

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

AGENCIA NACIONAL DE
HIDROCARBUROS

31/01/2019



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO LEGAL.....	4
3. OBJETIVOS	7
3.1. Objetivos Generales	7
3.2. Objetivos Específicos	7
4. JUSTIFICACIÓN.....	8
5. DIAGNÓSTICO	9
5.1. Situación actual de la planta de personal.....	9
5.2. Percepción Encuesta de Opinión.....	11
6. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2018.....	17
7. PRESUPUESTO Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES.....	16
ANEXO Cronograma de actividades	17

1. INTRODUCCIÓN

El bienestar laboral se constituye en un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su núcleo familiar; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad en general.

Las directivas de la ANH parten de la premisa que un servidor público con una buena calidad de vida en su trabajo, que sepa que sus necesidades son importantes y escuchadas por la administración, estará más comprometido y motivado con la Agencia y, por ende será más productivo.

Por lo anterior, para la Agencia el capital humano es el eje central para el desarrollo de la misión institucional, por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones para el trabajo, desarrollar las capacidades intelectuales, deportivas, culturales, fomentar el desarrollo de habilidades y realizar el reconocimiento a la labor de sus colaboradores, fortaleciendo la gestión de la Agencia ante la comunidad que espera lo mejor de los programas y servicios ofrecidos.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 está encaminado al logro de los objetivos institucionales a través del mejoramiento del clima organizacional, el desarrollo de incentivos, sí como la integración del trabajador y su familia con el entorno laboral, en procura del mejoramiento de los niveles de productividad y prestación de servicios a la comunidad.

Se fundamenta en las expectativas de los servidores públicos en la encuesta aplicada en el mes de enero de 2019 y las directrices gubernamentales, para presentar la forma como la Agencia pretende contribuir a minimizar las brechas actuales frente a las expectativas manifestadas.

La Vicepresidencia Administrativa y Financiera a través del Grupo Interno de Talento Humano propondrá, planeará, desarrollará y adelantará el seguimiento de las actividades de bienestar de la ANH, bajo los parámetros que fija el gobierno nacional dentro de la política de austeridad del gasto reinante.

2. MARCO LEGAL

El Decreto 1083 de mayo de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, Título 10. Artículo 2.2.10.8., establece que: *"Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades"*, en el cual se ratifica lo dispuesto en:

La Ley 909 de 2004, en el Parágrafo del artículo 36, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la citada Ley.

La Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada y pública. Dicha Ley en su artículo 9º determina la obligación que tienen las entidades de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

El Decreto Ley 1567 de 1998, regula el sistema de estímulos, los programas de bienestar social y los programas de incentivos, estableciendo lo siguiente:

"Artículo 20. Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Parágrafo. Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

Artículo 21. Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

- a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.*
- b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;*
- c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;*

- d) *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;*
- e) *Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos al Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo - SGSST.*

Artículo 22. Áreas de Intervención. Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

Artículo 23. Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

Artículo 24. Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos”.

El Decreto 1227 de 2005, sobre el tema de bienestar social dispone lo siguiente:

"Artículo 69. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 70. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- 70.1. *Deportivos, recreativos y vacacionales.*
- 70.2. *Artísticos y culturales.*
- 70.3. *Promoción y prevención de la salud.*
- 70.4. *Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*
- 70.5. *Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.*

Parágrafo 1º. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.

Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 74. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.

*Artículo 75. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de **calidad de vida laboral**, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:*

- 75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*
- 75.2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.*
- 75.3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.*
- 75.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.*
- 75.5. Fortalecer el trabajo en equipo.*
- 75.6. Adelantar programas de incentivos.*

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 76. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivos Generales

Orientar la gestión del bienestar hacia el desarrollo de procesos participativos y de mejoramiento que propendan por el desarrollo integral del servidor público dentro de la Agencia y que a su vez propicien actitudes favorables frente a la actividad laboral y el desarrollo personal.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos, se articula con el Plan de Acción de la entidad de la presente vigencia en los objetivos: "*Contar con personal competente*" y "*Mejorar el bienestar laboral y el clima organizacional*" con miras a que la ANH sea una entidad innovadora, flexible y con capacidad de adaptarse al cambio.

Promover entre todos los servidores de la Agencia una cultura organizacional que permita la identidad institucional orientada por los valores corporativos y dentro de un ambiente laboral adecuado, que facilite el logro de los objetivos y el cumplimiento de las metas y funciones encomendados a la ANH.

3.2. Objetivos Específicos

- 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.

4. JUSTIFICACIÓN

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.

Esta Política consiste en generar condiciones que garanticen el desarrollo integral de la persona, mediante la implementación de planes y programas de bienestar social para los servidores públicos y su familia, procurando la participación de los mismos, 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.

La formulación de actividades del plan de bienestar social para el 2019, se soportará en insumos tales como: El comportamiento histórico de los años anteriores, las prioridades institucionales y la encuesta de opinión sobre los programas y actividades a ser incluidas en el programa de la Agencia.

En consecuencia las actividades del plan estarán orientadas principalmente a aumentar el conocimiento y fortalecer las habilidades, destrezas y capacidades que enriquecen tanto al individuo como al grupo 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 coadyuvar en el cumplimiento de la misión de la Agencia, generando mayor sentido de pertenencia 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.

5. DIAGNÓSTICO

5.1. Situación actual de la planta de personal

La Agencia Nacional de Hidrocarburos cuenta con una planta de personal aprobada de 147 empleos, la cual, al iniciar la presente vigencia, se encuentra conformada y provistas, como se refleja en los siguientes cuadros.

A la fecha de la elaboración del presente documento se cuenta con **122** empleos de la planta provistos, en el nivel asesor se encuentran vinculados **56** servidores públicos que representan el **38,09%** aproximado de la planta provista. El **28,57%** aproximadamente son empleados del nivel profesional y el **17,8%** pertenecen al nivel técnico. De los **6** cargos del nivel directivo se encuentran provistos en propiedad **2** y cuatro están provistos por encargo teniendo un peso porcentual del **0.13%** del universo analizado. Como se evidencia, la gestión institucional está soportada en empleados de los niveles asesor y profesional, principalmente.

A. PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD		
NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
<i>Directivo (Presidente y Vicepresidentes)</i>	2	1.36 %
<i>Asesor (Gerentes, Jefes de Oficina y Expertos)</i>	56	38.09%
<i>Profesional (Gestores y Analistas)</i>	42	28.57%
<i>Técnico (Técnicos Asistenciales)</i>	22	14.96 %
<i>vacantes</i>	25	17%
TOTAL	147	100%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – enero 20 de 2019

Por género, el **54.1%** de las personas vinculadas en la planta de personal de la ANH son hombres, con un total de **66** cargos provistos con este género y el **45.91%**, esto es, **56** cargos, están siendo ocupados por mujeres.

B. PLANTA PROVISTA POR GÉNERO		
GENERO	NÚMERO	PORCENTAJE
Mujeres	56	45.91%
Hombres	66	54,09%
TOTAL	122	100%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – enero 20 de 2019

Adicionalmente en la Agencia Nacional de Hidrocarburos para la vigencia 2018 se contó con un total de 460 contratistas directos que apoyaban la gestión y cumplimiento de las funciones de la entidad, de los cuales 276 (59,9%) eran hombres y 184 (40,1%) mujeres, así:

B1. CONTRATISTAS DIRECTOS		
SEXO	NÚMERO	PORCENTAJE
<i>Hombres</i>	276	59,9 %
<i>Mujeres</i>	184	40,1%

TOTAL	460	100%
--------------	------------	-------------

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – diciembre 31 de 2018

C. DISTRIBUCIÓN POR RANGO DE EDAD		
RANGO	NÚMERO	PORCENTAJE
26 a 30 años	3	2,45%
31 a 39 años	34	27,86%
40 a 49 años	46	31,29%
50 a 59 años	36	29,50%
60 o más	3	2,45%
TOTAL	122	100%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – enero 20 de 2019

Por distribución etaria, el rango de edad comprendido entre 40 y 49 años es el preponderante en la Agencia Nacional de Hidrocarburos –ANH con un peso porcentual del **31.3%**, encontrándose 46 empleados en este rango. En contraposición, la población más joven de la Agencia es la que tiene una menor representación en la planta provista, siendo 3 personas que se encuentran en este rango de edad, del universo existente y que representa el **2,45%** en la misma situación se encuentra la población mayor de 60 años

Es importante resaltar que el promedio de edad de la población de la ANH es de 45 años, lo que nos indica que tenemos una población madura y en plena etapa productiva.

D. DISTRIBUCIÓN DISCIPLINAS ACADÉMICAS EN PREGRADO		
RANGO	NÚMERO	PORCENTAJE
Derecho y Ciencias políticas	25	20,49%
NBC de Administración (Empresas, Pública y Emp. Comerciales)	20	16,39%
Geología	10	8,20%
Contaduría Pública	10	8,20%
Ingeniería de Petróleos	6	4,92%
Ingeniería Civil	6	4,92%
Ingeniería Industrial	6	4,92%
Formación Tecnológica	5	4,10%
Ingeniería de Sistemas	4	4,10%
Ingeniería Química	4	4,10%
Ingeniería de Minas y Metalurgia	3	2,46%
Economía	3	2,46%
Formación Técnica Profesional	3	2,46%
Ingeniería Catastral y Geodesia	2	1,64%
Psicología	2	1,64%
Ingeniería Ambiental, Ambiental y sanitaria	2	1,64%
Ingeniería Geológica	2	1,64%
Ingeniería Mecánica	1	0,82%
Ciencias de la información bibliotecología	1	0,82%
Ingeniería Eléctrica	1	0,82%

D. DISTRIBUCIÓN DISCIPLINAS ACADÉMICAS EN PREGRADO		
RANGO	NÚMERO	PORCENTAJE
Comunicación Social	1	0,82%
Comercio Internacional	1	0,82%
Trabajo Social	1	0,82%
Universidad incompleta	1	0,82%
TOTAL	122	100%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – enero 20 de 2019

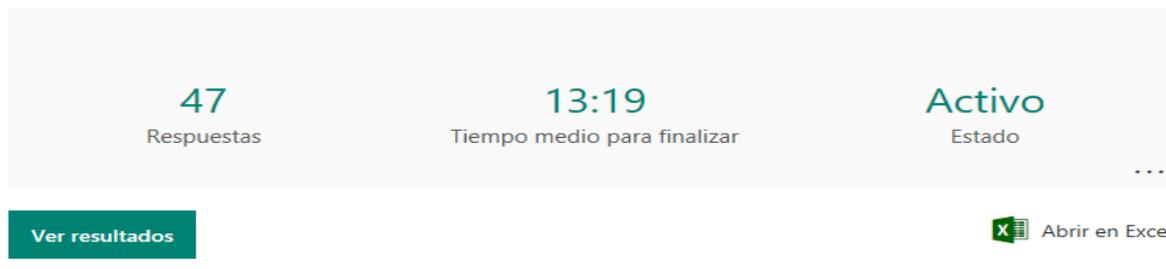
De acuerdo con lo anterior, las profesiones con mayor representatividad en la Agencia son: Derecho con un **20,5%**, Administración de Empresas y Pública, **16,3%**, Geología y contaduría pública con un **8,2%**. Siguen en su orden Ingeniería de Petróleos, Ingeniería Industrial e Ingeniería Civil con el **4,9%** y los servidores que se tienen formación Tecnológica en diferentes áreas con el **4,1%**.

Es importante anotar que el **93%** correspondiente a 113 servidores del total de la población vinculada a la planta tienen estudios de pregrado a **nivel universitario o profesional**, independientemente del empleo desempeñado. Por lo que podemos asegurar que el personal de la ANH es altamente calificado.

5.2. Percepción Encuesta de Opinión

El Grupo de Talento Humano se encuentra aplicando de la encuesta para determinar las actividades y gustos de los servidores de planta a través de Office 365. Hasta el momento se tienen los siguientes resultados preliminares:.

Encuesta de Bienestar Social 2019 :)



1. ¿Te gusta practicar alguna actividad deportiva?

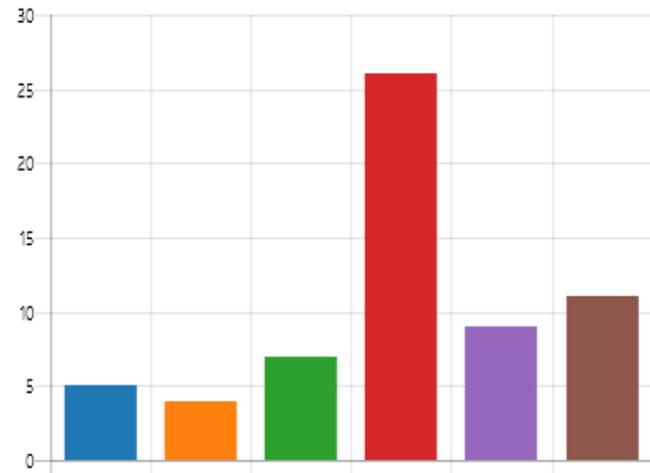
[Más detalles](#)



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

[Más detalles](#)

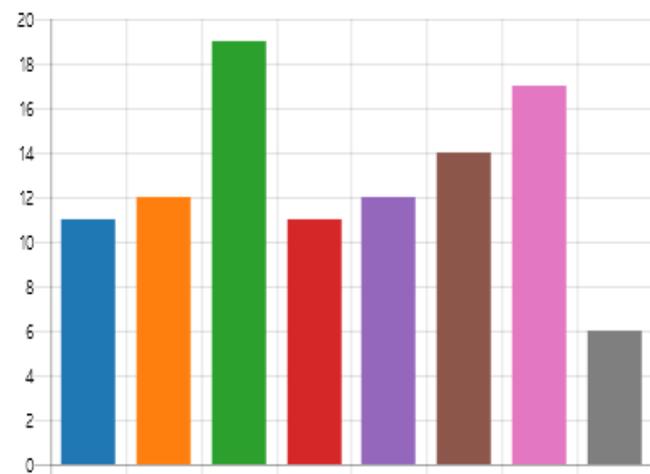
● Voleibol	5
● baloncesto	4
● Futbol 5	7
● Bolos	26
● Tejo o Rana	9
● No participarías	11



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](#)

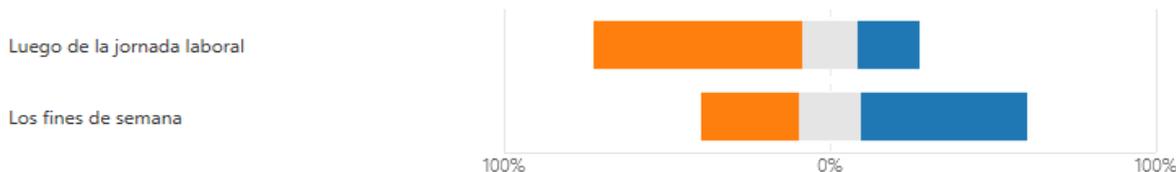
● Kickboxing	11
● Pilates	12
● Rumba	19
● Stretching (estiramiento)	11
● Aeróbicos	12
● Tono (fortalecimiento muscular)	14
● Yoga	17
● Otras	6



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

[Más detalles](#)

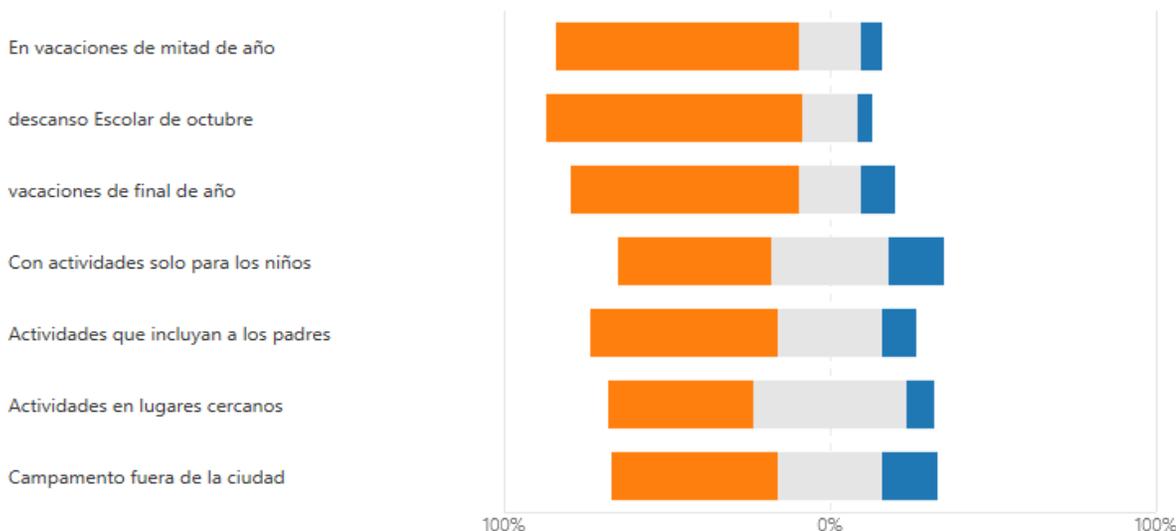
De acuerdo Indiferente En desacuerdo



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

[Más detalles](#)

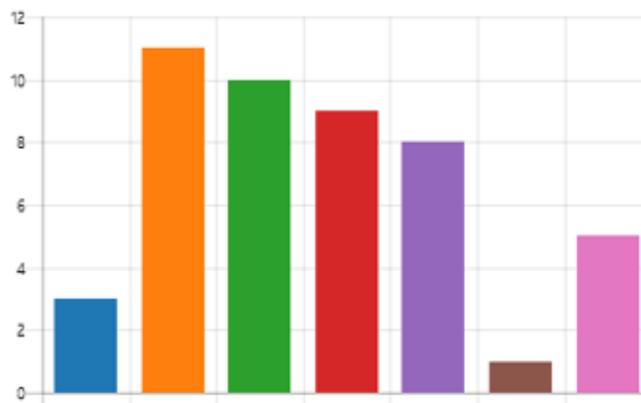
De acuerdo Indiferente En desacuerdo



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

[Más detalles](#)

15 minutos 3
 30 minutos 11
 45 minutos 10
 1 hora 9
 1 hora y 30 minutos 8
 2 horas 1
 mas de dos horas 5



7. De las siguientes actividades culturales ¿cuál prefieres?

[Más detalles](#)

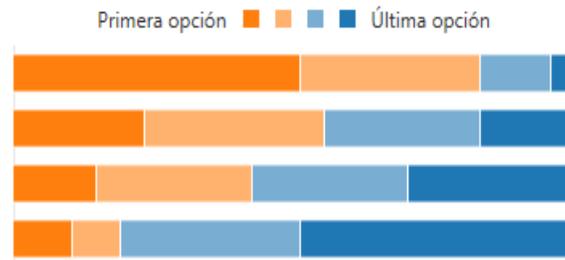
● Obras de Teatro	34
● Conciertos	26
● Funciones de cine	37
● presentaciones de comediantes	23
● Seminarios o Conferencias	17



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](#)

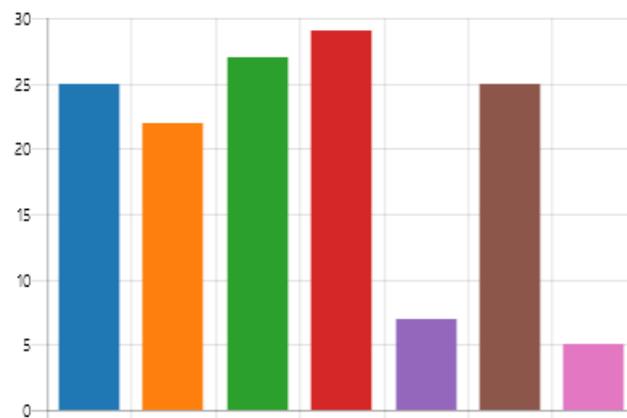
Clasificación	Opciones
1	Caminatas
2	Carreras de observación
3	jornadas culturales
4	Práctica de deportes extremos



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

[Más detalles](#)

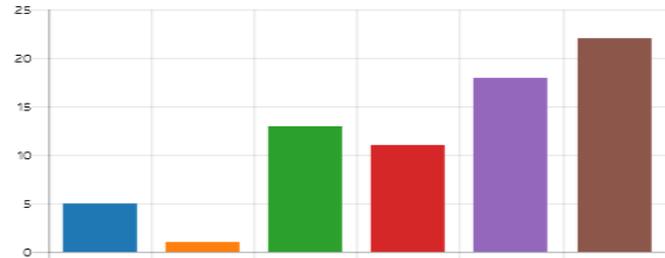
● Trabajo en equipo (Talleres y...	25
● Gestión y liderazgo (talleres d...	22
● comunicación efectiva (verbal...	27
● relacion y manejo de estrés	29
● cursos de belleza (maquillaje,...	7
● Sistemas y herramientas infor...	25
● Otras	5



10. ¿Que servicios de la Caja de Compensación has utilizado?

[Más detalles](#)

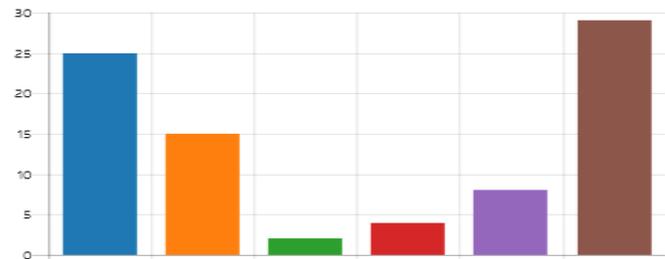
● Crédito	5
● Educación	1
● Recreación	13
● Turismo	11
● compras con establecimientos...	18
● No has utilizado los servicios...	22



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

[Más detalles](#)

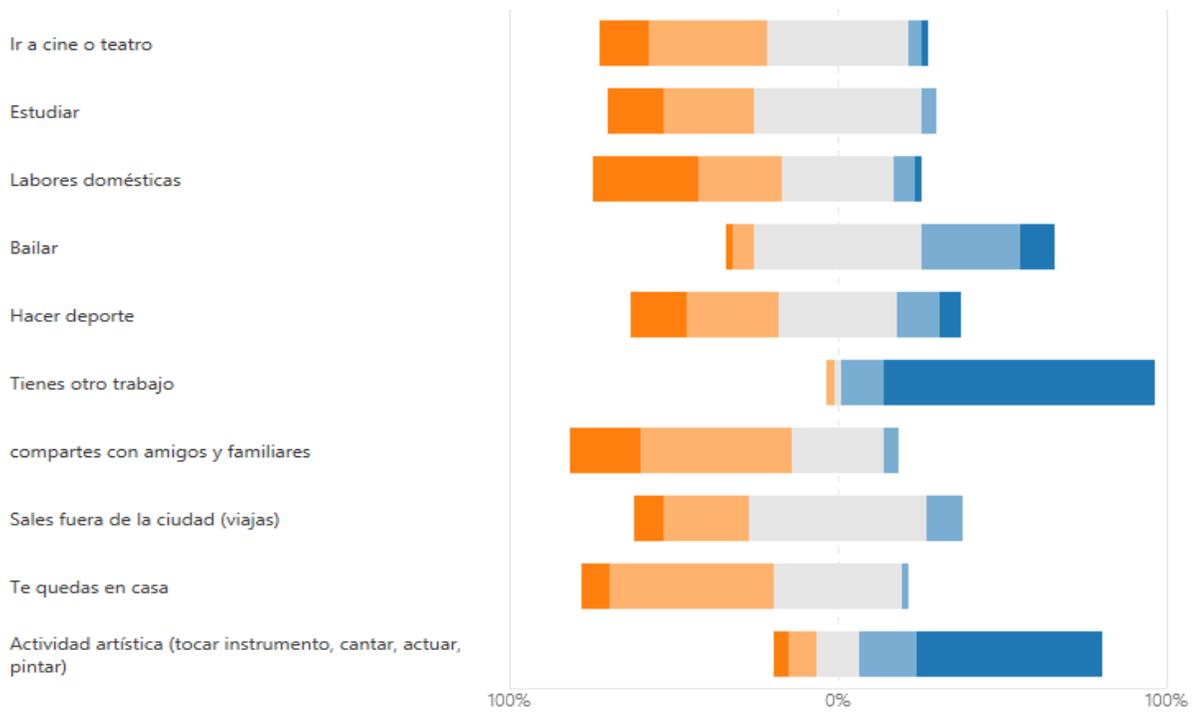
● transporte publico (bus, buseta,...	25
● Taxi	15
● Moto	2
● Bicicleta	4
● Caminando	8
● Carro particular	29



12. ¿Que actividades desarrollas en tu tiempo libre?

[Más detalles](#)

■ siempre ■ con frecuencia ■ Ocasionalmente ■ Casi nunca ■ Nunca



Para el desarrollo del presente Plan de Bienestar Social, se clasificaron las actividades a desarrollar en cuatro (4) tópicos a saber:

Cultura Organizacional. actividades encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia e identidad institucional, construcción de valores y posicionamiento de imagen corporativa, que impactan directamente en el mejoramiento del clima laboral.

Turismo y Recreación. Actividades encaminadas a atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus condiciones de vivienda, recreación, turismo, cultura y educación.

Actividad Deportiva. Actividades para mejorar los niveles de salud y prevención de la enfermedad, orientado principalmente a la disminución del riesgo cardiovascular y el sedentarismo, que son los factores más comunes en la población de la entidad; así como a la adquisición de hábitos saludables (alimenticios, posturales, administración del tiempo, entre otros).

Calidad de Vida: Será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades y faciliten el desarrollo personal, profesional de los servidores vinculados con la organización. Este capítulo se incluyen las actividades de intervención del clima laboral, desarrollo de habilidades y competencias, así como la generación de cultura organizacional.

6. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2019

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, intervención del riesgo psicosocial, construcción de valores y consolidación de cultura organizacional, comunicación efectiva y dinámica de grupos, implementación del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo.

El Plan de Bienestar e Incentivos contempla los programas protección y servicios sociales; clima laboral, adaptación al cambio, programa de desvinculación asistida, cultura organizacional y trabajo en equipo; e incentivos para los mejores empleados.

6.1. Programa protección y servicios sociales

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

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

6.2. Programa clima laboral: medición e intervención

La norma establece que por lo menos cada 2 años se debe realizar la medición del clima laboral. La última evaluación se realizó en noviembre y diciembre de 2015, motivo por el cual la medición debía realizarse en el año 2017; sin embargo, por el ingreso de gran número de servidores como resultado del concurso de méritos, la intervención del clima no fue posible.

En consecuencia y con el fin de realmente garantizar mejores resultados, durante los años 2017 y 2018 se trabajó en la intervención del clima laboral y para la presente vigencia se llevará a cabo la medición del clima laboral y la cual junto con la medición de se adelantará del Riesgo Psicosocial (en el marco del Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo), nos permitirá tener resultados más robustos que orienten el diseño de las actividades a desarrollar, es de anotar que ya se culminó la provisión de las vacantes de la planta global con los servidores del concurso de méritos, por lo cual ya se tiene estabilidad y menos rotación enteste aspecto.

6.3. Programa de desvinculación asistida

Este programa de formación está dirigido a los funcionarios próximos al retiro laboral por pensión de 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
- 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. Adicionalmente el grupo de Talento Humano propiciará espacios para abordar el tema con los servidores desde una década antes del retiro, para irlos familiarizando con la nueva situación y disminuir las informaciones erróneas que se manejan y prestar la asesoría y acompañamiento que los servidores requieran.

6.4. Programas adaptación al cambio, cultura organizacional y trabajo en equipo

La ANH en el 2019 para el desarrollo de estas actividades adelantará el diagnóstico del riesgo Psicosocial así como en el diagnóstico de las condiciones laborales actuales del personal que labora en la entidad, la necesidad de cambio y la adaptación de la reestructuración organizacional a las necesidades del mercado.

De acuerdo con el mismo se diseñarán las actividades a desarrollar y se realizará la intervención, tratando de consolidar la cultura organizacional deseada, la búsqueda del trabajo en equipo y el mejoramiento de la comunicación efectiva en la organización.

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

6.5. Plan de Incentivos

Para la vigencia 2019 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; tanto para la EDL del 2018 – 2019.

7. PRESUPUESTO Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES

El presupuesto estimado para la vigencia 20189 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	\$414.300.479
Elementos de Bienestar Social	\$24.882.451
TOTAL	\$439.182.930

Es importante anotar que las actividades a ejecutar a través de la Caja de Compensación Familiar, serán determinadas una vez se abarquen las siguientes acciones:

- Análisis del comportamiento histórico de la ejecución del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos de los años anteriores
- Definición de las prioridades institucionales
- Actividades que respondan mejor a las necesidades institucionales y composición de la población actual de la ANH.

Esta programación de actividades se consolidará en un anexo el cual hará parte integrante del presente documento.

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 a la disponibilidad presupuestal.

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
- Cobertura: # servidores participantes / # servidores vinculados
- Impacto: encuesta a los participantes sobre la actividad desarrollada

Se espera ejecutar como mínimo el 75% de las actividades previstas para la vigencia.

Luis Miguel Morelli Navia
Presidente

Aprobó: Sandra Milena Rodríguez Ramírez – Experto Código G3 Grado 07 / Componente Técnico
Proyectó: Elsa Cristina Tovar Pulecio – Gestor Código T1 Grado 12 / Componente Técnico

Cronograma de Actividades Propuestas en el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2019

Tópico	Actividad Propuesta	Fecha Tentativa
Cultura Organizacional	Estrategia para reforzar el proceso de conocimiento del entorno de los servidores y colaboradores a nivel sectorial e institucional, protección del ambiente y apropiación de los valores institucionales y código del buen gobierno.	Distribuido durante todo el año
	Actividades de socialización y fortalecimiento del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo y su articulación con el Sistema de Gestión Integral de la entidad (sinergia entre calidad y ambiental)	Distribuidos durante todo el año
	Estrategia encaminada a afianzar y fortalecer la cultura del autocuidado, así como la adopción de hábitos de vida saludables.	Distribuidos durante todo el año
	Adelantar la medición del clima laboral y del Riesgo Psicosocial	Primer trimestre
	De acuerdo con los resultados de las mediciones antes enunciadas, diseñar e iniciar la intervención de los aspectos a reforzar	Distribuido durante todo el año
	Realización de eventos de formación y capacitación en temas puntuales encaminados al desarrollo humano, a través de la participación en cursos ofrecidos de preferencia por universidades de extensa trayectoria y reconocimiento académico en la materia	Distribuidos durante todo el año
Actividad Deportiva	Patrocinio de escuelas deportivas para los servidores y su grupo familiar Programación torneos deportivos internos (sujeto a que el numero de interesados posibilite la conformación de los equipos)	Permanente Distribuidos durante todo el año
Calidad de Vida	Desvinculación asistida, participación de los servidores próximos a la jubilación en una jornada de capacitación y talleres internos para asesorar el proceso	Distribuidos durante todo el año
	Intervención del riesgo cardio vascular - Intervención del riesgo Psicosocial: clase integral en el Gym ANH (Cardio, Tono y Estiramiento) de lunes a jueves 4:30 a 6:00 p.m.	febrero a Diciembre
	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	Enero a Diciembre Agosto o septiembre
	Promoción de la participación en escuelas deportivas (natación, futbol, patinaje, danza, ballet etc.) para los funcionarios y sus beneficiarios	Permanente
	Semana de la Salud, Semana de la seguridad y el cuidado del Ambiente	Mayo y Septiembre
	Consecución del servicio de Área Protegida para todos los servidores, contratistas y visitantes de las instalaciones de la ANH (EMI o Emermédica)	Permanente
	Actividades que incentiven la integración, el trabajo en equipo y el sano esparcimiento con los compañeros de trabajo: 1. Conmemoración del día del servidor público y cumpleaños de la ANH 2. Gestión de la evaluación 2018 y proyecciones 2019 3. Actividad para todos los hijos de servidores de la ANH 4. Jornadas culturales para servidores de la ANH 5. Actividades de integración institucional y familiar	Junio 26 o 27 Nov o Dic Semana Receso Periódicamente 2 al año
Incentivos	Entrega de incentivos en Turismo Social a los mejores servidores basado en la EDL 2018 - 2019	Ultimo trimestre