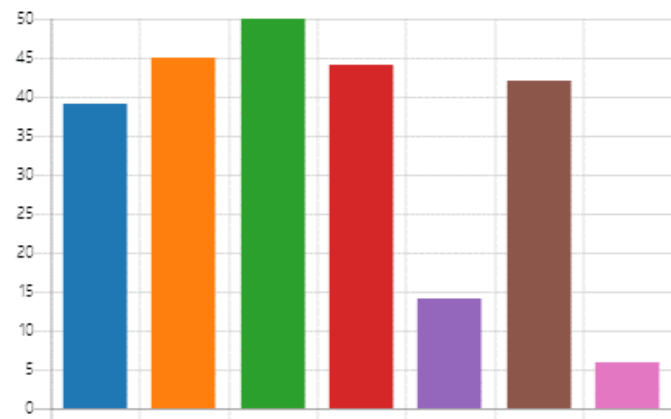
Clasificación	Opciones
1	Caminatas
2	jornadas culturales
3	Carreras de observación
4	Práctica de deportes extremos



9. Si se programara un evento para el fortalecimiento y desarrollo humano, tu participarías en:

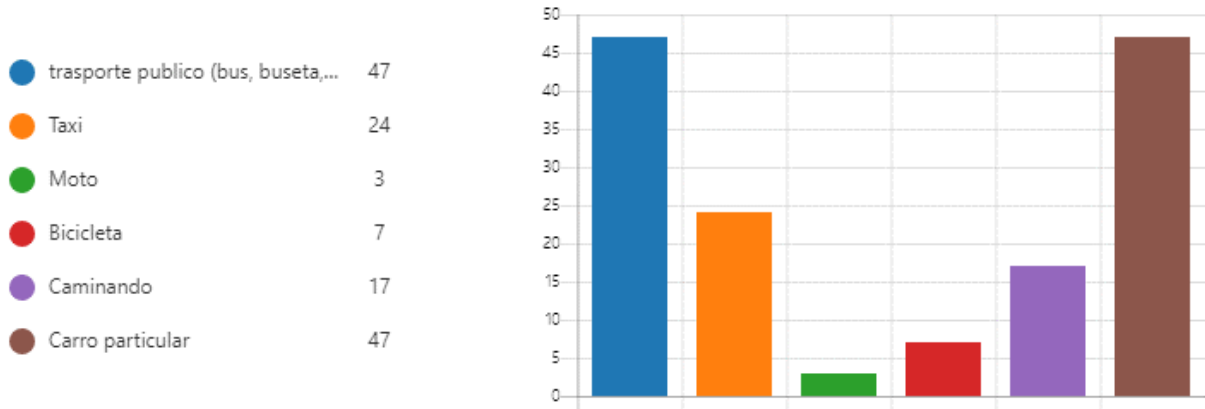
[Más detalles](#)

● Trabajo en equipo (Talleres y c...	39
● Gestión y liderazgo (talleres d...	45
● comunicación efectiva (verbal...	50
● relacion y manejo de estrés	44
● cursos de belleza (maquillaje, ...	14
● Sistemas y herramientas infor...	42
● Otras	6



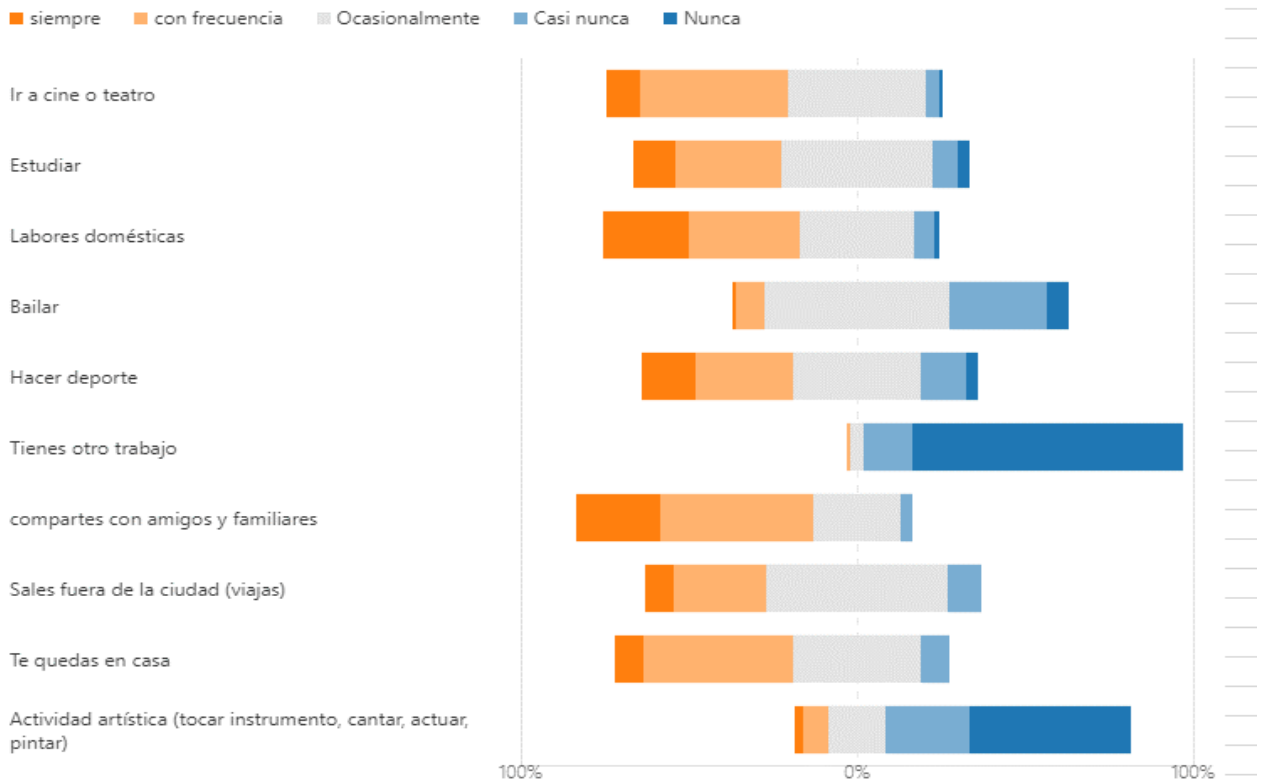
11. Que medio de transporte utilizas para desplazarte hasta la ANH

[Más detalles](#)



12. ¿Que actividades desarrollas en tu tiempo libre?

[Más detalles](#)



5. ACTIVIDADES ESENCIALES DE VALOR Y RECURSOS.

5.1. Estrategia de Bienestar Social

La estrategia de Bienestar Social a para el año 2020, pretende promover actividades que contribuyan al fortalecimiento de aquellas variables que han sido identificadas con bajas puntuaciones por los servidores de la Entidad, así como acciones innovadoras e incluyentes para que los servidores públicos sean felices y productivos en el ejercicio de su actividad laboral. La identificación de estas variables surge como resultado de la participación de los servidores en las mediciones previas efectuadas, algunos de los insumos para esta estrategia fueron: la medición del clima laboral, medición del riesgo Psicosocial, evaluación de los eventos realizados y diagnóstico de expectativas para el año 2020.

Cada uno de los resultados de las mediciones anteriormente mencionadas, contribuyen como línea base para la programación del cronograma de Bienestar 2020, determinando las actividades que se mantienen e incrementen la satisfacción de los servidores, con el propósito de fortalecer la cultura organizacional, lograr un equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores, en torno a la generación de espacios que contribuyan a su felicidad durante su permanencia en la Agencia Nacional de Hidrocarburos, algunas de las actividades, serán desarrolladas con el acompañamiento de la Caja de Compensación Familiar – Compensar, y otras con la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL Positiva, quien a su vez también presenta recomendaciones sobre algunas actividades que estén vinculadas a su misionalidad.

Así mismo y con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 1111 de 2017 y las observaciones resultado de la auditoria interna al SG-SST hecha por AON, en la vigencia 2019, se establece el plan operativo anual que busca aumentar el porcentaje de implementación del sistema, para alcanzar el nivel aceptable, así como generando una cultura de autocuidado entre los servidores y colaboradores de la ANH.

Para el año 2020 se enfocará en las iniciativas de intervención que impacten a los servidores: Estilos de vida (hábitos saludables), Puesto de trabajo, Salud física, Riesgo psicosocial, habilidades de comunicación e interacción (con pares y superiores), habilidades gerenciales (estilos de liderazgo).

De esta manera, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos); con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo, los cuales inciten al compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

Así las cosas, el Grupo Interno de Talento Humano incluirá toda actividad de bienestar que vaya en beneficio de los servidores públicos de la Agencia y de su núcleo familiar, y que obedezca al plan de mejoramiento producto del estudio de clima organizacional, se llevará a cabo la intervención del riesgo psicosocial, se fortalecerá la apropiación del código ética e integridad valores y consolidación

de cultura organizacional, comunicación efectiva y dinámica de grupos, implementación del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo y su articulación cotidiana con el SGC.

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

5.2. Actividades de Protección y servicios sociales.

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

- a) Promover de eventos deportivos, recreativos y vacacionales.
- b) Asistir a espectáculos artísticos y culturales
- c) Promover Actividades encaminadas a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad
- d) Realizar Eventos de formación y capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado
- e) Promover de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro o la Caja de Compensación Familiar
- f) Afiliar a todos las entidades del sistema de seguridad social (EPS, ARL, AFP, Caja de Compensación y FNA), llevando a cabo la divulgación de los servicios que ofrecen dichas entidades a sus afiliados.
- g) Divulgar los servicios y beneficios que ofrece la caja de compensación a sus afiliados, así como los beneficios que pueden disfrutar los servidores públicos de la ANH.

5.3. Actividades de Calidad de Vida Laboral

- **Medir clima laboral:** La norma establece que por lo menos cada 2 años se debe realizar la medición del clima laboral. La última evaluación se realizó entre octubre y noviembre 2019 y en consecuencia para la presente vigencia se llevará a cabo la intervención del clima laboral y la del Riesgo Psicosocial, la estrategia a realizar buscará garantizar la mayor cobertura posible de los servidores y colaboradores de la Agencia, y se diseñará de forma integrada con las actividades del SG- STT logrando de esta forma optimizar los esfuerzos de la ARL POSITIVA, AON (intermediario entre ARL y ANH) y los servicios que ofrece la Caja de Compensación Familiar.
- **Realizar Curso de preparación para el retiro laboral:** Este programa de formación está dirigido a los funcionarios próximos a recibir la pensión por jubilación, con el fin de generar espacios de reflexión que le permitan al pre – pensionado, comprender que un cambio de rutina genera transformaciones en el estilo de vida, en las relaciones con las personas y en la interacción con el entorno; el fin es orientar positivamente esta transición hacia nuevas alternativas de vida productiva, y contemplará lo siguiente:
 - Motivación al cambio
 - Salud y nutrición

- Emprendimiento
- Organización del tiempo Libre
- Tiempo para la familia

El curso se realizará a través de la Caja de Compensación u otra empresa o entidad que tenga experiencia en el desarrollo de estos programas.

- **Realizar exámenes médicos ocupacionales:** la realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, seguimiento y retiro, el grupo de Talento Humano llevará a cabo la valoración del estado de salud de los servidores que se vinculan, así como la valoración de sus competencias, con el fin de determinar los posibles aspectos de mejora de los servidores los cuales se desarrollaran a través de los eventos de formación que se desarrollen.
- **Promover actividades deportivas:** La Promoción de la práctica de actividades deportivas y adquisición de habilidades para el trabajo tanto para los servidores como para su grupo familiar (beneficiarios inscritos en la Caja de Compensación), para brindar una opción saludable de uso del tiempo libre. De acuerdo con el presupuesto disponible se reconocerá a los servidores el valor de la inscripción en un curso de forma mensual por beneficiario. En caso de que el curso seleccionado exceda el monto establecido el servidor deberá cancelar la diferencia.
- **Realizar actividades GYM:** Actividad Gym ANH, con el fin de combatir el sedentarismo, disminuir el riesgo cardio-vascular y el riesgo Psicosocial se llevaran a cabo jornadas de acondicionamiento físico dirigido, una vez finalizada la jornada laboral y se tramitará con el GIT de Administrativa y Financiera la utilización del gimnasio en horas no laborales para los servidores que deseen realizar sus rutinas de ejercicios y acondicionamiento de forma particular.
- **Realizar jornadas lúdico-recreativas:** Organización de jornadas lúdico-recreativas para los hijos de los servidores (vacaciones recreativas) y actividades de integración familiar, en la cual se fortalezcan los lazos de amistad entre los servidores de la ANH y se estrechen los vínculos fraternos con los miembros del grupo familiar

5.4. Área de cultura organizacional y adaptación al cambio

Realizar actividades de adaptación al cambio:

La ANH en el 2020 basado en los resultados de las condiciones laborales actuales del personal que labora en la entidad (valoración médica, riesgo Psicosocial y clima laboral), en las actividades a **realizar incluirá el componente de adaptación al cambio**, con el fin de que la estructura organizacional responda a las necesidades del mercado.

Realizar actividades que impacten la cultura organizacional:

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

Realizar divulgación del código de integridad de la ANH:

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

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

5.5. Realizar Actividades Ruta de la Felicidad MIPG:

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

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

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

Horario Flexible: Promover y realizar seguimiento al cumplimiento a la Resolución 1005 de 2014 a partir de la cual se establecen horarios laborales flexibles para los servidores de la ANH de conformidad con la normatividad vigente, así como las estadísticas y la medición de impacto. Facilitando la atención de actividades familiares y académicas a los servidores sin generar incumplimiento en la actividad laboral.

Las servidoras de Planta de la ANH que se encuentren en periodo de gestación, atendiendo lo dispuesto en la Resolución 259 de 2019 podrán disfrutar de una reducción de 30 minutos en la jornada laboral diaria, con el fin de facilitar su traslado desde y hacia su lugar de residencia.

Teletrabajo: Se continuará promocionando y desarrollando la modalidad de teletrabajo suplementario, de acuerdo con la Ley 1221 de 2008 y reglamentación interna expedida, procurando aumentar el número de servidores que disfruten de este beneficio, contribuyendo de paso a la movilidad de la ciudad.

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al Servidor Público mediante reconocimiento, bien sea por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, apropiación del Código de Integridad, u otro factor, generando valor a su gestión y permitiendo que sus compañeros lo vean como un modelo para seguir. Dicho reconocimiento se llevará a cabo de forma pública.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Acuerdo Sindical: El GIT de Talento Humano llevará a cabo el seguimiento a los compromisos pactados por la Administración, encaminados al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y colaboradores.

6. ESTRATEGIA DE INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECURSOS.

6.1. Otorgar incentivos a mejor empleados:

Para la vigencia 2020 y acorde con los recursos existentes se propone otorgar un incentivo no pecuniarios para:

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

Los cuales pueden verse representados en programas de turismo o de educación para el trabajo y el desarrollo humano, basados en los resultados de la EDL del 2019 – 2020.

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

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

- Análisis del comportamiento histórico de la ejecución del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos de los años anteriores, determinando las actividades que tienen mayor aceptación y acogida.
- Definición de las prioridades institucionales en especial en la selección de actividades que se requieran en la intervención del Riesgo Psicosocial y del mejoramiento del clima laboral.
- Actividades que respondan mejor a las necesidades institucionales y composición de la población actual de la ANH.
- Las actividades para desarrollar estarán acordes con los lineamientos legales vigentes y que garanticen mayor cobertura de la población y menor riesgo posible (tanto físico, como mental).
- Las actividades se medirán y evaluarán a través de monitoreo de participación, ausentismo e incidencia con miras a realizar la ejecución óptima de los recursos disponibles.

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

6.2. Cronograma de Actividades Bienestar e Incentivos ANH 2020

Tópico	Actividad Propuesta
Cultura Organizacional	Actividades para reforzar el proceso de conocimiento del entorno de los servidores y colaboradores a nivel sectorial e institucional y la apropiación del código del buen gobierno.
	Estrategia encaminada a afianzar y fortalecer el sentido de pertenencia, el compromiso institucional, el autocuidado, así como la adopción de hábitos de vida saludables y fortalecer el SG -SST, generando una nueva cultura organizacional en la ANH.
	Estrategia de intervención de los aspectos críticos arrojados en la medición del Clima laboral y la valoración del Riesgo Psicosocial, con el fin de procurar a los servidores un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el cumplimiento de las metas institucionales. (Comunicación Efectiva, estilos de liderazgo, trabajo en equipo, disminución del estrés, reconocimiento)
	Realización de eventos de formación, capacitación y entrenamiento en temas puntuales encaminados al desarrollo humano, adquisición de competencias y habilidades blandas.
Calidad de Vida	Patrocinio de escuelas deportivas para los servidores y su grupo familiar Programación jornadas deportivas internas en las disciplinas en que el número de servidores inscritos permita la conformación de equipos Participación en los juegos organizados por el DAFP para todas las entidades públicas
	Desvinculación asistida, participación de los servidores próximos a la jubilación en una jornada de capacitación que permita la adaptación y señale los beneficios de esa nueva etapa.
	Intervención del riesgo cardio vascular – Disminución del riesgo Psicosocial: clase integral en el Gym ANH
	Promoción y divulgación de las actividades culturales (seminarios, talleres, conferencias) que ofrece la caja de Compensación a sus afiliados
	Apoyo a las actividades propuestas desde el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo, encaminadas a la adopción de hábitos de vida saludables, prevención de la enfermedad y promoción de la salud.
	Actividades de reconocimiento a la labor de los servidores que incentiven la integración, el trabajo en equipo y el sano esparcimiento con los compañeros de trabajo.
Protección y Servicios Sociales	Realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso y de egreso (paraclínicos, valoración por Psicología y médico especialista en salud ocupacional)
	Exámenes médicos de seguimiento para los servidores (Psicología + Optometría + Paraclínicos + valoración médico especialista en salud ocupacional) de acuerdo con lo estipulado en el SG SST
	Jornada lúdico-recreativas para los hijos de servidores de la ANH con edades entre 1 mes y los 17 años
	Actividades de integración institucional y familiar en fin de semana, participación eventos culturales.
Incentivos y Estímulos	Entrega de incentivos en Turismo Social a los mejores servidores basado en la EDL 2019 – 2020 Conmemoración del día del servidor público y cumpleaños de la ANH, reconocimiento a los mejores empleados Continuar con la implementación y mejora del Proyecto de Teletrabajo Divulgación y seguimiento del horario flexible en la ANH

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

6.3. Recursos presupuestados:

El presupuesto estimado para la vigencia 2020 y la distribución de acuerdo con la priorización de los funcionarios a través de la encuesta o exigencias normativas son las siguientes:

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	
CONCEPTO	VALOR
Bienestar Trabajadores y Familia e Incentivos	\$ 460.000.000
Convenio ICETEX	\$ 250.000.000
TOTAL	\$ 710.000.000

Los recursos asignados en el presupuesto inicial para la vigencia 2020, para cada uno de los planes a través de los cuales se implementa el Plan Estratégico de la ANH son los siguientes:

Plan	Presupuesto Inicial
Plan de Bienestar Social	710.000.000
Plan Institucional de Capacitación	200.000.000
Plan Anual de Vacantes	42.000.000
Plan Institucional de Capacitación	200.000.000
Plan Anual de Vacantes	42.000.000
Plan de Previsión de Recursos Humanos	25.577.486.000
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	90.000.000
Total Plan Estratégico Talento Humano	26.861.486.000

Fuente Plan estratégico de talento humano 2018-2022

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LOS PROGRAMAS ADELANTADOS:

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

Indicadores:

Se llevará a cabo la medición y seguimiento en los siguientes aspectos:

- Cumplimiento: # actividades realizadas / actividades programadas (trimestral);
- Cobertura: # servidores participantes / # servidores vinculados (Trimestral)
- Impacto: encuesta a los participantes sobre las actividades desarrolladas (trimestral): En la encuesta se deben establecer unos criterios para la medición de la satisfacción.
- Medir clima laboral: Aplicar herramienta de medición (impacto)