



MINISTERIO DE MINAS Y
ENERGÍA

Talento Humano

VICEPRESIDENCIA
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Plan Estratégico de Talento Humano



CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN.....	3
2	ALCANCE Y OBJETIVOS	4
2.1.	Alcance.....	4
3	CONTEXTO ORGANIZACIONAL.....	5
3.1	Misión	5
3.2	Objetivos estratégicos institucionales.....	5
3.3	Valores institucionales.....	5
4	MARCO CONCEPTUAL.....	6
5	MARCO NORMATIVO.....	8
5.1	Marco Teórico.....	8
5.2	Marco Legal.....	9
6	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	13
6.1	Caracterización del talento humano	13
6.2	Planta de Personal Autorizada	13
6.3	Resultados de la Medición de Clima Laboral.....	20
6.4	Resultados de la Medición de Riesgo Psicosocial.....	20
6.5	Resultado Encuesta de Expectativas en Bienestar Social.....	21
6.6	Resultados encuesta de Necesidades de Formación y Capacitación	21
6.7	Resultados de la medición en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión FURAG (2021)	21
7	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	22
7.1	Ingreso.....	22
7.1.1	Plan de Previsión de Recursos Humanos	22
7.1.2	Plan Anual de Vacantes	22
7.2	Desarrollo	23
7.2.1	Plan Institucional de Capacitación-PIC	23
7.2.2	Plan de Bienestar / Plan de Incentivos Institucionales	23
7.2.3	Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.....	24
7.3	Retiro.....	24
8	INTEGRACIÓN LOS PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS AL PLAN DE ACCIÓN	24
9	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN	25
10	BIBLIOGRAFÍA.....	34

1 INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica del talento humano en la Agencia Nacional de Hidrocarburos-ANH-, es una herramienta de gestión necesaria para establecer e implementar acciones esenciales para el desarrollo integral del talento humano y el impacto de la cultura organizacional. La planeación estratégica se encuentra enmarcada en generar actividades de valor en el ciclo de vida organizacional del servidor público, por medio del desarrollo de habilidades, competencias, conocimientos y capacidades y el fortalecimiento de la calidad de vida del servidor, fomentando su motivación y compromiso.

La planeación estratégica del talento humano responde a los tiempos, necesidades y cumplimiento de metas y objetivos estratégicos institucionales, teniendo en cuenta que estos varían de acuerdo con el nivel de complejidad de las políticas públicas, el sector, el servicio y la naturaleza de la entidad. Por ello, es importante tener en cuenta que el Plan Estratégico de Talento Humano está articulado con las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), haciendo énfasis en la Política de Integridad la cual busca que los servidores adopten los valores de honestidad, respeto, compromiso y justicia, de tal manera que genere confianza en la ciudadanía.

Cabe destacar que la política de gestión estratégica del talento humano (GETH) se fundamenta en los pilares del empleo público, que son:

- **Mérito:** es el criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.
- **Competencias:** son el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano.
- **Desarrollo y el crecimiento:** elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan participes y comprometidos con la entidad.
- **Productividad:** es la orientación permanente hacia el resultado,
- **Gestión del cambio:** es la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores,
- **Integridad:** se refiere a los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y
- **Diálogo y la concertación:** es la condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

2 ALCANCE Y OBJETIVOS

2.1. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano comprende los componentes de bienestar e incentivos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes, previsión de vacantes, evaluación de desempeño, inducción y reinducción y aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes del plan anual de vacantes, plan de previsión de vacantes, plan institucional de capacitación y plan de bienestar y es extensivo a la población de colaboradores y terceros en lo relacionado al plan de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con la normatividad establecida.

2.2. Objetivo General

Fortalecer el talento humano de la Agencia Nacional de Hidrocarburos ANH, a través de la implementación de políticas y estrategias orientadas a desarrollar las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores, mejorando las capacidades institucionales, la generación de conocimientos y la calidad de vida laboral garantizando la calidad en la prestación del servicio y la satisfacción partes interesadas, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano.

2.3. Objetivos Específicos

- Mantener y mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, mediante la identificación, valoración y control de los riesgos presentes en los servidores y colaboradores de la – ANH, basados en la prevención de accidentes y enfermedades laborales, generando condiciones de trabajo seguras y saludables, dando cumplimiento a la normatividad vigente.
- Promover el desarrollo integral de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos mediante la formación y el fortalecimiento de sus competencias laborales, la gestión del conocimiento y la innovación, habilidades y destrezas a través de procesos continuos de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción.
- Mejorar el nivel de satisfacción a través de las Bienestar social, Estímulos e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores; que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.
- Realizar la ejecución eficiente de los recursos financieros asignados al proceso de Gestión del Talento Humano, a través de la ejecución de los Planes y programas para contribuir al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

- Administrar eficazmente el recurso humano de la ANH, a través de la ejecución de las fases de Ingreso, Desarrollo y Retiro, en cumplimiento de logro de la misión y objetivos Institucionales.

3 CONTEXTO ORGANIZACIONAL

3.1 Misión

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

3.2 Objetivos estratégicos institucionales

- Fortalecer la seguridad y soberanía energética en hidrocarburos, apoyando la transición energética y la economía verde.
- Articular los actores del sector hidrocarburos para la adecuada ejecución de los contratos de hidrocarburos en armonía con una sociedad resiliente al clima.
- Afianzar la gestión y desempeño organizacional eficiente y equitativo, generando mayor confianza ciudadana, transformación e innovación institucional.

3.3 Valores institucionales

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

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

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

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

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

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

4 MARCO CONCEPTUAL

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017”.

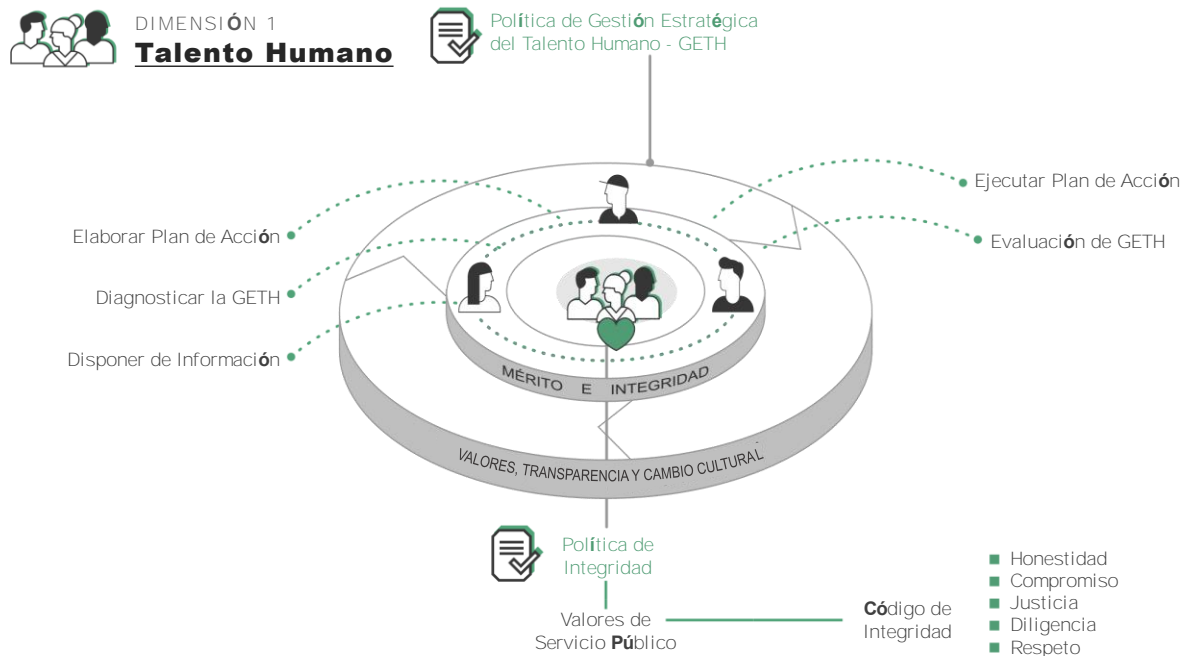
El propósito de la primera dimensión de MIPG -Talento Humano- es ofrecerle a una entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad -definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación-, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- **Gestión Estratégica del Talento Humano**
- **Integridad**

Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir con el objetivo central de MIPG “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.

Dimensión 1, Talento Humano



Fuente: Función Pública, 2017

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

La Política de Integridad. La ANH mediante Resolución 348 del 5 de julio 2019 adoptó el Código de Integridad y Buen Gobierno, en el cual se fijaron las políticas de Gestión del Talento Humano, que se describe a continuación:

POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:

Compromiso con la protección y el desarrollo del talento humano

La Agencia Nacional de Hidrocarburos se compromete con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos, determinando políticas y prácticas de gestión humana que deben incorporar los principios constitucionales de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia al

realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño. En este sentido, la entidad propenderá por la vinculación de los más capaces e idóneos a la administración, bien sea como servidores públicos o como contratistas” (Código de Integridad y Buen Gobierno ANH Res 348 de 2019)

Como se establece en la Dimensión de Direccionamiento Estratégico, la apuesta por la integridad pública consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos. Según el economista estadounidense Anthony Downs “la integridad consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones⁶”, entendiéndose esta como una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

5 MARCO NORMATIVO

5.1 Marco Teórico

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. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar 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 la “Dimensión 1, 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.

Finalmente, de acuerdo con la metodología propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública se enfoca los esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez del sistema, y de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, lo que se impone es continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos y reforzar los aspectos en que obtuvo menor porcentaje de alcance.

5.2 Marco Legal

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del Grupo Interno de Talento Humano:

Normatividad	Tema	Proceso relacionado norma
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
Resolución 257 de 2012 y sus modificatorias	Por la cual se hace la distribución de los empleos en la planta de personal de la ANH	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1960 del 27 de junio de 2019	Modifica Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998 en lo relacionado con encargos, concurso de ascenso, planes de capacitación	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
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar

Normatividad	Tema	Proceso relacionado norma
Resolución 429 de 2016	Establece el Teletrabajo al interior de la ANH	Programa de Bienestar
Decreto 1164 de 2012	Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en las Agencias	Talento Humano
Resolución 354 de 2012	Establece procedimiento de asignación de prima técnica en la ANH	Talento Humano
Resolución 671 de 2017	Modifica parcialmente la resolución 354 de 2012 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño.	Talento Humano
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 de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación del desempeño
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.	Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC , Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	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 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva Colombiana	Talento Humano

Normatividad	Tema	Proceso relacionado norma
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Resolución 289 de 2018	Por la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementaria en la ANH	Programa de Bienestar
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
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), para adicionar y complementar las medidas de protección de 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 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Talento Humano
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.	Talento Humano - Planeación

Normatividad	Tema	Proceso relacionado norma
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	Talento Humano - Planeación
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales	Talento Humano
Resolución 0667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Competencias
Resolución 516 de septiembre de 2018	Por la cual se establece el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleados de la planta de la ANH	Talento Humano
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Talento Humano
Ley 1780 de 2016	Regula las prácticas laborales en las entidades del estado	Talento Humano
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Nota: además de las normas mencionadas en el cuadro anterior, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.		

6 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

6.1 Caracterización del talento humano

La información del talento humano permite orientar la generación de acciones priorizando estrategias hacia las características de la población de servidores con los que cuenta la ANH.

A través el Plan Estratégico de Talento Humano se busca contar con información oportuna y actualizada que permita tener los insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, tener impacto en el bienestar de la sociedad y de las partes interesadas.

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 durante la vigencia del plan (2018-2022)

6.2 Planta de Personal Autorizada

De conformidad con los Decretos 766, 1128 y 2584 de 2012, la planta de personal de la Agencia Nacional de Hidrocarburos está conformada por 147 cargos, distribuidos de la siguiente manera:

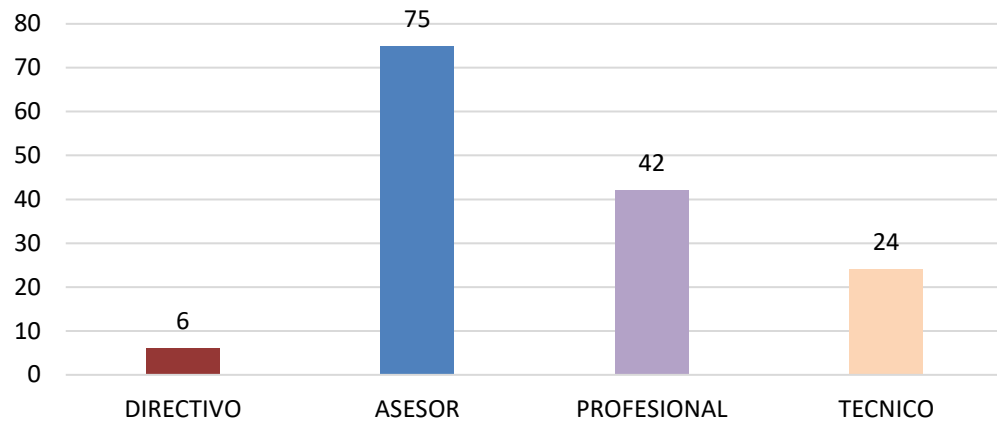
La distribución de la planta de personal aprobada por dependencia con corte a 31 de diciembre de 2021 se presenta a continuación:

Tabla. Empleos por Nivel Jerárquico

NIVEL	CARGOS APROBADOS	%
DIRECTIVO	6	4%
ASESOR	75	51%
PROFESIONAL	42	29%
TECNICO	24	16%
TOTAL	147	100%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Grafica. Planta de personal por nivel jerárquico



Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Tabla. Distribución por dependencia

Distribución planta de personal aprobada por dependencia		
DEPENDENCIA	CARGOS	% PARTIC.
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%
TOTALES	147	100%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

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	4%
	Vicepresidente de Agencia Código E2 Grado 06	4		
Asesor	Jefe de Oficina de Agencia Código G1 Grado 07	3	68	54%
	Gerente Proyectos o Funcional Código G2 Grado 10	9		

Planta de personal provista por nivel de responsabilidad				
	Experto Código G3 Grado 08	2		
	Experto Código G3 Grado 07	8		
	Experto Código G3 Grado 06	24		
	Experto Código G3 Grado 05	10		
	Experto Código G3 Grado 04	12		
Profesional	Gestor Código T1 Grado 19	5	34	27%
	Gestor Código T1 Grado 18	4		
	Gestor Código T1 Grado 17	5		
	Gestor Código T1 Grado 15	9		
	Gestor Código T1 Grado 12	2		
	Gestor Código T1 Grado 11	0		
	Analista Código T2 Grado 06	4		
	Analista Código T2 Grado 05	3		
	Analista Código T2 Grado 04	2		
Técnico Asistencial	Técnico Asistencial Código O1 Grado 12	1	19	15%
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 11	5		
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 10	6		
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 07	2		
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 05	5		
TOTAL	TOTAL PLANTA	126	126	100%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Planta de Personal Provista por Nivel de Responsabilidad

Al corte del 31 de diciembre de 2022 se encontraban **126** empleos provistos del total de planta autorizada, en el nivel asesor se encuentran vinculados **68** servidores públicos que representan el **54%** de la planta provista. El **27%** son empleados del nivel profesional y el **15%** pertenecen al nivel técnico. De los **6** cargos del nivel directivo se encuentran provistos en propiedad **5** y uno está provisto por encargo teniendo un peso porcentual del **4%** del universo analizado. Como se evidencia, la gestión institucional está soportada en empleados de los niveles asesor y profesional, principalmente.

Planta de Personal Autorizada y Provista por Dependencia

Planta de personal autorizada y provista por dependencia			
Dependencia	Total Cargos	Provistos	% Provisto
Despacho de Presidencia	42	35	83%
Oficina Asesora Jurídica	16	13	81%
Oficina de Control Interno	5	5	100%
Oficina de Tecnologías de la Información	5	5	100%
V. Administrativa y Financiera	28	25	89%
V. Operaciones, Regalías y Participaciones	14	12	86%
Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	12	10	83%
Vicepresidencia de Promoción y Asignación de Áreas	9	8	89%
Vicepresidencia Técnica	16	13	81%
TOTAL	147	126	86%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Dos (2) dependencias tienen cubiertos el 100% de los cargos autorizados en los decretos de modificación de planta y son: Oficina de Tecnologías de la Información y Vicepresidencia de Promoción y Asignación de Áreas.

La Vicepresidencia Administrativa y Financiera y la Vicepresidencia de Promoción y Asignación de Áreas cuentan con el 89% de los cargos provistos, el Despacho de Presidencia y Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos cuentan con el 83% de los cargos, y con el 81% de los cargos provistos la Oficina Asesora Jurídica y la Vicepresidencia Técnica.

En promedio la entidad al cierre del 2022 cuenta con el 86% de la planta provista.

Planta de Personal Provista por Género

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

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

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	5	4%
De 30 y menores de 39	15	12%
De 40 y menores de 49	46	37%
De 50 y menores de 59	50	40%
Mayores de 60	10	8%
Total	126	100%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

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

Planta de Personal Provista por Disciplina Académica en Pregrado

Las profesiones con mayor representatividad en la Agencia son: Derecho con un **18%**, Administración de Empresas y Pública con **15%**, Geología e Ingeniería Geológica **13%** e Ingeniería de Petróleos el **9%**, Contaduría Pública **7%**, entre las de mayor representación:

Distribución disciplina académica en pregrado		
RANGO	NÚM	%
Derecho y Ciencias políticas	23	18%
NBC de Administración (Empresas, Pública y Emp. Comerciales)	19	15%
Geología/Ingeniería Geológica	16	13%
Ingeniería de Petróleos	11	9%
Contaduría Pública	9	7%
Ingeniería Industrial	7	6%
Ingeniería de Sistemas	5	4%

Distribución disciplina académica en pregrado		
RANGO	NÚM	%
Ingeniería Química	4	3%
Ingeniería Mecánica; Ingeniería de Minas; Ingeniería de Minas y Metalurgia; ingeniería mecanica	4	3%
Ingeniería Civil	4	3%
Ingeniería Ambiental, Ambiental y sanitaria; Ingeniería Forestal	2	2%
Economía	2	2%
Psicología	2	2%
Ingeniería Catastral y Geodesia	2	2%
Ingeniería Eléctrica	1	1%
Comunicación Social	1	1%
Formación Técnica Profesional	5	4%
Universidad incompleta	5	4%
Bachiller	4	3%
TOTAL	126	100 %

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Total Vacantes Planta de Personal ANH

Revisada la planta de personal provista al 31 de diciembre de 2022, se encuentran los siguientes cargos vacantes:

Vacantes definitivas libre nombramiento y carrera administrativa			
Nivel	Denominación, Código y Grado	Vacantes	Asignación Mensual
Directivo	VICEPRESIDENTE DE AGENCIA	1	20.417.530
Asesor	Gerente de Proyectos o Funcional Código G2 Grado 10	1	\$ 15.701.899
	Experto Código G3 Grado 08	1	\$ 12.710.428
	Experto Código G3 Grado 07	2	\$ 11.881.088
	Experto Código G3 Grado 06	2	\$ 10.657.590
	Experto Código G3 Grado 05	1	\$ 9.401.593
Profesional	Gestor Código T1 Grado 19	1	\$ 11.710.044
	Gestor Código T1 Grado 15	3	\$ 8.242.269
	Gestor Código T1 Grado 11	1	\$ 5.900.790
	Analista Código T2 Grado 06	1	\$ 3.571.341
	Analista Código T2 Grado 05	1	\$ 3.287.030
	Analista Código T2 Grado 04	1	\$ 2.947.044

Vacantes definitivas libre nombramiento y carrera administrativa						
Técnico Asistencial	Técnico Asistencial	Código	O1	3	\$ 2.995.330	
	Grado 11					
	Técnico Asistencial	Código	O1	1	\$ 2.701.068	
	Grado 10					
	Técnico Asistencial	Código	O1	1	\$ 2.104.664	
	Grado 05					
TOTAL	TOTAL VACANTES			21		

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Nombramiento ordinario, de carácter discrecional del Presidente de la Agencia Nacional de Hidrocarburos. Para su posesión se surtirán las actividades de aplicación de pruebas de competencias por medio del Departamento Administrativo de la Función Pública y la publicación de la hoja de vida del aspirante, en la página web del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y de la ANH.

Mientras se surte el proceso para la provisión definitiva, se acudirá a evaluar el personal de la planta de personal que ostente cargos en titularidad bien sea en empleo de libre nombramiento o de carrera administrativa para ser provistos mediante encargo. Previamente se debe realizar la verificación que los candidatos cumplan con los requisitos del empleo y aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos.

Empleos de Carrera Administrativa

La provisión de los empleos de carrera se efectuará de acuerdo con lo identificado en el Plan Anual de Vacantes, y a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil. El total de vacantes definitivas identificadas al 11 de diciembre de 2020, y reportadas en la OPEC a la CNSC, es de 11 cargos.

Provisionar cargos: Los empleos en vacancia definitiva o temporal de la planta global se proveerán a través de la figura de encargo, de manera preferente o con nombramiento en provisionalidad, cuando una vez realizado el procedimiento vigente, no haya servidor de carrera administrativa que cumpla los requisitos para ser encargado.

Lo anterior, dando cumplimiento a los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y la Ley 1960 de 2019, que establecen el encargo como derecho preferente de los empleados inscritos en carrera administrativa, para proveer transitoriamente las vacancias temporales o definitivas. Por lo anterior, el servidor público en período de prueba o con nombramiento provisional, no es sujeto de encargo.

Tanto para encargos como para nombramientos en provisionalidad en empleos de carrera administrativa, previamente se realizará el respectivo estudio de verificación de

requisitos, en el formato diseñado para tal fin, teniendo en cuenta el procedimiento interno establecido por la Resolución 699 de 2019, expedida por la Agencia Nacional de Hidrocarburos y demás normas que la modifique, adicione o derogue.

6.3 Resultados de la Medición de Clima Laboral

La encuesta para la medición del clima laboral se llevó a cabo en el mes de agosto de 2021, 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 212 personas, obteniendo una cobertura de 62%.

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



El detalle y las estrategias se desarrollarán en los Planes de Bienestar Social e Incentivos y en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.4 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 la vigencia 2019 a los servidores de la planta de personal que en el momento eran 121 personas, logrando la participación de 118 servidores para un cubrimiento del 98% de la población objetivo.

La puntuación es 7.2 lo que ubica la entidad en un riesgo medio. Los detalles y la es estrategias se plantearán en el Plan de Bienestar e Incentivos de cada vigencia fiscal. La Agencia tiene programado realizar una nueva medición de riesgo psicosocial en la vigencia 2022, cuyo resultado servirá de soporte en la formulación de los planes de talento humano de la Agencia. Para la vigencia 2021, no se realizó dado que el Ministerio de Trabajo no ha autorizado la aplicación de la batería.

6.5 Resultado Encuesta de Expectativas en Bienestar Social

Se remitió la encuesta a todos los servidores de la planta en el mes de diciembre, los detalles se verán reflejados en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023.

6.6 Resultados encuesta de Necesidades de Formación y Capacitación

Identificación de Necesidades Capacitación Individual: Para realizar la identificación de los conocimientos, habilidades y actitudes individuales a partir de las actividades que realizan se aplicó el formulario recomendado en la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020 - 2030, la cual deberá ser diligenciada por los servidores públicos de la ANH.

Identificación de Necesidades de Capacitación por Dependencias: Para recoger la información sobre las necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes a partir de las funciones y metas de la dependencia, se utilizó el formulario en la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC).

Los resultados, la organización y el desarrollo de las actividades de capacitación se llevarán a través del Plan Institucional de Capacitación 2023.

6.7 Resultados de la medición en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión FURAG (2021)

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidará en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Los resultados **2021**, evaluados en el mes de marzo de 2022, muestra los siguientes resultados:

DIMENSIÓN	RESULTADO (Comparativo)	
	2020	2021
Índice de Desempeño Institucional	80,2	69,2
D1 Talento Humano	68,7	76,9

DIMENSIÓN	RESULTADO (Comparativo)	
	2020	2021
D2 Direcciónamiento Estratégico y Planeación	67,1	75,2
D3 Gestión para Resultados con Valores	70,4	83,9
D4 Evaluación de Resultados	74,5	79,4
D5 Información y Comunicación	62,3	76,7
D6 Gestión del Conocimiento	69,1	79,8
D7 Control Interno	65,6	78,1

POLÍTICA	RESULTADO (Comparativo)	
	2019	2020
POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	73,3	80,2
POLÍTICA 2 Integridad	63,4	71,3

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

7 PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

7.1 Ingreso

7.1.1 Plan de Previsión de Recursos Humanos

Instrumento mediante el cual la ANH define la disponibilidad de personal en capacidad de cumplir los objetivos institucionales.

La previsión anual de recurso talento humano es una actividad consistente en determina la calidad y cantidad de personas que la entidad requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales, fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal.

Ver actividades, recursos asignados y mecanismos de seguimiento, medición, análisis y evaluación en el Plan de Previsión de Recursos Humanos ANH 2023.

Ver integración, seguimiento, medición, análisis y evaluación en el Plan de Acción ANH 2023.

7.1.2 Plan Anual de Vacantes

El plan Anual de Vacantes es la herramienta mediante la cual la ANH planifica y actualiza la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia para su posterior provisión definitiva derivada de un concurso de méritos. Mientras se efectúa el concurso definitivo se realizará la provisión transitoria a través de encargo o nombramiento provisional.

Ver actividades, recursos asignados y mecanismos de seguimiento, medición y evaluación en el Plan anual de vacantes ANH 2023.

7.2 Desarrollo

7.2.1 Plan Institucional de Capacitación-PIC

El Plan Institucional de Capacitación de la ANH busca fortalecer y desarrollar las competencias comportamentales y funcionales de los servidores públicos de la planta de personal, mejorar la calidad de vida laboral y afianzar el sentido de pertenencia a la entidad. Desarrollo integral del talento humano para la productividad humana y la generación de valor público

Ver actividades, recursos asignados y mecanismos de seguimiento, medición, análisis y evaluación en el Plan Institucional de Capacitación PIC-ANH 2023.

Ver integración, seguimiento, medición, análisis y evaluación en el Plan de Acción ANH 2023.

7.2.2 Plan de Bienestar / Plan de Incentivos Institucionales

El Plan de Incentivos institucionales busca promover el desarrollo integral y la calidad de vida de los servidores y su familia, generando un ambiente laboral satisfactorio donde la productividad, la motivación, la felicidad (Ruta de la felicidad MIPG), el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo fortalezcan la generación de valor público

Ver actividades, recursos asignados y mecanismos de seguimiento, medición, análisis y evaluación en el Plan de Bienestar e Incentivos institucionales ANH 2023.

Ver integración, seguimiento, medición, análisis y evaluación en el Plan de Acción ANH 2023

7.2.3 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

El objetivo de este plan es el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en los servidores públicos de la ANH con el propósito de reducir la accidentalidad y posibles enfermedades de origen laboral que puedan estar asociadas con el desempeño de funciones.

Ver actividades, recursos asignados y mecanismos de seguimiento, medición, análisis y evaluación en el Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo ANH 2023.

Ver integración, seguimiento, medición, análisis y evaluación en el Plan de Acción ANH 2023

7.3 Retiro

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por renuncia regularmente aceptada, por finalización del nombramiento en provisionalidad y en caso de adelantar procesos de reestructuración. De esta manera, se pretende guiar al servidor a enfrentar el cambio, mediante un Plan Estratégico de Talento Humano 2023 desarrollando mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

8 INTEGRACIÓN LOS PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS AL PLAN DE ACCIÓN

El Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para a Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”, establece en su artículo 1: “Artículo 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos:

"2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año..."

Ver integración, seguimiento, medición, análisis y evaluación en el Plan de Acción ANH 2023.

9 SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

Se definen las herramientas a utilizar para medir el cumplimiento de los objetivos del plan, para esto es importante tener en cuenta las actividades y metas establecidos, los resultados y la ejecución presupuestal.

Es importante establecer un grupo de indicadores que se adapten a las necesidades y dinámicas del plan, que permitan conocer el estado real de la ejecución de las actividades esenciales de valor, el logro de las metas, el cumplimiento de los objetivos o resultados propuestos y sus impactos para el talento humano y la ciudadanía.

En concordancia con el Plan Estratégico Institucional el Plan Estratégico de Talento Humano contribuye al objetivo de la ANH: “Asegurar la funcionalidad del sistema de Gestión Integral y de Control, alcanzando la mejora continua de los procesos”.

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

EJE ESTRATEGICO	N°	OBJETIVOS ESTRATEGICOS TH	INDICADOR	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	FORMULA DEL INDICADOR	TENDENCIA	META ESPERADA	
FINANCIERA	1	Realizar la ejecución eficiente de los recursos asignados al proceso de Talento Humano, a través de la ejecución de los Planes y programas para contribuir al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.	Ejecución Presupuestal Rubro A1-Gastos de Personal	MENSUAL	$(\text{Total de Recursos Ejecutados "Facturados"} / \text{Total de Recursos Apropiados para la vigencia}) * 100$	ACUMULADO-Creciente	>	95%
	2	Realizar la ejecución eficiente de los recursos asignados al proceso de Talento Humano, a través de la ejecución de los Planes y programas para contribuir al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.	Ejecución Presupuestal Rubro A2-Adquisición de Bienes y Servicios	MENSUAL	$(\text{Total de Recursos Ejecutados "Facturados"} / \text{Total de Recursos Apropiados para la vigencia}) * 100$	ACUMULADO-Creciente	>	95%
	3	Realizar la ejecución eficiente de los recursos asignados al proceso de Talento Humano, a través de la ejecución de los Planes y programas para contribuir al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.	Ejecución Presupuestal Rubro A3-Contribuciones	MENSUAL	$(\text{Total de Recursos Ejecutados "Facturados"} / \text{Total de Recursos Apropiados para la vigencia}) * 100$	ACUMULADO-Creciente	>	95%

EJE ESTRATEGICO	N°	OBJETIVOS ESTRATEGICOS TH	INDICADOR	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	FORMULA DEL INDICADOR	TENDENCIA	META ESPERADA
	4	Realizar la ejecución eficiente de los recursos asignados al proceso de Talento Humano, a través de la ejecución de los Planes y programas para contribuir al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.	Ejecución Presupuestal Rubro A5-Gastos de Comercialización	MENSUAL	(Total de Recursos Ejecutados "Facturados" / Total de Recursos Apropriados para la vigencia) * 100	ACUMULADO-Creciente	> 95%
PARTES INTERESADAS	1	Mejorar el nivel de satisfacción a través de las Bienestar social, Estímulos e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores; que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.	Nivel de Satisfacción de las partes interesadas	SEMESTRAL	Encuesta de Satisfacción de Servicios Prestados	ESTACIONARIO - Creciente	>= 80%
SUBPROCESOS TALENTO HUMANO	1	Mejorar el nivel de satisfacción a través de las Bienestar social, Estímulos e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores; que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.	Nivel de Ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos	TRIMESTRAL	(Total de Activiadaes de Bienestar e Incentivos ejecutadas en un periodo de tiempo/Total de Activiadaes Promadatas para un Periodo de Tiempo) * 100	ACUMULADO-Creciente	90%

EJE ESTRATEGICO	N°	OBJETIVOS ESTRATEGICOS TH	INDICADOR	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	FORMULA DEL INDICADOR	TENDENCIA	META ESPERADA
	2	Administrar eficazmente el recurso humano de la ANH, a través de la ejecución de las fases de Ingreso, Desarrollo y Retiro, en cumplimiento de logro de la misión y objetivos Institucionales.	Nivel de Ejecución del Plan Anual de Vacantes	TRIMESTRAL	(Total de Activiadaes ejecutadas en un periodo de tiempo/Total de Activiades Promadatas para un Periodo de Tiempo) * 100	ACUMULADO-Creciente	95%
	3	Administrar eficazmente el recurso humano de la ANH, a través de la ejecución de las fases de Ingreso, Desarrollo y Retiro, en cumplimiento de logro de la misión y objetivos Institucionales.	Nivel de Ejecución del Plan de Previsión de Recursos Humanos	TRIMESTRAL	(Total de Activiadaes ejecutadas en un periodo de tiempo/Total de Activiades Promadatas para un Periodo de Tiempo) * 100	ACUMULADO-Creciente	95%
	4	Mantener y mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, mediante la identificación, valoración y control de los riesgos presentes en los servidores y colaboradores de la – ANH, basados en la prevención de accidentes y enfermedades laborales, generando condiciones de trabajo seguras y	Nivel de Ejecución del Plan de SST	TRIMESTRAL	(Total de Activiadaes ejecutadas en un periodo de tiempo/Total de Activiades Promadatas para un Periodo de Tiempo) * 100	ACUMULADO-Creciente	95%

EJE ESTRATEGICO	N°	OBJETIVOS ESTRATEGICOS TH	INDICADOR	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	FORMULA DEL INDICADOR	TENDENCIA	META ESPERADA
		saludables, dando cumplimiento a la normatividad vigente.					
	5	Administrar eficazmente el recurso humano de la ANH, a través de la ejecución de las fases de Ingreso, Desarrollo y Retiro, en cumplimiento de logro de la misión y objetivos Institucionales.	Indice de Desempeño-Dimensión Talento Humano (FURAG)	ANUAL	Indice medición DAFP	ESTACIONARIO - Creciente	77%
	6	Administrar eficazmente el recurso humano de la ANH, a través de la ejecución de las fases de Ingreso, Desarrollo y Retiro, en cumplimiento de logro de la misión y objetivos Institucionales.	Nivel de Cumplimiento del Plan de Acción TH - 2023	TRIMESTRAL	(Total de Activiades del Plan de Acción ejecutadas en un periodo de tiempo/Total de Activiades del Plan de Acción Programadas para un Periodo de Tiempo) * 100	ACUMULADO- Creciente	95%
	7	Administrar eficazmente el recurso humano de la ANH, a través de la ejecución de las fases de	Nivel de Cumplimiento del Plan Estrategico de Talento Humano	TRIMESTRAL	(Total Avance de los Planes MIPG ejecutados para el periodo / Total	ESTACIONARIO - Creciente	98%

EJE ESTRATEGICO	N°	OBJETIVOS ESTRATEGICOS TH	INDICADOR	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	FORMULA DEL INDICADOR	TENDENCIA	META ESPERADA
		Ingreso, Desarrollo y Retiro, en cumplimiento de logro de la misión y objetivos Institucionales.			de Planes MIPG Programados para un Periodo de Tiempo) * 100		
	8	Administrar eficazmente el recurso humano de la ANH, a través de la ejecución de las fases de Ingreso, Desarrollo y Retiro, en cumplimiento de logro de la misión y objetivos Institucionales.	Poblamiento de Planta de Personal	MENSUAL	(Total Cargos Provistos /Total Cargos de la Planta)*100	ESTACIONARIO - Creciente	95%
	9	Mantener y mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, mediante la identificación, valoración y control de los riesgos presentes en los servidores y colaboradores de la – ANH, basados en la prevención de accidentes y enfermedades laborales, generando condiciones de trabajo seguras y saludables, dando cumplimiento a la normatividad vigente.	Indice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo	SEMESTRAL	IFAT =(N° TOTAL DE A.T Y EF EN EL SEMESTRE / N° HHT AÑO) *K	ESTACIONARIO - Decreciente	0%

EJE ESTRATEGICO	N°	OBJETIVOS ESTRATEGICOS TH	INDICADOR	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	FORMULA DEL INDICADOR	TENDENCIA	META ESPERADA
	10	Administrar eficazmente el recurso humano de la ANH, a través de la ejecución de las fases de Ingreso, Desarrollo y Retiro, en cumplimiento de logro de la misión y objetivos Institucionales.	Eficacia de la Evaluación del Desempeño				
APRENDIZAJE E INNOVACIÓN	1	Lograr el desarrollo integral de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos mediante la formación y el fortalecimiento de sus competencias laborales, la gestión del conocimiento y la innovación, habilidades y destrezas a través de procesos continuos de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción.	Nivel de Ejecución del PIC 2023	TRIMESTRAL	(Total de Activadaes de Capacitación ejecutadas en un periodo de tiempo/Total de Activiades Promadatas en el PIC para un Periodo de Tiempo) * 100	ACUMULADO-Creciente	90%

EJE ESTRATEGICO	N°	OBJETIVOS ESTRATEGICOS TH	INDICADOR	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	FORMULA DEL INDICADOR	TENDENCIA	META ESPERADA
	2	Lograr el desarrollo integral de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos mediante la formación y el fortalecimiento de sus competencias laborales, la gestión del conocimiento y la innovación, habilidades y destrezas a través de procesos continuos de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción.	% de Funcionarios Públicos Capacitados en Integridad, Transparencia y Herramientas de prevención de Corrupción	ANUAL	(Total de Funcionarios Públicos Certificados / Total de Funcionarios Públicos Convocados al Curso) * 100	ESTACIONARIO - Creciente	90%
	3	Lograr el desarrollo integral de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos mediante la formación y el fortalecimiento de sus competencias laborales, la gestión del conocimiento y la innovación, habilidades y destrezas a través de procesos continuos de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción.	Impacto de la Capacitación Institucional	SEMESTRAL		ESTACIONARIO - Creciente	95%

EJE ESTRATEGICO	N°	OBJETIVOS ESTRATEGICOS TH	INDICADOR	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	FORMULA DEL INDICADOR	TENDENCIA	META ESPERADA
	4	Lograr el desarrollo integral de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos mediante la formación y el fortalecimiento de sus competencias laborales, la gestión del conocimiento y la innovación, habilidades y destrezas a través de procesos continuos de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción.	Eficacia del Programa de Inducción Institucional	MENSUAL	(Funcionarios con Inducción en el mes actual / Número de funcionarios posesionados en el mes anterior) *100	ESTACIONARIO - Creciente	95%
	5	Lograr el desarrollo integral de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos mediante la formación y el fortalecimiento de sus competencias laborales, la gestión del conocimiento y la innovación, habilidades y destrezas a través de procesos continuos de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción.	Nivel de Implementación de la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación	TRIMESTRAL	(Total Actividades Ejecutas / Total de Actividades Programadas Según Plan de Implementación) * 100	ACUMULADO- Creciente	70%

10 BIBLIOGRAFÍA

- Guía de gestión estratégica del talento humano
- Guía de estímulos para los servidores públicos
- Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial
- Plan Nacional de Formación y Capacitación: 2020 – 2030