

Plan Estratégico de Talento Humano 2026



Contenido

1	Introducción	3
2	Alcance y Objetivos	4
2.1.	Alcance	4
2.3	Objetivos Específicos	4
3	Contexto Organizacional	6
3.1	Misión.....	6
3.2	Objetivos estratégicos institucionales	6
3.3	Valores institucionales.....	6
4	Marco Conceptual	8
5	Marco Normativo	11
5.1	Marco Legal	11
6	Análisis de la Situación Actual.....	16
6.1	Caracterización del talento humano	16
6.2	Planta de Personal Autorizada	16
6.3	Clima Laboral	24
6.4	Medición de Riesgo Psicosocial	25
6.5	Resultado Encuesta de Expectativas en Bienestar Social	26
6.6	Resultados encuesta de Necesidades de Formación y Capacitación	26
6.7	Resultados de la medición en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión FURAG (2023).....	26
7	Plan Estratégico de Talento Humano	28
7.1	Ingreso	28
7.1.1	Plan de Previsión de Recursos Humanos	28
7.1.1	Plan Anual de Vacantes	28
7.2	Desarrollo.....	28
7.2.1	Plan Institucional de Capacitación-PIC.....	28
7.2.2	Plan de Bienestar / Plan de Incentivos Institucionales.....	29
7.2.3	Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.....	29
7.3	Programa de desvinculación asistida	29
8.	Gestión del conocimiento	30
9.	Equidad de Género	31
10.	Política de Integridad	32
11.	Plan de alistamiento para la vinculación de personas en condición de discapacidad	33
12	Integración los Planes Institucionales y Estratégicos al Plan de Acción	33
13.	Seguimiento y Medición	35
14.-	Bibliografía	40

1 Introducción

La Agencia Nacional de Hidrocarburos, requiere implementar políticas que agreguen valor a la entidad, por medio de la gestión y posicionamiento estratégico del Talento Humano, como el activo más importante de la organización para la movilización y ejecución de los recursos orientados a la respuesta de las necesidades y desafíos que enfrenta la entidad.

Este documento presenta el Plan Estratégico del Talento Humano, con sus políticas y estrategias, las cuales están articuladas al Sistema Integrado de Gestión de la Entidad también compuesto entre otros sistemas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG el cual plantea como uno de sus objetivos “**Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados en las entidades públicas**”.

En consecuencia, una de las políticas de gestión y desempeño institucional es la Dimensión 1. Esta Política orienta el ingreso y desarrollo de los servidores, garantizando el principio del mérito para la provisión de empleos, el desarrollo de competencias, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión se han establecido lineamientos a partir de la Política de Gestión del Talento Humano -GETH- como orientadora de las estrategias a liderar y que permiten el desarrollo de la cadena de valor de administración del personal de la Agencia Nacional de Hidrocarburos teniendo en cuenta el tránsito que debe hacerse por medio de la mejora continua, para lograr una articulación sistémica entre los procesos, en un corto, mediano y largo plazo.

El segundo lineamiento, es la Política de Integridad por medio de la cual se gestiona el cambio de la entidad en términos de cultura organizacional, de manera progresiva, partiendo de la armonización de la razón de ser que tienen los servidores públicos en su quehacer, durante el ciclo de vida la entidad, orientando todos sus esfuerzos a la generación de valor público.

El tercer lineamiento es la gestión del conocimiento y la innovación que busca establecer estrategias para la transferencia del conocimiento tácito y explícito, establecer la generación de conocimiento e innovación y la adecuada aplicación del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), generando valor en lo público.

Así las cosas, en el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), se consolida como un instrumento en el cual se describe cómo se desarrolla cada uno de los planes para garantizar las mejores prácticas dirigidas al talento humano de la entidad atendiendo sus necesidades y expectativas y los retos de la entidad.

2 Alcance y Objetivos

2.1. Alcance

El Plan Estratégico del Talento Humano de la Agencia Nacional de Hidrocarburos inicia con la identificación de necesidades para cada uno de los planes institucionales y la ejecución de sus acciones, seguimiento y evaluación de su efectividad, dichos planes son: Plan anual de vacantes y previsión de talento humano, Plan institucional de capacitación y Plan de bienestar e incentivos y es extensivo a la población de servidores públicos y colaboradores en lo relacionado al Plan de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con la normatividad establecida.

Así mismo y de acuerdo con las nuevas políticas públicas se incluye dentro del Plan Estratégico de Talento Humano, la implementación y seguimiento a la Política de gestión del conocimiento y la innovación; el Plan de inclusión y alistamiento para la vinculación de personas en condición de discapacidad y el desarrollo de la política de equidad de género.

Desde la perspectiva del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el Plan Estratégico de Talento Humano, se articula a través del ciclo de vida del personal, el cual está relacionado a las etapas de **ingreso, desarrollo y retiro** de la población interna de la ANH, entendida como todos los servidores públicos de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción y los nombrados en provisionalidad.

2.2. Objetivo General

Fortalecer el Talento Humano de la Agencia Nacional de Hidrocarburos – ANH, a través de estrategias orientadas al ciclo de vida laboral de los servidores públicos, que, articuladas a la planeación institucional, generen un impacto positivo en la gestión y fortalecimiento de la entidad, garantizando la calidad en la prestación del servicio y la satisfacción de las partes interesadas, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano teniendo como finalidad la felicidad y el bienestar laboral lo cual impacta de manera positiva en la productividad.

2.3 Objetivos Específicos

- Mantener actualizada la información sobre el estado de provisión de la planta de personal de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, con el fin de planificar y establecer la provisión de vacantes para la vigencia 2026 con personal idóneo y mediante la aplicación de normas que regulan el empleo público.
- Desarrollar un conjunto de acciones coherentes y dinámicas para la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva, el cumplimiento de la misión institucional y un mejor desempeño del cargo y la mejora en la prestación del servicio.
- Generar iniciativas y estrategias para los servidores públicos que contribuyan a mantener su equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, promoviendo la motivación, la identidad y vocación por el buen servicio público lo cual impacta en el bienestar de cada servidor.

- Implementar la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, a través de cada uno de los componentes que conforman el modelo, (generación y producción del conocimiento, herramientas para su uso y apropiación, analítica institucional para toma de decisiones basada en evidencia, cultura de compartir y difundir, transferencia del conocimiento, lecciones aprendidas, buenas prácticas).
- Promover una cultura organizacional centrada en el respeto y la inclusión a través de la implementación de la política de equidad de género e igualdad de oportunidades, dirigida a todas y todos los(as) servidores públicos y colaboradores de la Agencia Nacional de Hidrocarburos.
- Implementar las acciones para el desarrollo de la política de integridad, mediante actividades que contribuyan a la reflexión, sensibilización acción y apropiación del código de integridad e identificación y declaración en caso de requerirse del conflicto de intereses, involucrando los diferentes canales de comunicación para ampliar la cobertura en la participación. Fortaleciendo las redes de los gestores de integridad de la ANH para transferencia de las acciones al interior de sus procesos, aplicando un código de conducta que caracterice la transparencia.
- Propender por el desarrollo de actividades para conseguir condiciones de trabajo seguras y saludables en la entidad, a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los servidores públicos.
- Efectuar monitoreo y seguimiento de la información con el fin de que se encuentre actualizada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, relacionada con el diligenciamiento y actualización de la hoja de vida, declaración de bienes y rentas y conflicto de intereses, en cumplimiento de la Ley 2013 de 2019.
- Hacer seguimiento al proceso de identificación de compromiso, Evaluación del Desempeño de los servidores públicos y a los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos.
- 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.
- Conocer el nivel de satisfacción de los servidores públicos y colaboradores con los servicios recibidos del GIT-Talento Humano, mediante la aplicación de una encuesta anual.
- Articular el Plan Estratégico del Talento Humano con el Plan de Acción y al Plan de Transparencia y ética pública.

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

La política de integridad pública fue adoptada en el Decreto 1499 de 2017 que actualiza el MIPG como una de las políticas de Gestión y Desempeño. Esta política pública busca la coherencia de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace al Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público. Por ello deben existir la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de tres (3) actores principales:

1. Las entidades
2. Los servidores
3. Los ciudadanos

Como parte de los instrumentos institucionales para garantizar la integridad pública están: El Código de Integridad en el Servicio Público y la Gestión de Conflictos de Intereses.

Dentro del Código de Integridad se describen los valores institucionales que son aquellas formas de ser y de actuar de las personas, son una característica personal, que en el sector público se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor. Es por esta razón que, un servidor público requiere un comportamiento especial, un deber-ser particular, una manera específica de actuar bajo el sentido de lo público.

El Código de Integridad es el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, la cual hace parte de la Dimensión de Talento Humano. Dado que el principal objetivo del MIPG es fortalecer el talento humano de las entidades, el Código de Integridad aporta a dicho propósito a través de un enfoque de integridad y orgullo por lo público diseñado para trabajar de la mano con los servidores públicos.

Los Valores 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: Cumpló 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.

Como parte de la continuación de las acciones a implementar para fortalecer la cultura de integridad, se adoptarán los lineamientos del manual de seguimiento a la política y apropiación de la integridad a través de la aplicación del test de apropiación de los valores en el primer cuatrimestre del año y del que saldrán acciones de mejora para los siguientes meses.

De igual manera el manual de implementación de integridad se adoptará través de las actividades grupales en las diferentes dependencias y procesos de la agencia a través de los gestores de integridad fortaleciendo las redes de integridad articuladas con el sector de minas y energía y con las actividades a participar desde el DAFP para adopción de cada lineamiento.

Se articulo el Plan de Transparencia y Ética Pública en los diferentes componentes de capacitación debida diligencia, iniciativas adicionales, presentando desde Talento Humano un enfoque de profundizar en los temas de integridad, transparencia, ética pública desde la academia y la aplicación en cada uno de los componentes que abordan en la lucha por la integridad. Siguiendo los lineamientos de la Secretaria de Transparencia de la Presidencia de la República hemos establecido desde Talento Humano las acciones a implementar durante el cuatrienio del plan de transparencia y ética pública, dejando determinadas las actividades a desarrollar En la gestión de riesgos, debida diligencia, redes internas y externas, transparencia en la información y canales de denuncia, así como el seguimiento a las denuncias planteadas.

4 Marco Conceptual

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, es el marco de referencia que busca integrar los procesos de planeación y gestión de las entidades públicas; este modelo integra las 7 dimensiones para el fortalecimiento y la solución de necesidades de los servidores públicos y la ciudadanía en general, para el cumplimiento misional y el logro de los objetivos institucionales.

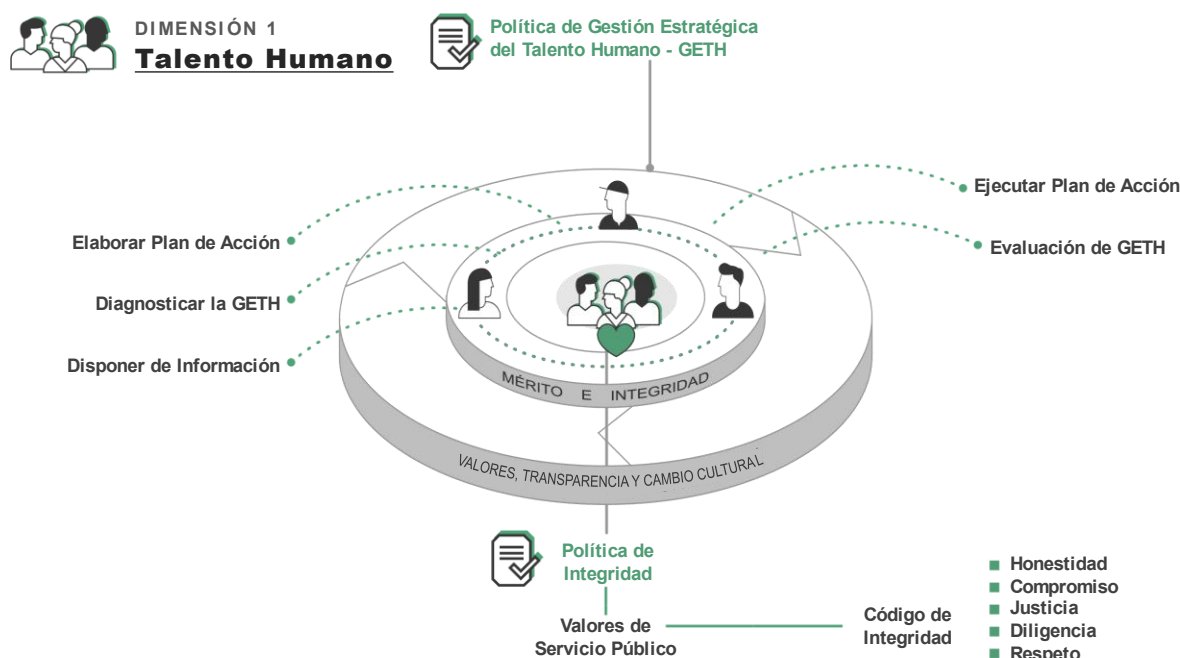
El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, reconoce la importancia que tienen los servidores públicos en el cumplimiento misional por lo cual es fundamental definir y diseñar estrategias de fortalecimiento para el talento humano de la ANH, como se evidencia en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, reconociendo el corazón del modelo de la dimensión del Talento Humano.

En la ANH, es liderada por la Vicepresidencia Administrativa y Financiera, a través del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, áreas que tienen como propósito desarrollar estrategias para gestionar adecuadamente el Talento Humano de la entidad, 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-, de tal manera que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores para garantizar el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias no solo laborales si no socioemocionales donde las habilidades blandas se evidencien en acción, la prestación del servicio, la aplicación de los estímulos e incentivos teniendo en cuenta la caracterización de nuestros colaboradores para aplicar las estrategias relacionadas con la población que se tiene en la Entidad y el desempeño individual, así como la implementación de una cultura de integridad, incluyente y con equidad de género.

Esta dimensión se desarrolla teniendo en cuenta los lineamientos de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

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

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 realizaciones”, 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.

Dadas las últimas normas y direccionamiento que el Estado ha empezado desde la década del 2020 en adelante a implementar se considera importante actualizar en esta vigencia el código de integridad relacionarlo al programa de transparencia y ética pública, al bienestar y la felicidad laboral, a la política de integridad y tener en cuenta cada una de las dimensiones y componentes que el gobierno nacional ha venido expidiendo en esta materia.

5 Marco Normativo

5.1 Marco Legal

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del Grupo Interno de Talento Humano, para la gestión estratégica del Talento Humano y el desarrollo de los planes que lo integran:

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 – Plan de Bienestar, Estímulos e incentivos
Decreto 714 del julio de 2012	Establece la estructura y funciones de la ANH	Talento Humano
Resolución 257 de 2012 y sus modificaciones	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.	Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos
Resolución 429 de 2016	Establece el Teletrabajo al interior de la ANH	Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos
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

Normatividad	Tema	Proceso relacionado norma
Resolución 1005 de 2014	Establece la jornada laboral y reglamenta el horario flexible en la ANH	Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 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 - Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos
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 - Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos
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 - Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos
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
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 Decreto 2011 del 30 de noviembre 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 Función Pública,	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano Establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Talento Humano Talento Humano

Normatividad	Tema	Proceso relacionado norma
Resolución 289 de 2018	Por la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementaria en la ANH	Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos
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.	Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos
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	Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos
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
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

Normatividad	Tema	Proceso relacionado norma
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)
De acuerdo con lo establecido en la Ley 2214 de 2022, el artículo 82 de la Ley 2294 de 2023 (por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026) y el Decreto 2365 de 2019.	Relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público	Vinculación laboral de jóvenes
Conceptualización y avances de la Ley 1010 del 2006. Enfoques diferenciales y acoso sexual Ley 2365 de 2024	Para prevenir y atender el acoso laboral en el sector público. Circular 003 de la Procuraduría y Circular 100-04 del DAFP y Min trabajo	Prevención de violencias basadas en género. Acoso sexual.
Decreto 859 de 2025	Reporte de la participación efectiva de la mujer en cargos del nivel directivo	Ley de cuotas equidad de género
Circular Conjunta 100-004-2025, (Ley 2013 de 2019); (Decreto 1081 de 2015, artículo 2.1.4.2.4)	obligaciones legales frente a la presentación de la Declaración de Bienes y Rentas y Conflicto de Intereses. Declaración de Personas Expuestas Políticamente.	Conflicto de intereses prevención
La Circular 100-004 de 2024	Nuevo Modelo de Gerencia Pública 4.0	Gerencia Pública en Talento Humano.

Normatividad	Tema	Proceso relacionado norma
Directriz de DAFP en los convenios del programa servimos.	Programa servimos	Educación para los servidores públicos de conformidad con los convenios que se establecen con universidades internacionales y nacionales.
Directriz emitida por Ministerio de Minas y Energía, DAFP DAPRE.	Modernización y rediseño institucional. Actualización de procesos, estructura organizacional, Manual de Funciones y Competencias y plantas de personal.	Procesos de ampliación de la planta de personal o estudios técnicos enfocados en la modernización institucional.
Directriz emitida por DAFP.	Políticas Públicas del Gobierno Nacional que se relacionen directamente con el Talento Humano y que desde la ANH se aporta, se difunde y se participa en el marco de la articulación del gobierno nacional.	Políticas públicas
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

Actualmente la Agencia Nacional de Hidrocarburos se encuentra realizando un estudio técnico de modernización institucional con la metodología definida para las entidades públicas en la cual se realizó el levantamiento de cargas laborales de todos los servidores con vinculación de planta, se implementó un instrumento para 400 contratistas enfocado a evaluar el tema misional de la Entidad con el apoyo que brindan los CPS en la ejecución de sus obligaciones de manera transversal a la entidad. Siguiendo la guía del rediseño institucional para entidades públicas se ha venido abordando el análisis de procesos, el diagnóstico de la Entidad, las cargas laborales, la necesidad de actualizar el manual de funciones y competencias, teniendo en cuenta que el manual se encuentra desactualizado en algunas funciones normativas que se le ha otorgado a la Agencia con posterioridad a la expedición de este. Se está abordando la necesidad de ampliar la planta de personal sustentada en un estudio técnico que arroja el cambio de estructura organizacional, la inclusión de nuevas dependencias que se encuentran como grupos internos de trabajo pero que en la funcionalidad requiere elevarse a nivel de gerencias, oficinas, jefaturas, el fortalecimiento de la profesionalización y experticia en temas misionales. La ampliación de los núcleos básicos del conocimiento en profesiones que han surgido de manera reciente y sirven para estar a la vanguardia de un estado innovador con las nuevas tecnologías, la automatización y sistematización de procesos.

De igual forma el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Minas y Energía cabeza del sector se encuentra adelantando un estudio técnico para la posibilidad de una posible fusión por absorción que una al IPSE y la ANH como la Agencia Nacional de Energía.

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 del 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.

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:

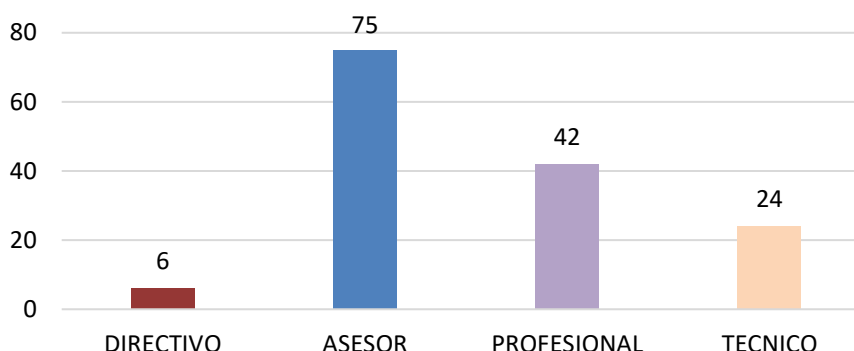
La distribución de la planta de personal aprobada por dependencia con corte a 31 de diciembre de 2025 se presenta a continuación:

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

Gráfica. 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	6	5%
	Vicepresidente de Agencia Código E2 Grado 06	5		
Asesor	Jefe de Oficina de Agencia Código G1 Grado 07	3	68	53%
	Gerente Proyectos o Funcional Código G2 Grado 10	9		
	Experto Código G3 Grado 08	3		

Planta de personal provista por nivel de responsabilidad				
	Experto Código G3 Grado 07	10		
	Experto Código G3 Grado 06	23		
	Experto Código G3 Grado 05	9		
	Experto Código G3 Grado 04	11		

Aquí falta un pedazo de cuadro (niveles profesional y técnico)

LA PLANTA DE PERSONAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2025 ES LA SIGUIENTE:

PLANTA DE PERSONAL DE LA ANH						
PLANTA DEL DESPACHO PRESIDENTE DE LA AGENCIA						
NUMERO CARGOS	DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	ABM	PROVISTA	VANCANTES
1	PRESIDENTE DE AGENCIA	E1	8	31.982.020	1	0
10	GERENTE DE PROYECTOS O FUNCIONAL	G2	10	21.352.543	8	2
3	EXPERTO	G3	8	17.284.531	3	0
10	EXPERTO	G3	7	16.156.737	10	0
15	EXPERTO	G3	6	14.492.939	12	3
1	TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	12	4.476.171	1	0
1	TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	10	3.673.103	1	0
1	TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	5	2.862.071	1	0
42	Subtotal Despacho				37	5
PLANTA GLOBAL						
NUMERO CARGOS	DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	ABM	PROVISTA	VANCANTES
5	VICEPRESIDENTE DE AGENCIA	E2	6	27.765.188	5	0
3	JEFE OFICINA	G1	7	16.156.737	3	0
11	EXPERTO	G3	6	14.492.939	11	0
11	EXPERTO	G3	5	12.784.946	10	1
12	EXPERTO	G3	4	11.102.372	12	0
6	GESTOR	T1	19	15.924.140	6	0
4	GESTOR	T1	18	14.413.246	4	0
5	GESTOR	T1	17	13.116.992	5	0
12	GESTOR	T1	15	11.208.416	11	1
2	GESTOR	T1	12	8.594.770	1	1
1	GESTOR	T1	11	8.024.309	1	0
5	ANALISTA	T2	6	4.856.561	2	3
4	ANALISTA	T2	5	4.469.935	4	0
3	ANALISTA	T2	4	4.007.598	2	1
8	TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	11	4.073.262	7	1
6	TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	10	3.673.103	5	1
2	TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	7	3.075.194	2	0
5	TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	5	2.862.071	5	0
105	Subtotal Planta Global				96	9
147	TOTAL PLANTA				133	14

*Asignación básica mensual

Tabla 1: Planta de personal ANH a 31 diciembre de 2025

De los 147 cargos a 31 de diciembre de 2025 se encuentran provistos 133, de los cuales 78 se encuentran en titularidad del cargo, y 55 en provisión transitoria (encargo, periodo de prueba o provisional), como se muestra en la tabla 2:

Nivel	Denominación	Provisión Definitiva	Provisión Temporal	Vacancia Definitiva	Vacancia Temporal	Total
DIRECTIVO	Presidente de Agencia Código E1 Grado 08	1	0	0	0	1
	Vicepresidente Agencia Código E2 Grado 06	4	1	0	0	5
	TOTAL NIVEL DIRECTIVO	5	1	0	0	6
ASESOR	Jefe de Oficina Código G1 Grado 07	3	0	0	0	3
	Gerente de Proyectos o Funcional Código G2 Grado 10	6	2	1	1	10
	Experto Código G3 Grado 04	7	5	0	0	12
	Experto Código G3 Grado 05	6	4	0	1	11
	Experto Código G3 Grado 06	20	3	3	0	26
	Experto Código G3 Grado 07	9	1	0	0	10
	Experto Código G3 Grado 08	2	1	0	0	3
	TOTAL NIVEL ASESOR	53	16	4	2	75
PROFESIO-NAL	Analista Código T2 Grado 04	1	1	0	1	3
	Analista Código T2 Grado 05	0	4	0	0	4
	Analista Código T2 Grado 06	0	2	1	2	5
	Gestor Código T1 Grado 11	0	1	0	0	1
	Gestor Código T1 Grado 12	0	1	1	0	2
	Gestor Código T1 Grado 15	5	6	0	1	12
	Gestor Código T1 Grado 17	1	4	0	0	5
	Gestor Código T1 Grado 18	3	1	0	0	4
	Gestor Código T1 Grado 19	4	2	0	0	6
	TOTAL NIVEL PROFESIONAL	14	22	2	4	42
TÉCNICO	Técnico Asistencial Código O1 Grado 05	2	4	0	0	6
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 07	0	2	0	0	2
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 10	2	4	1	0	7
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 11	1	6	0	1	8
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 12	1	0	0	0	1
	TOTAL NIVEL TÉCNICO	6	16	1	1	24
TOTALES			78	55	7	7

Tabla 2: Matriz Cargos provistos y vacantes por niveles- Planta de personal ANH a 31 diciembre de 2025

En cuanto a la provisión el 46% corresponde a cargos provistos en carrera administrativa, 31% en cargos de libre nombramiento y remoción, 10% en nombramiento provisional y 0% en periodo de prueba y un 12% en vacancia, como se muestra en la Tabla 3:

Tipo de Nombramiento		Participación
Libre Nombramiento	45	34%
Provisional	19	14%
Carrera Administrativa	65	49%

Periodo de prueba	4	3%
Total empleos públicos provistos	133	90%
Vacantes	14	10%
TOTAL CARGOS ANH	147	100%

Tabla 3: Matriz estados cargos planta total ANH a 31 de diciembre de 2025.

Planta de Personal Provista por Nivel de Responsabilidad

Al corte del 31 de diciembre de 2025, se encontraban **133** empleos provistos del total de planta autorizada, en el nivel asesor se encuentran vinculados **69** servidores públicos que representan el **52%** de la planta provista. El **28%** son empleados del nivel profesional y el **16%** pertenecen al nivel técnico. De los **6** cargos del nivel directivo se encuentran provistos en propiedad la totalidad de los empleos. Como se evidencia, el 79 % de los empleos es donde mayormente se concentran los cargos sobre los cuales se soporta la gestión institucional, en empleados de los niveles asesor y profesional.

Planta de Personal Autorizada y Provista por Dependencia

Tres (3) dependencias tienen cubiertos el 100% de los cargos autorizados en los decretos de modificación de planta y son: Oficina Jurídica, Oficina de Control Interno y Oficina de Tecnologías de la Información.

La Vicepresidencia Administrativa y Financiera 92%, Vicepresidencia de Promoción y Asignación de Áreas cuentan con el 89% de los cargos provistos, el Despacho de Presidencia el 88%, Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos cuentan con el 88% de los cargos, y la Vicepresidencia Técnica con el 93%.

En promedio la entidad al cierre del 2025 cuenta con el 90% de la planta provista.

Planta de Personal Provista por Género

La planta de personal de la ANH, cuenta con un total de **75** cargos provistos por hombres lo cual representa un 56.%; el 44% restante corresponde a 58 cargos ocultos por mujeres.

Planta de personal provista por género		
GENERO	NÚMERO	PORCENTAJE
Mujeres	58	44%
Hombres	75	56%
TOTAL	129	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	4	3%
De 30 y menores de 40	19	14%
De 40 y menores de 50	50	38%
De 50 y menores de 60	41	31%
Mayores de 60	19	14%
Total	133	100%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Es importante resaltar que el **83%** de la planta provista se encuentra ubicada en los rangos de 40 a 59 años, es decir que un poco más de la mitad de la planta está ocupada por una población madura.

Planta de Personal Provista por Disciplina Académica en Pregrado

Las profesiones con mayor representatividad en la Agencia son: Derecho con un **27%**, Administración de Empresas y Pública con **17%**, Geología e Ingeniería Geológica **10%** Ingeniería Industrial el 8%, e Ingeniería de Petróleos el **7%**, Contaduría Pública 6%, entre las de mayor representación:

Faltaría gráfica

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 2025, se encuentran los siguientes cargos vacantes:

Al 31 de diciembre de 2025 se encuentran los siguientes cargos de Libre nombramiento y Remoción en vacancia definitiva:

No	#cargo	Cargo	CD	GR	Definitiva o Temporal	Planta	Dependencia	Grupo	Salario	Historia	Tiempo vacancia definitiva en meses	Observación
----	--------	-------	----	----	-----------------------	--------	-------------	-------	---------	----------	-------------------------------------	-------------

1	3	Gerente de Proyecto Funcional	G2	10	Vacancia Definitiva	Despacho del Presidente	Despacho de Presidencia	GIT Gestión del Conocimiento	21.352.543	13/07/2023	29	Vacante
2	6	Gerente de Proyecto Funcional	G2	10	Vacancia Definitiva	Despacho del Presidente	Despacho de Presidencia	Despacho VPAA	21.352.543	3/04/2025	8	Encargo
3	10	Gerente de Proyecto Funcional	G2	10	Vacancia Definitiva	Despacho del Presidente	Despacho de Presidencia	GIT Seguimiento a Contratos en Producción	21.352.543	20/01/2023	35	Encargo
4	14	Experto	G3	8	Vacancia Definitiva	Despacho del Presidente	Despacho de Presidencia	GIT Seguridad, Comunidades y Medio Ambiente	17.284.531	10/07/2025	5	Encargo
5	29	Experto	G3	6	Vacancia Definitiva	Despacho del Presidente	Despacho de Presidencia	Talento Humano	14.492.939	14/07/2025	5	Vacante
6	31	Experto	G3	6	Vacancia Definitiva	Despacho del Presidente	Despacho de Presidencia	Seguimiento a Contratos en Exploración	14.492.939	21/11/2025	1	Vacante
7	39	Experto	G3	6	Vacancia Definitiva	Despacho del Presidente	Despacho de Presidencia	Despacho VPAA	14.492.939	26/11/2025	0	Vacante
8	44	Vicepresidente de Agencia	E2	6	Vacancia Definitiva	Global	Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	Despacho VCH	27.765.188	25/11/2025	0	Encargo

Tabla 4: Cargos de Libre Nombramiento y Remoción en vacancia definitiva ANH a 31 de diciembre de 2025.

Respecto de las vacantes definitivas en cargos de carrera administrativa se encuentran: 4 que solicitaron plazo para posesión (programadas para el 14 de enero de 2026, 26 de enero de 2026, 2 de febrero de 2026 y 18 de marzo de 2026), una (1) vacante del concurso Nación 6 se encuentra pendiente de autorización de uso de lista de elegibles por parte de la CNSC derivada de una derogatoria de nombramiento, una (1) vacante del concurso Nación 6 se encuentra suspendida y pendiente de lista de elegibles por parte de la CNSC y 9 vacantes definitivas se encuentran reportadas ante la CNSC para ser ofertadas mediante nuevo concurso de méritos.

N	#cargo	Cargo	Tipo	Dependencia	Grupo	Salario	Tipo concurso	Convocatoria	Fecha Posesión	Observación
1	105	Gestor T1 15	Carrera	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	GIT Administrativo y Financiero	11.208.416	Ascenso	Nación 6		Lista suspendida
2	113	Gestor T1 12	Carrera	Vicepresidencia Técnica	GIT Gestión del Conocimiento	8.594.770	Ascenso	Nación 6	26/01/2026	Prórroga posesión
3	121	Analista T2 5	Carrera	Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	GIT Seguimiento a Contratos en Producción	4.469.935	Abierto	Nación 6		En espera habilitación CNSC segundo de la lista
4	131	Técnico Asistencial O1 11	Carrera	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	GIT Talento Humano	4.073.262	Abierto	Nación 6	18/03/2026	Prórroga para posesión

5	135	Técnico Asistencial O1 10	Carrera	Vicepresidencia de Operaciones, Regalías y Participaciones	Despacho VORP	3.673.103	Abierto	Nación 6	2/02/2026	Prórroga para posesión
6	139	Técnico Asistencial O1 10	Carrera	Oficina Asesora Jurídica	Despacho OAJ	3.673.103	Abierto	Nación 6	13/01/2026	
7	142	Técnico Asistencial O1 7	Carrera	Oficina de Control Interno	Despacho Control Interno	3.075.194	Abierto	Nación 6	02/01/2026	
8	54	Experto G3 6	Carrera	Vicepresidencia de Operaciones, Regalías y Participaciones	GIT Regalías y Derechos Económicos	14.492.939	Pendiente			Retiro por pensión
9	101	Gestor T1 15	Carrera	Vicepresidencia Técnica	GIT Gestión de la Información Técnica	11.208.416	Pendiente			Ascenso
10	118	Analista T2 6	Carrera	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	GIT Administrativo y Financiero	4.856.561	Pendiente			Retiro por pensión
11	128	Técnico Asistencial O1 11	Carrera	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	GIT Administrativo y Financiero	4.073.262	Pendiente			Renunció al cargo en pp
12	85	Gestor T1 19	Carrera	Vicepresidencia Técnica	GIT Gestión del Conocimiento	15.924.140	Pendiente			Renunció al cargo
13	99	Gestor T1 17	Carrera	Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	GIT Seguimiento a Contratos en Exploración	13.116.992	Pendiente			Renunció al cargo
14	132	Técnico Asistencial O1 11	Carrera	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	GIT Administrativo y Financiero	4.073.262	Pendiente			Retiro por pensión
15	145	Técnico Asistencial O1 5	Carrera	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	GIT Administrativo y Financiero	2.862.071	Pendiente			Retiro por pensión
16	117	Analista T2 6	Carrera	Vicepresidencia Técnica	GIT Gestión de la Información Técnica	4.856.561	Pendiente			Renunció al cargo (Supero periodo de prueba en la DIAN)

Tabla 5: Cargos de Carrera Administrativa en vacancia definitiva ANH a 31 de diciembre de 2025.

En cuanto a la provisión el 46% corresponde a cargos provistos en carrera administrativa, 31% en cargos de libre nombramiento y remoción, 10% en nombramiento provisional y 0% en periodo de prueba y un 12% en vacancia, como se muestra en la Tabla 3:

Tipo de Nombramiento		Participación
Libre Nombramiento	45	34%
Provisional	19	14%
Carrera Administrativa	65	49%
Periodo de prueba	4	3%
Total empleos públicos provistos	133	90%
Vacantes	14	10%
TOTAL CARGOS ANH	147	100%

Tabla 3: Matriz estados cargos planta total ANH a 31 de diciembre de 2025.

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 los identificados en el Plan Anual de Vacantes, y a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil. El total de vacantes definitivas identificadas al 31 de diciembre de 2025, y reportadas en la OPEC a la CNSC, es de 9 cargos, los cuales no están incluidos en el concurso Nación 6.

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 Clima Laboral

De acuerdo con los resultados de la encuesta de medición del Clima laboral adelantada en el mes de octubre de 2025, se establecerá durante el 2026 la intervención del clima organizacional a través de una estrategia por procesos y dependencias, conforme a cada una de las variables y dimensiones arrojadas como prioritarias, articuladas con los temas fundamentales para el desarrollo del ser y propiciar el bienestar laboral.

Esta información se enriqueció con las conclusiones arrojadas en la estrategia de intervención denominada “Transformando la Energía Organizacional – TEO 2024-2025”, en aspectos relacionados con la necesidad de reforzar entre los servidores las habilidades blandas requeridas para el cumplimiento de las metas institucionales y orientadas a conseguir el servidor público idóneo que todos los ciudadanos deseamos.

Como resultado de la aplicación de la encuesta de clima laboral realizada en el último trimestre de 2025 y atendiendo lo dispuesto en el Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020-

2030 del DAFP en el tópico de “Habilidades y Competencias”, así como en el Decreto 815 de 2018 que determina las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos; para la presente vigencia se hace necesario continuar con la intervención de clima laboral, a través del fortalecimiento de habilidades blandas, la apropiación del código de integridad del servidor público y continuar con la implementación de la política de inclusión y no discriminación entre todos los servidores por medio de actividades o campañas que posibiliten su aplicación en el diario vivir, con miras a la consolidación de una cultura organizacional sólida.

Para el 2026 se evidencio la necesidad de fortalecer la comunicación asertiva entre los equipos y los siguientes temas que se presentan los cuales impactan en el clima organizacional:

- Compromiso participativo y democrático: código de integridad y buen gobierno, comunicación abierta y transparente, participación y atención al ciudadano, cultura organizacional participativa y democrática.
- Estrategias de Comunicación y Educación: Programación Neurolingüística, Comunicación estratégica y su característica social, económica y cultural que permite la conexión entre la organización y el entorno, Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal según tipo de interlocutor)
- Habilidades de transformación del conflicto: Desarrollo de habilidades para resolver conflictos, Habilidades de escucha para una comunicación eficaz, Análisis de situaciones y selección de escenarios eficaces, Reconocimiento y aceptación de la diversidad, generación de conductas y comportamiento no discriminativos.
- Práctica Reflexiva Continua: Liderazgo inspirador y motivador, Comunicación Asertiva y eficaz para líderes, Claridad de Roles y responsabilidades en el trabajo en equipo, Trabajo Colaborativo para consecución de metas comunes.
- Competencias comportamentales comunes a todos los servidores públicos que los servidores de la ANH consideran importante reforzar: Trabajo en equipo, Adaptación al Cambio, Aprendizaje continuo y orientación a resultados.

El detalle y las estrategias se desarrollarán de forma coordinada a través de las actividades del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan de Formación y Capacitación para la vigencia 2026.

6.4 Medición de Riesgo Psicosocial

Dada la importancia que tiene para la Agencia Nacional de Hidrocarburos el Talento Humano y la implementación de herramientas que permitan realizar actividades de promoción y prevención de la salud tanto física como mental y con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente en la materia se aplicará la batería aprobada por el Ministerio de Salud sobre factores psicosociales que comprende tres aspectos a saber: intralaborales, extralaborales y condiciones individuales.

Se buscará una cobertura de al menos y 80% de participación de la población objeto. Lo anterior para identificar el nivel de riesgo en el que se encuentra la entidad y con ello formular el plan de trabajo a desarrollar.

En este sentido las diferentes charas en temas psicosociales, las semanas y actividades de bienestar donde se abordan temas psicológicos, las piezas comunicativas que se difunden por medio de los canales de comunicación de la ANH con mensajes relacionados a la prevención del riesgo psicosocial y la promoción de la salud, los espacios de escucha y demás estrategias enfocadas a mitigar el riesgo psicosocial y a intervenir en los casos donde se presentan.

6.5 Resultado Encuesta de Expectativas en Bienestar Social

Se remitió la encuesta a todos los servidores públicos de la planta en el mes de diciembre, los detalles de las preferencias y resultados se verán reflejados en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026, en los cuales adicionalmente se incluirán las prioridades institucionales y los acuerdos Sindicales vigentes.

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 2026, en el cual también se articularán las prioridades institucionales, entre otras la transición energética justa y posible transformación institucional.

6.7 Resultados de la medición en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión FURAG (2024)

El MIPG cuenta con el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión FURAG como instrumento, en el cual se recolecta la información sobre la implementación de las políticas, procesa la información estadísticamente y se calcula el índice de desempeño institucional.

Se genera información para fortalecer la toma de decisiones en materia de gestión institucional y formulación o ajustes a las políticas de gestión y desempeño.

El FURAG II consolida en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano, como se muestra a continuación en la siguiente tabla los resultados alcanzados para la ANH, sobre la evaluación de la gestión correspondiente a la vigencia 2024:

Así mismo se proyectan los resultados obtenidos en las 3 Políticas que muestran la Gestión estratégica del Talento Humano, de manera comparativa en las últimas tres vigencias, así:

DIMENSIÓN	RESULTADO		
	(Comparativo)		
	2022	2023	2024
Índice de Desempeño Institucional	85,5	86,2	90.1
D1 Talento Humano	81.3	87,1	93.1
D2Direccionamiento Estratégico y Planeación	88,6	92,6	95.4
D3 Gestión para Resultados con Valores	91,3	91.4	92.5
D4 Evaluación de Resultados	97,6	98,2	97.5
D5 Información y Comunicación	83,3	78,7	84.5
D6 Gestión del Conocimiento	86	89,5	88.2
D7 Control Interno	82,6	87,8	93.8

POLÍTICA	RESULTADO		
	(Comparativo)		
	2022	2023	2024
POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	95,5	86,6	93.1
POLÍTICA 2 Integridad	73,7	87,'0	92.5
POLITICA 18 Gestión del Conocimiento	86	89.5	88.2

Fuente: Creación propia con los resultados de medición de FURAG de las últimas tres vigencias DAFF.

7 Plan Estratégico de Talento Humano

7.1 Ingreso

7.1.1 Plan de Previsión de Recursos Humanos

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, permite a la entidad la identificación de necesidades de personal en desarrollo de la gestión del talento humano; permite determinar, de manera anticipada las medidas necesarias para atender dichas necesidades con la disponibilidad interna mediante reubicación del personal, nombramiento provisional, encargo o externas, adelantando la provisión de empleos a través del concurso de méritos, para el cumplimiento de la misión institucional.

Las actividades, recursos asignados y mecanismos de seguimiento, medición, análisis y evaluación se presentan en forma detallada en el Plan de Previsión de Recursos Humanos ANH 2026.

7.1.1 Plan Anual de Vacantes

Este plan presenta el inventario de los empleos vacantes de la ANH, así como las estrategias de provisión de los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva para la presente vigencia, teniendo en cuenta la información de planta actualizada con fecha enero de 2026, la normatividad vigente y las necesidades del talento humano que requiere la Entidad, este plan permite:

- Contar con información actualizada, relacionada a las vacantes de conformidad a las diferentes novedades registradas en la planta de personal de la ANH
- Identificar los empleos vacantes en la planta de personal de la ANH y especificar las acciones para la provisión transitoria o definitiva de los mismos.

El detalle de las actividades, recursos asignados y mecanismos de seguimiento, medición y evaluación se pueden consultar en el Plan anual de vacantes ANH 2026.

7.2 Desarrollo

7.2.1 Plan Institucional de Capacitación-PIC

El Plan Institucional de Capacitación de la ANH, busca desarrollar actividades de formación y capacitación dirigidas a generar conocimientos y fortalecer las competencias de los servidores públicos de la entidad, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva, para el logro del cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

Las actividades y los recursos asignados y mecanismos de seguimiento, medición, análisis y evaluación se pueden consultar en el Plan Institucional de Capacitación PIC-ANH 2026.

Ver integración, seguimiento, medición, análisis y evaluación en el Plan Institucional de Capacitación ANH 2026.

7.2.2 Plan de Bienestar / Plan de Incentivos Institucionales

El Plan de Bienestar Social e Incentivos está encaminado al desarrollo de estrategias que contribuyan al logro del mejoramiento del clima laboral, el desarrollo de los incentivos, así como la integración del servidor público y su familia con el entorno laboral, así como fortalecer los lazos fraternos y de amistad en procura del mejoramiento de los niveles de productividad, satisfacción y motivación.

Ver actividades, recursos asignados y mecanismos de seguimiento, medición, análisis y evaluación en el Plan de Bienestar e Incentivos institucionales ANH 2026.

Ver integración, seguimiento, medición, análisis y evaluación en el Plan de Bienestar ANH 2026

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

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo en la AHH, busca a través del diseño de estrategias el cumplimiento de los estándares mínimos, para el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud de los servidores públicos de la entidad, reducir los accidentes de trabajo, enfermedades y ausentismo laborales, prevención y promoción de la salud física y psicológica facilitando hábitos de vida saludable que enfocado en cada una de las esferas del ser humano potencializando el bienestar laboral directamente relacionado con la salud, que puedan afectar el desempeño de las funciones de los servidores públicos y contratistas.

El desarrollo de las actividades, recursos asignados y mecanismos de seguimiento, medición, análisis y evaluación pueden ser consultados en el Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo ANH 2026.

Ver integración, seguimiento, medición, análisis y evaluación en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo ANH 2026

7.3 Programa de desvinculación asistida

Este programa busca fortalecer las estrategias y mecanismos asociados a la fase de retiro dentro del ciclo de vida laboral del servidor público, que permita a la ANH, realizar el acompañamiento y preparación de los servidores públicos que deban retirarse de la entidad por pensión, por renuncia regularmente aceptada, por mejor oportunidad laboral en otras entidades o el paso a empresas privadas, por finalización del nombramiento en provisionalidad y en caso de adelantar procesos de rediseño y/o modernización institucional que impacten la planta de personal. Las actividades relacionadas con este tópico se desarrollarán dentro del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

Se propone realizar la entrevista de retiro para conocer los motivos del retiro y planes del servidor público, así como para las acciones de mejora que se derivan de la aplicación de ese instrumento que permite identificar retención del talento humano y mejora en procesos.

Así mismo, desarrollar estrategias instituciones que permitan desde la gestión del talento humano enmarcadas en la gestión del conocimiento facilitar la transferencia de conocimiento y saberes por parte de quienes se retiran de la entidad con el fin de mitigar la fuga de conocimiento.

8. Gestión del conocimiento

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, ayuda a gestionar el conocimiento a través de la implementación de la Dimensión 6- Gestión del Conocimiento y la Innovación, fortaleciendo de forma transversal a las demás dimensiones, ya que el conocimiento que se genera en una entidad es la clave para su funcionamiento, facilita la adaptación a las nuevas tecnologías (análogas y digitales), conecta el conocimiento entre los servidores y promueve buenas prácticas de gestión.

Esta dimensión se desarrolla a través de 4 ejes:

- Herramientas de uso y apropiación
- Cultura de compartir y difundir
- Generación y producción de conocimiento
- Analítica institucional

La Agencia Nacional de Hidrocarburos, continua su implementación a través de proponer que se realicen planes de transferencia del conocimiento priorizando las personas pre pensionadas, seguido de todo el personal para que, a través de un plan de mentoría, entrenamiento, capacitación personalizada con sus pares transfieran el conocimiento. De igual manera continuar con sesiones de transferencia de conocimiento dado los expertos en diversas temáticas importantes para la misionalidad de la entidad continuar con acciones propias que generen lecciones aprendidas, buenas prácticas, retención del conocimiento y documentación de ese conocimiento actualizado sistematizándolo en un repositorio.

9. Equidad de Género

En desarrollo de la política de equidad de género la entidad diseña un plan de trabajo con el fin de: Implementar estrategias de prevención y sensibilización que permitan garantizar un entorno laboral inclusivo mediante acciones prácticas que promuevan la equidad de género; medir el nivel de satisfacción de los servidores públicos y colaboradores, mediante una encuesta con los programas de equidad de género implementados en la agencia nacional de hidrocarburos; atender los casos de acoso sexual y violencia basada en género que se presenten en la Agencia Nacional de Hidrocarburos, asegurando un entorno seguro y libre de discriminación. Dentro del plan de trabajo propuesto para el 2026 se encuentra continuar interviniendo en sesiones prácticas que rompan los esquemas de patrones de comportamiento aprendidos con sesgos de género, machismo o prejuicios de conceptos frente a la mujer, planteando acciones para la defensa de los derechos humanos adoptando acciones de nuevas masculinidades y comportamientos basados en la apropiación de los derechos de todas las personas a través de un trato respetuoso con la dignidad humana evitando cualquier tipo de discriminación. La agencia como parte del sector de minas y energía continuara participando en las acciones de implementación de la política de mujer y equidad de género dentro de las acciones gubernamentales para trabajar en pro del cumplimiento de la igualdad de género y en articulación con el plan de sostenibilidad del sector.

10. Política de Integridad

La Agencia Nacional de Hidrocarburos, para continuar fortaleciendo un servicio público eficiente y transparente, está comprometida en la cultura de la legalidad propiciando comportamientos éticos en cada uno de los servidores públicos que integran la Agencia y adoptando pautas de comportamiento de la cultura ética y de transparencia pública, destacándonos como una entidad líder en el sector hidrocarburífero a nivel nacional e internacional.

Por consiguiente, para la implementación de la Política de Integridad desde el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, se aplicará el manual de implementación de integridad lineamiento emitido por el DAFP donde se utilicen las cajas de herramientas, sensibilizaciones, sesiones de interacción de apropiación de los valores del servidor público, potencialización de redes como las de gestores de integridad con el objetivo de continuar fortaleciendo una cultura de transparencia, se propone campañas de difusión y utilización de los canales de comunicación institucionales, y se programarán actividades prácticas, talleres, capacitaciones para continuar implementando la política de integridad con las actualizaciones normativas a que haya lugar, promoviendo los valores del servicio público: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

De igual forma desde talento humano de manera transversal se diseñan acciones que se relacionen con el programa de ética pública y transparencia y los controles de debida diligencia en la adopción de las declaraciones de conflicto de intereses, personas políticamente expuestas y en la prevención de declarar en el aplicativo de integridad pública cualquier riesgo a los que se vea expuesto en el desarrollo de sus funciones u obligaciones.

11. Plan de alistamiento par la vinculación de personas en condición de discapacidad

La Agencia Nacional de Hidrocarburos alineada a las políticas públicas da cumplimiento a lo establecido en el Decreto 2011 del 30 de noviembre 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 Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”. razón por la cual coordina las acciones para adelantar la vinculación de personas en condición de discapacidad.

Decreto 1401 de 2025 Departamento Administrativo de la Función Pública: “*Por medio de la cual se adiciona el capítulo 4 al título 12 de la parte 2 del libro número 1083 de 2015 único reglamentario del sector de la función pública referente al procedimiento para la reserva de plazas para personas con discapacidad en los concursos de ingreso, ascenso, en el sistema general de carrera administrativa*”.

Teniendo en cuenta el decreto mencionado la Agencia realizará el procedimiento para la provisión de plazas reservadas en los diferentes niveles de cargos, vacantes definitivas a fin de presentar ante la Comisión Nacional del Servicio Civil las vacantes a concursos para personas en condición de discapacidad.

La Agencia Nacional de Hidrocarburos identificará priorizará y ejecutará el procedimiento para adoptar los criterios establecidos en el decreto anteriormente señalado y ejercerá la implementación de la acerca de los lineamientos generales para la implementación de la ley con los ajustes razonables de accesibilidad y criterios de inclusión para garantizar el porcentaje establecido para la vinculación del personal de planta.

Es de anotar que durante la vigencia 2025 se solicito una visita para verificar las condiciones físicas de infraestructura para las personas en condición de discapacidad teniendo en cuenta las instalaciones de la ANH el nivel de accesibilidad y los criterios de inclusión, los mínimos razonables y el proceso de la mano de RECA (red de empleo con apoyo). De esta gestión se obtuvo un documento de accesibilidad haciendo parte del plan de alistamiento para la vinculación de técnicos, tecnólogos o profesionales en condición de discapacidad.

12 integración los Planes Institucionales y Estratégicos al Plan de Acción

El Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2026 se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, los resultados del último FURAG, el Plan de Transparencia y ética Pública que inicio en el 2025 su aplicabilidad, la normatividad vigente y expedida en los últimos años y las directrices del gobierno nacional en la materia. Adicionalmente se encuentra conformado por cada uno de los planes que hacen parte del grupo interno de trabajo de TH estos son: Plan de Provisión y Plan de Vacantes, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se busca consolidar cada una de las directrices emanadas desde el gobierno en lo que respecta a Talento Humano en la construcción de PETH siendo fundamental la dimensión del talento humano.

El 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”, 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 2026.

13. Presupuesto para los planes de Talento Humano

Para la vigencia 2026 se cuenta con los siguientes recursos asignados acordes con la resolución 0011 del 8 de enero de 2026, de acuerdo con los siguiente:

Plan	APROPIACIÓN VIGENTE
Plan Anual de Vacantes	\$ 0
Plan Bienestar Social e incentivos	\$ 700.000.000
Plan Comisiones y Gastos de Viaje	\$ 185.757.183
Plan Contratos de prestación de servicios	\$ 1.462.000.000
Plan Institucional de Capacitación	\$ 546.429.290
Plan Previsión de Recursos Humanos	\$ 46.418.587.000
Plan Seguridad y Salud en el Trabajo	\$ 266.285.558
Servicios financieros	\$ 44.716.462
Total	\$ 49.623.775.493

14. Seguimiento y Medición

Por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, el seguimiento al Plan Estratégico de Talento y los demás planes que lo integran (Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo) se realizará mensualmente por medio de reuniones de seguimiento a cada una de las actividades acordadas y a los indicadores internos con los entregables y productos acordados, propios de la planeación. Para ello se medirá el porcentaje de avance de cada uno de los planes, conforme a la ejecución de actividades programadas en sus cronogramas y al cumplimiento de los indicadores definidos.

Adicionalmente, como varias de las actividades que contienen este documento hacen parte del Plan de Acción y del Programa de Transparencia y Ética Pública, la Oficina Asesora de Planeación efectuará seguimiento trimestral y cuatrimestral, respectivamente.

En concordancia con el Plan Estratégico Institucional el Plan Estratégico de Talento Humano contribuye al objetivo de la ANH: “Afianzar la gestión y desempeño organizacional eficiente y equitativo, generando mayor confianza ciudadana, transformación e innovación institucional.

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

La siguiente tabla se alimenta con los objetivos generales y estratégicos que hacen parte de cada plan que integran el PETH

El Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra alineado al objetivo estratégico de la ANH: Afianzar la gestión y desempeño organizacional eficiente y equitativo, generando mayor confianza

ciudadana, transformación e innovación institucional. Y el indicador que le corresponde es: Evaluación de Gestión Institucional FURAG - MIPG

Eje estratégico plan que conforma el PETH	Objetivo	Indicador	Frecuencia de medición	Meta esperada
Subproceso Talento Humano Tema Plan de capacitación	Alinear las actividades del PIC 2026 con las necesidades estratégicas de la ANH, utilizando la retroalimentación de evaluaciones del desempeño, resultados del PIC 2025, encuestas de diagnóstico y brechas detectadas para mejorar el desempeño de las funciones y las capacidades de los empleados en su lugar de trabajo. Identificar y abordar las deficiencias y brechas institucionales, utilizando los resultados de encuestas y evaluaciones de otros organismos como el MIPG y SERI para mejorar la gestión y cerrar brechas institucionales, buscando satisfacer las demandas reales de desarrollo del personal vinculado. Orientar las acciones del PIC	Indicador de Cumplimiento: Ejecución de actividades de Plan Institucional de Formación y Capacitación PIC 2026 contra las actividades planeadas en un periodo determinado. Cobertura: número de servidores de la ANH que participan en cada actividad prevista en el cronograma de Formación y Capacitación. Medición de la satisfacción: nivel de satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el Plan Institucional de Formación y Capacitación PIC, cada vez que se realizan. Cobertura: número de servidores de la ANH que participan en actividades ofrecidas por otras entidades por orientación de la ANH o por interés propio.	mensual	

	hacia el reconocimiento y fortalecimiento de los valores y procedimientos administrativos de la entidad, facilitando la colaboración y la comunicación efectiva entre dependencias y equipos de trabajo a través de programas de formación en habilidades interpersonales, aumentando la sinergia y el logro de objetivos compartidos.			
Subproceso Talento Humano Tema: Plan de Bienestar e Incentivos	Promover iniciativas y estrategias para los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, promoviendo la motivación, la identidad y vocación por el buen servicio público.	Indicador de Cumplimiento: Ejecución de actividades de bienestar, Estímulos e Incentivos contra las actividades planeadas en un periodo determinado. Cobertura: número de servidores de la ANH que participan en cada actividad prevista en el cronograma de bienestar e incentivos. Medición de la satisfacción: nivel de satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el plan de Bienestar, cada vez que se realizan.	mensual	

Subproceso de Talento Humano Tema: Seguridad y Salud en el Trabajo	Mantener y mejorar continuamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, mediante el desarrollo de estrategias basadas en la identificación de peligros, la evaluación y el control de los riesgos laborales y la gestión de oportunidades, con el fin de promover entornos de trabajo seguros y saludables, prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, asegurar el cumplimiento de la normativa legal vigente y fortalecer el bienestar físico, mental y social de los servidores públicos y colaboradores de la entidad.	Indicadores de Estructura: Estos constituyen medidas verificables que reflejan la disponibilidad y accesibilidad de recursos, políticas y la organización que la Agencia posee para abordar las demandas y necesidades en materia de Salud, Seguridad y Trabajo (SST) Indicadores de proceso: Son las medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST Indicadores de Resultado: Estos son medidas verificables que reflejan los cambios logrados durante el periodo definido, fundamentándose en la programación realizada y en la asignación de recursos propios del programa o del sistema de gestión. Estos indicadores responden a la pregunta: "¿Qué logros se han alcanzado en	mensual	

		materia de seguridad y salud en el trabajo, a partir de la implementación del SG-SST, en un tiempo determinado?" Los mismos se presentan a continuación.		
Subproceso de Talento Humano Tema: Plan anual de vacantes y previsión de recursos humanos.	Mantener actualizada la información sobre el estado de provisión de la planta de personal de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, con el fin de planificar y establecer la provisión de vacantes para la vigencia 2026 con personal idóneo y mediante la aplicación de normas que regulan el empleo público	Numero de vacantes de carrera gestionadas ante la CNSC sobre el número de vacantes definitivas de carrera existente Numero de vacantes provistas sobre el número de vacantes definitivas existentes + número de vacantes generadas	mensual	
Subproceso de Talento Humano Tema			mensual	

14.-Bibliografía

- Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de gestión estratégica del talento humano.
- Departamento Administrativo de la Función Pública 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
- Programa de desvinculación asistida
- Secretaria de Transparencia. Programa de Transparencia y ética publica