

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022



El futuro
es de todos

Minenergía

AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS

Presidente

José Armando Zamora Reyes

Vicepresidentes

Liliana María Zuleta Tobon

Andres Felipe Bitar Arrázola

Alejandro Niño Avella

John Fernando Escobar Martínez

Camilo Enrique Álvarez Hernández

Tabla de Contenido

| | |
|--|-----------|
| 1. INTRODUCCIÓN | 4 |
| 2. OBJETIVOS | 7 |
| 2.1. Alcance | 7 |
| 2.2. Objetivo General | 7 |
| 2.3. Objetivos específicos | 7 |
| 3. CONTEXTO ORGANIZACIONAL..... | 9 |
| 3.1. Visión | 9 |
| 3.2. Misión | 9 |
| 3.3. Objetivos estratégicos institucionales..... | 9 |
| 3.4. Políticas MIPG asociadas al plan | 9 |
| 4. MARCO NORMATIVO | 11 |
| 4.1. Definiciones y siglas..... | 11 |
| 4.2. Marco normativo | 12 |
| 4.3. Normas especiales a tener en cuenta | 13 |
| 5. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL..... | 14 |
| 5.1. Planta de Personal Autorizada | 14 |
| 5.2. Clasificación empleos de la ANH según la naturaleza de sus funciones | 14 |
| Empleos de Libre Nombramiento y Remoción | 16 |
| 5.2.1. Empleos de Carrera Administrativa..... | 17 |
| 5.2.2. Empleos por Nivel y Despacho y Planta Global | 17 |
| 5.2.3. Planta de Personal Provista..... | 17 |
| 5.2.4. Planta de Personal Provista por Nivel de Responsabilidad | 18 |
| 5.2.5. Planta de Personal Autorizada y Provista por Dependencia | 19 |
| 5.2.6. Planta de Personal Provista por Género | 19 |
| 5.2.7. Planta de Personal Provista por Distribución Etaria | 20 |
| 5.2.8. Planta de Personal Provista por Disciplina Académica en Pregrado..... | 20 |
| 5.2.9. Planta de Personal Provista y Contratistas por Dependencia | 21 |
| 5.2.10. Total Vacantes Planta de Personal ANH..... | 22 |
| 5.2.11. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción | 22 |
| 5.2.12. Empleos de Carrera Administrativa..... | 23 |
| 5.3. Permanencia..... | 23 |
| 5.4. Retiro | 24 |
| 5.5. Empleos necesarios en la Agencia Nacional de Hidrocarburos, para la gestión de los procesos y los proyectos | 25 |

| | |
|---|-----------|
| 5.6. Previsión de cargos en la Agencia Nacional de Hidrocarburos. Proceso de Rediseño Organizacional | 25 |
| 5.7. Ley 2056 del 2020 -Nuevo Sistema General de Regalías-: previsión de nuevos cargos o empleos temporales de libre nombramiento y remoción requeridos para el cumplimiento de las funciones | 26 |
| 6. ACTIVIDADES Y RECURSOS | 28 |
| 6.1. Estimación de costos y aseguramiento de la financiación de la planta de personal 2021 28 | |
| 6.2. Actividades esenciales de valor | 29 |
| 6.3. Cronograma de actividades..... | 30 |
| 7. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN..... | 32 |
| 8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA | 33 |
| 9. CONTROL DE CAMBIOS..... | 34 |

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, es una herramienta estratégica para la gestión del talento humano, que busca prever (*conjeturar o ver con anticipación lo que va a suceder a través de la interpretación de indicios, hechos o comportamientos*) o anticipar o pronosticar (*conocer el futuro a través de indicios*) lo que va a suceder en materia de gestión del talento humano en la Agencia Nacional de Hidrocarburos-ANH-, con el propósito de planificar la gestión estratégica del talento humano en la vigencia 2022 y garantizar la disponibilidad del talento humano para la operación de la estrategia, la gestión de los procesos y la generación de valor público

Es una herramienta estratégica necesaria para calcular los empleos necesarios, identificar las formas de cubrir las necesidades de personal, estimar los costos de personal, definir las políticas para el mejoramiento de la gestión del talento humano, administrar efectivamente la planta de personal y mantener actualizada la planta de personal necesaria para el cumplimiento eficiente de las funciones de la entidad y el cumplimiento de los objetivos estratégicos, para lo cual se tendrá en cuenta la política de racionalización del gasto público y el crecimiento de las plantas de personal a costo cero, según lo establece el Decreto 1009 del 14 de julio de 2020 “Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto”, que establece: “ARTICULO 2. MODIFICACIÓN DE PLANTA DE PERSONAL, ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA Y GASTOS DE PERSONAL. La planta de personal y la estructura administrativa de las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación y que pertenecen a la Rama Ejecutiva del Poder Público del orden nacional, solamente se podrá modificar cuando dicha reforma sea a costo cero o genere ahorros en los gastos de la entidad.”.

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que “1. *Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:*

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano”.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Agencia Nacional de Hidrocarburos-Grupo interno de Trabajo de Talento Humano-, diseña cada año un plan de previsión de recursos humanos, como una herramienta de gestión que permita la actualización de la información correspondiente a los cargos vacantes (al cálculo de los empleos necesario necesarios para atender las necesidades institucionales, identificar las formas de cubrir las necesidades de personal para el período anual, la estimación de los costos de pernal y el aseguramiento de la financiación) de conformidad con los lineamientos que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública para tal fin y la forma de provisión de los empleos dada en el marco normativo, y así garantizar la continuidad en la prestación de los servicios a cargo de la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

El plan de previsión de recursos humanos de la ANH, esta alineado con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad, con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG- y su instrumento de evaluación FURAG, con los planes institucionales, proyectos y los procesos. Además, busca dar respuesta a los requisitos exigidos por la metodología FURAG, del

Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, con el fin de mejorar los niveles de desempeño, evaluación y resultados para la generación de valor público.

2. OBJETIVOS

2.1. Alcance

El Plan de previsión de recursos humanos, comprende todos los cargos que hacen parte de la planta de personal de la ANH y sus actividades están orientadas a prever, anticipar o pronosticar lo que va a suceder en materia de gestión del talento humano en la Agencia Nacional de Hidrocarburos-ANH- en la vigencia 2022, para el funcionamiento, operación, cumplimiento de los objetivos estratégicos, cumplimiento de las metas, logro de los resultados previstos y la generación de valor público.

El Plan de previsión de recursos humanos, permite aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para prever o pronosticar la estructura de planta de la entidad, incluida la provisión de vacantes, de manera que permita cubrir las necesidades de la Agencia Nacional de Hidrocarburos en lo que respecta al recurso humano y su disponibilidad para la operación de la estrategia y de los procesos.

2.2. Objetivo General

Prever, anticipar o pronosticar el cálculo anual de los empleos necesarios para atender las necesidades presentes y futuras de la Agencia Nacional de Hidrocarburos-ANH- y así garantizar la operación de la estrategia y la continuidad en la prestación de los servicios a cargo de la Agencia, para la generación de valor público.

2.3. Objetivos específicos

- Realizar el cálculo de los cargos/empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos, perfiles, procesos y proyectos, con el fin de atender las necesidades presentes y futuras de la entidad.
- Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas para el período actual, considerando medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Estimar los costos de personal y asegurar su financiación presente y futura.

- Mantener actualizada la planta de personal necesaria para el cumplimiento eficiente de las funciones de la entidad y el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

3. CONTEXTO ORGANIZACIONAL

3.1. Visión

Seremos reconocidos en 2025 como una Entidad modelo en el mundo por:

- El conocimiento del potencial del subsuelo colombiano y optimizar su aprovechamiento.
- La eficiencia y transparencia en la administración de hidrocarburos y el trabajo conjunto con la industria y la comunidad.
- El profesionalismo de nuestro equipo, el alto nivel tecnológico y la eficiencia, y agilidad en nuestros procesos.

3.2. 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.

3.3. Objetivos estratégicos institucionales

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

3.4. Políticas MIPG asociadas al plan

El Plan de Previsión de recursos humanos, según el Plan Estratégico Institucional ANH 2018-2022; esta alineada con el objetivo estratégico: *“Asegurar la funcionalidad del Sistema de Gestión Integrado y de Control, alcanzando la mejora continua de los procesos”* y su correspondiente estrategia: *“Administrar el talento humano, promover su bienestar y*

potenciar sus habilidades y competencias”, la cual tiene dos indicadores: a) Nivel de ejecución del plan estratégico del talento humano y b) Nivel de satisfacción del talento humano.

En el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG-, el Plan de previsión de recursos humanos esta asociado con la Dimensión 1.Talento humano, cuyo propósito es ofrecerle a las entidades públicas 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, 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 y con ello, esta asociados a sus dos políticas:

Gestión Estratégica del Talento Humano: El propósito de esta política es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

Integridad: El propósito de esta política es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

4. MARCO NORMATIVO

4.1. Definiciones y siglas

Definiciones

Empleo Público. El artículo 2° del Decreto 770 de 2005 define el empleo público como “*el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado*”. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Encargo. Modo de provisión transitoria de los empleos, que además constituye un derecho preferencial de los servidores escalafonados, siempre y cuando el empleo sea de carrera administrativa.

Provisional. Procede excepcionalmente cuando no haya personal de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser encargado y no existe lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.

Previsión: “es un término que procede del latín *praevisio* y que refiere a la acción o efecto de *pever* (conjeturar lo que va a suceder a través de la interpretación de indicios o señales; ver con anticipación; preparar para futuras contingencias)”.

Siglas

ANH: Agencia Nacional de Hidrocarburos

DAFP. Departamento Administrativo de la Función Pública

CNSC. Comisión Nacional del Servicio Civil

OPEC. Oferta Pública de Empleos de Carrera

MME: Ministerio de Minas y Energía

SIMO. Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad

4.2. Marco normativo

| NORMA | DESCRIPCIÓN GENERAL |
|---|--|
| Constitución Política de Colombia | Artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos |
| Ley 909 de 2004 | Reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa en Colombia |
| Ley 1960 de 2019 | Modifican la Ley 909 de 2004 (Artículo 24 y 29), el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones |
| Ley 1955 de 2019 | Plan Nacional de Desarrollo 2018 2022, Art. 263. Reducción de la provisionalidad en el empleo público. |
| Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 | Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. |
| Decreto 508 de 2012 | Establece el sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos públicos de las Agencias Estatales |
| Decreto 509 de 2012 | Establece funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de las Agencias Estatales |
| Decreto 766 de 2012, y los sus modificatorios (Decreto 1128 y 2584 de 2012) | Modifica la planta de personal de la ANH |
| Circular de la CNSC 201610000000057 de 2016 | Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa - concurso de méritos |
| Circular de la CNSC 20181000000027 | Deber de las entidades públicas de apropiar el monto de los recursos y priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos para proveer empleos de carrera administrativa. |
| Circular CNSC 20191000000137 | Lineamientos para dar cumplimiento al artículo 263 de la Ley 1955 de 2019 |
| Circular CNSC 20191000000157 | Lineamientos para dar cumplimiento al artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2° de la Ley 1960 de 2019, concursos de ascenso (cerrados). |
| Circular de la CNSC 20191000000117 | Lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos |
| Resolución ANH 699 de 2019 | Establece el procedimiento para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, a través de la figura del encargo. |
| Resolución 683 de noviembre 01 de 2019 | "Por la cual se deroga la Resolución N° 203 de 2019 y se implementa la política de estudio confiabilidad de ingreso a la Agencia Nacional de Hidrocarburos-ANH" |

| NORMA | DESCRIPCIÓN GENERAL |
|--|--|
| Decretos: 714 de 2010; 0766 de 2012; 1128 de 2012; 2584 de 2012 y 2880 de 2013 | Hacen referencia a la creación de planta de la ANH |

4.3. Normas especiales a tener en cuenta

Durante la presente vigencia antes de iniciar la convocatoria se revisará continuamente lo relacionado con el programa Estado Joven.

Nota: La Ley 1780 de 2016, encomendo a Mintrabajo y DAFP, el desarrollo de una política que incentive, fomente y coordine los programas de jóvenes talentos. La ley pretende impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años. Estado joven es una iniciativa desarrollada por el Ministerio del trabajo y el DAFP,...incentivos para las prácticas laborales y judicaturas en el sector Público.

La Ley 1955 en el artículo 263. Establece medidas para la reducción de la provisionalidad en el empleo público, y entre otras medidas indica que para los casos de los servidores vinculados en provisionalidad que a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley le falten tres (3) años o menos para causar el derecho a la pensión de jubilación, serán ofertados por la CNSC una vez el servidor cause su respectivo derecho pensional. En el 2021 se revisó en la ANH y ninguno de los servidores que desempeñan cargos en provisionalidad en vacancia definitiva cumple con esta condición, situación que fue comunicada a la CNSC.

Análisis de provisionalidades en la ANH 2020: La Ley 1960 de 2019, modificó las condiciones para el acceso a los encargos, modificando el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, como el artículo 29 de la misma ley, relacionada con los concursos para la provisión de cargos en vacancia definitiva, la cual incluyó los procesos de selección en ascenso para el 30% de las vacantes a proveer, y que será tenida en cuenta a, con el seguimiento de los lineamientos de la CNSC.

5. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

El plan de previsión de recursos humanos en la entidad ha sido una herramienta estratégica para planear, prever, pronósticar y calcular la planta de personal requerida por la entidad para la gestión operativa, cumplir con los objetivos, metas y resultados propuestos con el fin de generar valor público.

Los factores a nivel externo o interno que impactan el plan de previsión de vacantes, están determinados por la normativa, los lineamientos o las políticas para la previsión o cálculo de cargos que son expedidos por los organismos competentes y por el gobierno nacional.

El plan de previsión de cargos está alineado con los planes institucionales, toda vez que su impacto es la adecuada previsión, pronóstico y cálculos de los cargos requeridos para la operación, cumplimiento de los objetivos estratégicos y generación de valor público por parte de la entidad.

5.1. Planta de Personal Autorizada

La Agencia Nacional de Hidrocarburos cuenta con una planta de personal aprobada de 147 empleos.

5.2. Clasificación empleos de la ANH según la naturaleza de sus funciones

Según la naturaleza de las funciones, los requisitos y competencias laborales exigidas para su desempeño y para efectos del sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos a que se refiere el Decreto 508 de 2012, los empleos se agrupan en los siguientes niveles jerárquicos:

- Nivel Directivo
- Nivel Asesor
- Nivel Profesional
- Nivel Técnico

Nivel Directivo. Agrupa los empleos a los cuales corresponden funciones de direccionamiento estratégico, de formulación de políticas institucionales y de adopción de políticas, planes, programas y proyectos. Su caracterización implica el cumplimiento de

funciones de dirección, conducción y orientación en las Agencias Estatales de Naturaleza Especial.

Para el caso de la Agencia, son los siguientes:

| DENOMINACIÓN DEL EMPLEO | CÓDIGO | GRADO | NÚMERO |
|---------------------------|--------|-------|-----------|
| Presidente de Agencia | E1 | 08 | 01 |
| Vicepresidente de Agencia | E2 | 06 | 05 |
| Total Directivo | | | 06 |

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH

Nivel Asesor. Comprende los empleos que ejercen funciones de asesoría, control, evaluación, seguimiento y gestión de los planes, programas y proyectos definidos por el Nivel Directivo. Los empleos de este nivel conllevan al cumplimiento de funciones de orientar, asistir y aconsejar a los empleos del Nivel Directivo de las Agencias Estatales de Naturaleza Especial.

| DENOMINACIÓN DEL EMPLEO | CÓDIGO | GRADO | NÚMERO |
|----------------------------------|--------|-------|-----------|
| Gerente de Proyectos o Funcional | G2 | 10 | 10 |
| Jefe de Oficina de Agencia | G1 | 07 | 03 |
| Experto | G3 | 08 | 03 |
| Experto | G3 | 07 | 10 |
| Experto | G3 | 06 | 26 |
| Experto | G3 | 05 | 11 |
| Experto | G3 | 04 | 12 |
| Total Asesor | | | 75 |

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH

Nivel Profesional. Agrupa los empleos que ejercen funciones de asistencia, coordinación, ejecución y seguimiento de los planes, programas y proyectos institucionales; los cuales requieren de la aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional diferente a la técnica profesional y tecnológica.

| DENOMINACIÓN DEL EMPLEO | CÓDIGO | GRADO | NÚMERO |
|-------------------------|--------|-------|--------|
| Gestor | T1 | 19 | 06 |
| Gestor | T1 | 18 | 04 |
| Gestor | T1 | 17 | 05 |
| Gestor | T1 | 15 | 12 |

| DENOMINACIÓN DEL EMPLEO | CÓDIGO | GRADO | NÚMERO |
|--------------------------|--------|-------|-----------|
| Gestor | T1 | 12 | 02 |
| Experto | G3 | 11 | 01 |
| Analista | T2 | 06 | 05 |
| Analista | T1 | 05 | 04 |
| Analista | G3 | 04 | 03 |
| Total Profesional | | | 42 |

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH

Nivel Técnico. Comprende los empleos que ejercen funciones técnicas o de apoyo, cuyo objetivo es el desarrollo de los procesos y procedimientos misionales y de soporte, en los cuales predominan actividades técnicas y manuales o tareas de simple ejecución.

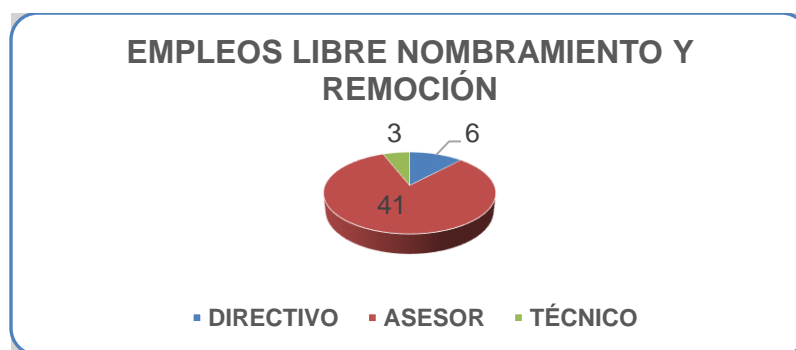
| DENOMINACIÓN DEL EMPLEO | CÓDIGO | GRADO | NÚMERO |
|----------------------------------|--------|-------|-----------|
| Técnico Asistencial | O1 | 12 | 01 |
| Técnico Asistencial | O1 | 11 | 08 |
| Técnico Asistencial | O1 | 10 | 07 |
| Técnico Asistencial | O1 | 07 | 02 |
| Técnico Asistencial | O1 | 05 | 06 |
| Total Técnico Asistencial | | | 24 |

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH

Empleos de Libre Nomenclatura y Remoción

| NIVEL | CARGOS APROBADOS | % |
|---------------------|------------------|-------------|
| DIRECTIVO | 6 | 12% |
| ASESOR | 41 | 82% |
| TÉCNICO | 3 | 6% |
| TOTAL L.N.R. | 50 | 100% |

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH

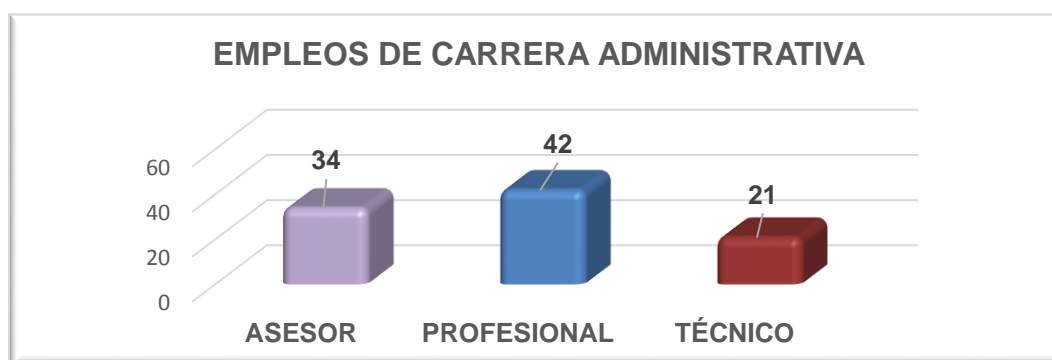


Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH

5.2.1. Empleos de Carrera Administrativa

| NIVEL | CARGOS APROBADOS | % |
|-------------------------------------|------------------|-------------|
| ASESOR | 34 | 35% |
| PROFESIONAL | 42 | 43% |
| TÉCNICO | 21 | 22% |
| TOTAL CARRERA ADMINISTRATIVA | 97 | 100% |

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH



Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH

5.2.2. Empleos por Nivel y Despacho y Planta Global

La planta de la Agencia Nacional de Hidrocarburos está constituida por 147 empleos aprobados y distribuidos por nivel de la siguiente manera:

| Niveles | Planta Despacho | Planta Global |
|--------------|-----------------|---------------|
| Directivo | 1 | 5 |
| Asesor | 38 | 37 |
| Profesional | 0 | 42 |
| Técnico | 3 | 21 |
| Total | 42 | 105 |

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH

5.2.3. Planta de Personal Provista

La Agencia Nacional de Hidrocarburos cuenta con una planta de personal aprobada de 147 empleos, la cual, con corte al 10 de diciembre de 2021, se encuentra provista como se refleja en los siguientes cuadros:

5.2.4. Planta de Personal Provista por Nivel de Responsabilidad

A la fecha de la elaboración del presente documento se cuenta con **128** empleos provistos del total de planta autorizada, en el nivel asesor se encuentran vinculados **73** servidores públicos que representan el **57%** de la planta provista. El **25%** son empleados del nivel profesional y el **14%** 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 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 | 73 | 57% |
| | Gerente Proyectos o Funcional Código G2 Grado 10 | 7 | | |
| | Experto Código G3 Grado 08 | 8 | | |
| | Experto Código G3 Grado 07 | 8 | | |
| | Experto Código G3 Grado 06 | 24 | | |
| | Experto Código G3 Grado 05 | 11 | | |
| Profesional | Experto Código G3 Grado 04 | 12 | 32 | 25% |
| | Gestor Código T1 Grado 19 | 6 | | |
| | Gestor Código T1 Grado 18 | 4 | | |
| | Gestor Código T1 Grado 17 | 5 | | |
| | Gestor Código T1 Grado 15 | 5 | | |
| | Gestor Código T1 Grado 12 | 2 | | |
| | Gestor Código T1 Grado 11 | 1 | | |
| | Analista Código T2 Grado 06 | 3 | | |
| | Analista Código T2 Grado 05 | 4 | | |
| Analista Código T2 Grado 04 | 2 | | | |
| Técnico Asistencial | Técnico Asistencial Código O1 Grado 12 | 1 | 18 | 14% |
| | Técnico Asistencial Código O1 Grado 11 | 6 | | |
| | Técnico Asistencial Código O1 Grado 10 | 6 | | |
| | Técnico Asistencial Código O1 Grado 07 | 0 | | |
| | Técnico Asistencial Código O1 Grado 05 | 5 | | |
| TOTAL | TOTAL PLANTA | 128 | 128 | 100% |

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

5.2.5. 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 | 38 | 90% |
| Oficina Asesora Jurídica | 15 | 13 | 87% |
| Oficina de Control Interno | 5 | 3 | 60% |
| Oficina de Tecnologías de la Información | 5 | 5 | 100% |
| V. Administrativa y Financiera | 23 | 22 | 96% |
| V. Operaciones, Regalías y Participaciones | 14 | 8 | 57% |
| Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos | 15 | 13 | 87% |
| Vicepresidencia de Promoción y Asignación de Áreas | 9 | 9 | 100% |
| Vicepresidencia Técnica | 19 | 17 | 89% |
| TOTAL | 147 | 128 | 87% |

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.

Dos (2) dependencias tienen 90% o más de su planta provista y son la Vicepresidencia Administrativa y Financiera y el Despacho de Presidencia y tres (3) tienen provista en más del 80% y corresponden a la Oficina Asesora Jurídica, Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos y la Vicepresidencia Técnica.

La Oficina de Control Interno y la Vicepresidencia de Operaciones, Regalías y Participaciones, tienen provista su planta de personal en un 60% y 57%, respectivamente.

5.2.6. Planta de Personal Provista por Género

Por género, como se presenta a continuación, el 55% de las personas vinculadas en la planta de personal de la ANH son hombres, con un total de 63 cargos provistos con este género y el 45%, esto es, 51 cargos, están siendo ocupados por mujeres.

| Planta de personal provista por género | | |
|--|------------|-------------|
| GENERO | NÚMERO | PORCENTAJE |
| Mujeres | 51 | 45% |
| Hombres | 63 | 55% |
| TOTAL | 114 | 100% |

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

5.2.7. Planta de Personal Provista por Distribución Etaria

Por distribución etaria, el rango de edad comprendido entre 41 y 50 años es preponderante en la Agencia Nacional de Hidrocarburos –ANH con un peso porcentual del **33.9%**, encontrándose 40 empleados en este rango. En contraposición, la población más joven de la Agencia es la que tiene una menor representación en la planta provista, siendo 3 personas que se encuentran en este rango de edad, del universo existente y que representa el **2.5%**, y cerca a ésta, se encuentra la población mayor de 61 años con 7 integrantes que representan el **5.9%**.

| Planta de personal provista distribución etaria | | |
|---|------------|-------------|
| RANGO | NÚMERO | PORCENTAJE |
| 26 a 30 años | 3 | 2,5% |
| 31 a 40 años | 22 | 18,6% |
| 41 a 50 años | 40 | 33,9% |
| 51 a 60 años | 46 | 39,0% |
| 61 o más | 7 | 5,9% |
| TOTAL | 118 | 100% |

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Es importante resaltar que el **78.8%** de la planta provista se encuentra ubicada en los rangos de 41 años o más de edad, lo que nos indica que tenemos una población madura y en plena etapa productiva.

5.2.8. Planta de Personal Provista por Disciplina Académica en Pregrado

Las profesiones con mayor representatividad en la Agencia son: Derecho con un **20%**, Administración de Empresas y Pública, Geología e Ingeniería Geológica e Ingeniería de Petróleos cada una con el **11%**, Contaduría Pública **8%**. Siguen en su orden Ingeniería Industrial con el **7%**; las Ingenierías de Sistemas, Química, Civil, Ambiental y Forestal en conjunto suman el **16%**. Economía y Psicología representan el **3%**, Ingeniería Catastral y Geodesia e Ingeniería Eléctrica suman el **3%**, Comunicación Social representan el **1%**.

| Distribución disciplina académica en pregrado | | |
|--|-----|-----|
| RANGO | NÚM | % |
| Derecho y Ciencias políticas | 23 | 20% |
| NBC de Administración (Empresas, Pública y Emp. Comerciales) | 13 | 11% |
| Geología/Ingeniería Geológica | 13 | 11% |
| Contaduría Pública | 9 | 8% |

| Distribución disciplina académica en pregrado | | |
|--|------------|-------------|
| RANGO | NÚM | % |
| Ingeniería de Petróleos | 12 | 11% |
| Ingeniería Industrial | 8 | 7% |
| Ingeniería de Sistemas | 5 | 4% |
| Ingeniería Química | 4 | 4% |
| Ingeniería Mecánica; Ingeniería de Minas; Ingeniería de Minas y Metalurgia | 4 | 4% |
| Ingeniería Civil | 4 | 4% |
| Ingeniería Ambiental, Ambiental y sanitaria; Ingeniería Forestal | 3 | 3% |
| Economía | 1 | 1% |
| Psicología | 2 | 2% |
| Ingeniería Catastral y Geodesia | 2 | 2% |
| Ingeniería Eléctrica | 1 | 1% |
| Comunicación Social | 1 | 1% |
| Formación Técnica Profesional | 4 | 4% |
| Universidad incompleta | 3 | 3% |
| Bachiller | 2 | 2% |
| TOTAL | 114 | 100% |

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

El 4% se encuentra en el nivel técnico profesional de diversas ramas, 3% universidad incompleta y 2% con el título de bachiller.

5.2.9. Planta de Personal Provista

| Dependencia | Servidores | Total |
|--|-------------------|--------------|
| Presidencia | 38 | 30% |
| Oficina de Control Interno | 3 | 2% |
| Vicepresidencia Administrativa y Financiera | 22 | 17% |
| Oficina Asesora Jurídica | 13 | 10% |
| Oficina de Tecnologías de la Información | 5 | 4% |
| Vicepresidencia de Operaciones, Regalías y Participación | 8 | 6% |
| Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos | 13 | 10% |
| Vicepresidencia Promoción y Asignación de Áreas | 9 | 7% |
| Vicepresidencia Técnica | 17 | 13% |
| TOTALES | 128 | 100% |

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

5.2.10. Total Vacantes Planta de Personal ANH

Revisada la planta de personal provista al 10 de diciembre de 2021, se encuentran los siguientes cargos vacantes:

| Vacantes definitivas libre nombramiento y carrera administrativa | | | |
|---|---|-----------------|---------------------------|
| Nivel | Denominación, Código y Grado | Vacantes | Asignación Mensual |
| Asesor | Gerente de Proyectos o Funcional Código G2 Grado 10 | 2 | \$20.328.046 |
| | Experto Código G3 Grado 07 | 1 | \$10.795.150 |
| | Experto Código G3 Grado 06 | 1 | \$9.683.481 |
| Profesional | Gestor Código T1 Grado 15 | 7 | \$7.488.921 |
| | Analista Código T2 Grado 06 | 2 | \$3.244.918 |
| | Analista Código T2 Grado 04 | 1 | \$2.677.682 |
| Técnico Asistencial | Técnico Asistencial Código O1 Grado 11 | 2 | \$2.721.555 |
| | Técnico Asistencial Código O1 Grado 10 | 1 | \$2.454.188 |
| | Técnico Asistencial Código O1 Grado 07 | 2 | \$2.054.695 |
| TOTAL | TOTAL VACANTES | 19 | |

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

5.2.11. 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.

5.2.12. 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 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.

5.3. Permanencia

La permanencia de los servidores de la ANH está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- **Mérito.** A los cargos de carrera administrativa se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.

- **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y el de libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.
- **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en equipo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

5.4. Retiro

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley, y deberá efectuarse mediante acto motivado.

La competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la Agencia Nacional de Hidrocarburos sólo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales **5.** Pensión de Jubilación y **7.** Edad de retiro forzoso. Para el caso de la ANH se encuentran con edad cumplida para pensión **6** servidoras públicas y **4** servidores públicos, sin embargo, aún no llegan a la edad de retiro forzoso, por tanto no existe certeza que se retiren en la vigencia de 2022.

Las demás situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, serán vacantes que se pueden presentar en la anualidad, por lo tanto, se atenderán en su preciso momento.

5.5. Empleos necesarios en la Agencia Nacional de Hidrocarburos, para la gestión de los procesos y los proyectos

Planta de Personal Existente

Los 147 cargos de planta de la entidad están distribuidos en las diferentes áreas de responsabilidad de la ANH (procesos y proyectos), presentando la distribución por dependencias, tal y como está identificada en el numeral 4.2.2 del presente documento.

Es de resaltar que desde la última modificación de la planta de personal realizada en el 2012, se ha detectado que el número de cargos existente no es suficiente para cubrir la totalidad de necesidades de cada una de las dependencias. Por ello inicialmente se contrató personal a través de terceros, siendo los últimos el Consorcio BDO para las áreas Financiera y Administrativa, contrato vigente hasta julio 2018, el CONSORCIO SEGUIMIENTO E&P ANH 2014 y la firma SERTIC S.A.S, que prestaron sus servicios a la Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos entre 2014 y el 2016, junto con personas naturales que vienen prestando sus servicios profesionales o técnicos a las distintas dependencias de la entidad, mediante la modalidad de **Contrato de Prestación de Servicios**, toda vez que como se ha expresado en este documento, con el personal de planta no se cubren los requerimientos de personal de la ANH y se ve afectada la capacidad institucional (MIPG), haciéndose necesario acudir a esta modalidad de contratación, para lo cual cada dependencia, de acuerdo a sus proyectos y planes a desarrollar en la vigencia, presenta la respectiva solicitud su análisis y aprobación en el Comité de Contratación y su posterior publicación en el Plan de Anual de Adquisiciones de la ANH, bien sea con personas naturales o jurídicas.

5.6. Previsión de cargos en la Agencia Nacional de Hidrocarburos. Proceso de Rediseño Organizacional

El Plan de previsión de recursos Humanos tiene información importante proveniente del plan anual de vacantes (Decretos 1905 y 1906 de 2009; referente a niveles de empleos en planta, número de empleos provistos y la asignación básica), así como de los requerimientos de personal por cada uno de los procesos y las áreas de la entidad.

Los pronósticos, conjeturas y la previsión de cargos indica que se deben generar más empleos/cargos, tanto de libre nombramiento y remoción como de carrera administrativa, los cuales deberán ser provistos teniendo en cuenta el marco normativo existente sobre la materia. Sería una consecuencia lógica el incremento de la planta de personal existente y la reducción en el número de contratistas por prestación de servicios. Se advierte, que la creación de cargos para la entidad, depende de los niveles de aprobación y autorización del Ministerio de Minas y Energía, como cabeza de sector; del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP- y del gobierno nacional, para lo cual se tiene en cuenta las políticas de austeridad del gobierno nacional y las normas establecidas para el efecto. Tener en cuenta el Decreto 1009 del 14 de julio de 2020 “Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto”, que establece: “ARTICULO 2. MODIFICACIÓN DE PLANTA DE PERSONAL, ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA Y GASTOS DE PERSONAL. La planta de personal y la estructura administrativa de las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación y que pertenecen a la Rama Ejecutiva del Poder Público del orden nacional, solamente se podrá modificar cuando dicha reforma sea a costo cero o genere ahorros en los gastos de la entidad.”.

5.7. Ley 2056 del 2020 -Nuevo Sistema General de Regalías-: previsión de nuevos cargos o empleos temporales de libre nombramiento y remoción requeridos para el cumplimiento de las funciones

El 30 de septiembre de 2020 fue expedida la Ley 2056, *“Por la cual se regula la organización y el funcionamiento del Sistema General de Regalías”*.

En parte de su articulado y para efectos del presente documento, en su artículo 7º estableció las funciones del Ministerio de Minas y Energía y de sus entidades adscritas y vinculadas que participan en el ciclo de las regalías. En el literal B, numeral 2, definió *“La Agencia Nacional de Hidrocarburos o quien haga sus veces, además de las funciones establecidas en la ley, ejercerá las siguientes funciones relacionadas con la fiscalización de la exploración y explotación de los yacimientos hidrocarbúferos: ejercerá el seguimiento y control de los contratos y convenios; verificará la medición y monitoreo a los volúmenes de producción y verificará el correcto desmantelamiento, taponamiento y abandono de pozos y facilidades”*.

A renglón seguido, en su párrafo segundo establece: **“PARÁGRAFO SEGUNDO.** *El Gobierno nacional realizará los ajustes institucionales a las estructuras de las entidades adscritas y vinculadas a las que se refiere el presente artículo, garantizando la operatividad requerida y estableciendo las medidas de control que permitan revelar y mitigar los posibles conflictos de interés”.*

De la misma manera, su artículo 13 preceptúa: **“ARTÍCULO 13. Plantas de personal de carácter temporal para los órganos del Sistema General de Regalías.** *Los órganos del Sistema General de Regalías, así como las entidades adscritas y vinculadas que cumplan funciones en el ciclo de las regalías podrán crear plantas de personal con empleos temporales de libre nombramiento y remoción para el cumplimiento de las funciones definidas en la Constitución y la ley, con cargo a los recursos del Sistema General de Regalías”.*

Por todo lo anteriormente expuesto, cuando se efectúen los estudios técnicos que soporten la modificación de la planta de personal de la ANH, se ajustará el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

6. ACTIVIDADES Y RECURSOS

6.1. Estimación de costos y aseguramiento de la financiación de la planta de personal 2022

Para el cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales, con altos niveles de eficiencia y eficacia, se plantea y a la vez se requiere que la planta de personal sea provista en su totalidad. Para tal fin, se estimó en el anteproyecto de presupuesto 2022, los factores salariales y prestacionales para los 147 empleos autorizados, valores calculados del 01 de enero al 31 de diciembre de esa anualidad.

A continuación se presenta el consolidado por cuenta presupuestal, así:

| Código Rubro Presupuestal | Nombre Rubro Presupuestal | Talento Humano 0204 Apropiación 2022 |
|---------------------------|--|---|
| A-01 | GASTOS DE PERSONAL | \$27.126.252.000 |
| A-01-01-01-001 | FACTORES SALARIALES COMUNES | \$17.767.547.000 |
| A-01-01-01-001-001 | SUELDO BÁSICO | \$12.614.958.370 |
| A-01-01-01-001-003 | PRIMA TÉCNICA SALARIAL | \$1.776.754.700 |
| A-01-01-01-001-006 | PRIMA DE SERVICIO | \$710.701.880 |
| A-01-01-01-001-007 | BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS | \$533.026.410 |
| A-01-01-01-001-008 | HORAS EXTRAS, DOMINICALES, FESTIVOS Y RECARGOS | \$17.767.547 |
| A-01-01-01-001-009 | PRIMA DE NAVIDAD | \$1.421.403.760 |
| A-01-01-01-001-010 | PRIMA DE VACACIONES | \$692.934.333 |
| A-01-01-02 | CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA | \$6.520.818.000 |
| A-01-01-02-001 | PENSIONES | \$1.825.829.040 |
| A-01-01-02-002 | SALUD | \$1.304.163.600 |
| A-01-01-02-003 | APORTES DE CESANTÍAS | \$1.695.412.680 |
| A-01-01-02-004 | CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR | \$652.081.800 |
| A-01-01-02-005 | APORTES GENERALES AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES | \$130.416.360 |
| A-01-01-02-006 | APORTES AL ICBF | \$521.665.440 |
| A-01-01-02-007 | APORTES AL SENA | \$391.249.080 |
| A-01-01-03 | REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL | \$2.738.883.000 |
| A-01-01-03-001-01 | SUELDO DE VACACIONES | \$1.232.497.350 |
| A-01-01-03-001-02 | INDEMNIZACION POR VACACIONES | \$273.888.300 |
| A-01-01-03-001-03 | BONIFICACION ESPECIAL DE RECREACION | \$82.166.490 |
| A-01-01-03-002 | PRIMA TÉCNICA NO SALARIAL | \$985.997.880 |
| A-01-01-03-016 | PRIMA DE COORDINACION | \$54.777.660 |
| A-01-01-03-030 | BONIFICACION DE DIRECCION | \$109.555.320 |
| A-03-04-02-012 | INCAPACIDADES Y LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD | \$99.004.000 |
| A-03-04-02-012-001 | INCAPACIDADES (NO DE PENSIONES) | \$45.541.840 |
| A-03-04-02-012-002 | LICENCIAS DE MATERNIDAD (NO DE PENSIONES) | \$53.462.160 |
| A-01-01-04 | OTROS GASTOS DE PERSONAL - DISTRIBUCION PREVIO CONCEPTO DGPPN | \$1.254.582.000 |
| A-01-01-04 | OTROS GASTOS DE PERSONAL - DISTRIBUCION PREVIO CONCEPTO DGPPN | \$1.254.582.000 |

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano

6.2. Actividades esenciales de valor

| Información General del Plan | | | | | | |
|---|--|---|----------------------|------|--------------|-------------|
| Objetivo estratégico asociado al Plan | | Asegurar la funcionalidad del Sistema de Gestión Integrado y de Control, alcanzando la mejora continua de los procesos. | | | | |
| Dimensión del MIPG asociada | | Dimensión 1. Talento humano | | | | |
| Nombre del plan | Plan de previsión de recursos humanos 2022 | Fecha inicio | 01-01-2022 | | | |
| Responsable | Presidente de la Agencia Nacional de Hidrocarburos | Fecha final | 31-12-2022 | | | |
| Objetivo General | Prever, anticipar o pronosticar el cálculo anual de los empleos necesarios para atender las necesidades presentes y futuras de la Agencia Nacional de Hidrocarburos-ANH- y así garantizar la operación de la estrategia y la continuidad en la prestación de los servicios a cargo de la Agencia, para la generación de valor público. | Presupuesto total | \$27.126.252.000 | | | |
| Actividad esencial de valor | Responsable | Producto o servicio | Recursos | Meta | Fecha inicio | Fecha Final |
| Identificar las necesidades de requerimientos de talento humano-personal-proceso de rediseño organizacional- * | Presidente de la ANH | Acto administrativo | Presupuesto asignado | 100% | 01-02-2022 | 31-12-2022 |
| Realizar la provisión de cargos vacantes y previstos a través de nombramientos ordinario, período de prueba, encargos o provisionales | Presidente de la ANH | Acto administrativo | Presupuesto asignado | 100% | 01-02-2022 | 31-12-2022 |
| Hacer seguimiento a la ejecución presupuestal y gestionar recursos si se requiere para | Presidente de la ANH | Acto administrativo | Presupuesto asignado | 100% | 01-04-2022 | 30-06-2022 |

| Información General del Plan | | | | | | |
|---|--|-------------------------|---|------|--------------|-------------|
| Objetivo estratégico asociado al Plan | | | Asegurar la funcionalidad del Sistema de Gestión Integrado y de Control, alcanzando la mejora continua de los procesos. | | | |
| Dimensión del MIPG asociada | | | Dimensión 1. Talento humano | | | |
| Nombre del plan | Plan de previsión de recursos humanos 2022 | Fecha inicio | 01-01-2022 | | | |
| Responsable | Presidente de la Agencia Nacional de Hidrocarburos | Fecha final | 31-12-2022 | | | |
| Objetivo General | Prever, anticipar o pronosticar el cálculo anual de los empleos necesarios para atender las necesidades presentes y futuras de la Agencia Nacional de Hidrocarburos-ANH- y así garantizar la operación de la estrategia y la continuidad en la prestación de los servicios a cargo de la Agencia, para la generación de valor público. | Presupuesto total | \$27.126.252.000 | | | |
| Actividad esencial de valor | Responsable | Producto o servicio | Recursos | Meta | Fecha inicio | Fecha Final |
| cubrir los cargos previstos. | | | | | | |
| Presentar anteproyecto presupuesto 2022, acorde con las necesidades de talento humano | Presidente de la ANH | Reportes de seguimiento | Presupuesto asignado | 100% | 01-04-2022 | 31-12-2022 |

6.3. Cronograma de actividades

| ACTIVIDADES | Ene | Feb | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Sep | Oct | Nov | Dic |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Identificar necesidades de requerimientos de talento humano-proceso de rediseño organizacional- | | | | | | | | | | | | |
| Realizar la Provisión de cargos vacantes y previstos a través de nombramientos ordinario, periodo de prueba, encargos o provisionales * | | | | | | | | | | | | |
| Efectuar los pagos de nómina, prestaciones y parafiscales del personal de planta. Esta actividad si es de este plan? | | | | | | | | | | | | |
| Hacer seguimiento a la ejecución presupuestal y gestionar recursos si se requiere | | | | | | | | | | | | |

| ACTIVIDADES | Ene | Feb | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Sep | Oct | Nov | Dic |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Presentar anteproyecto presupuesto 2023, acorde con las necesidades de talento humano | | | | | | | | | | | | |

7. 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 establecidas, 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.

Los indicadores para medir el Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos, medirán el cálculo de los empleos necesarios para atender las necesidades presentes y futuras de la entidad, las formas de cubrir las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal, la estimación de los costos de personal y el aseguramiento de la financiación, de acuerdo con las actividades, metas y recursos planeados.

| INDICADOR | FÓRMULA INDICADOR | PERIODICIDAD | TIPO DE INDICADOR |
|---|---|--------------|-------------------|
| Porcentaje empleos de planta provistos | $(\text{Número de empleos provistos en el período} / \text{Número total de empleos de planta}) * 100$ | Trimestral | Eficacia |
| Porcentaje cumplimiento provisión de empleos. | $(\text{Número de empleos provistos en el período} / \text{Número total de empleos vacantes}) * 100$ | Trimestral | Eficacia |
| Ahorros por provisión de cargos vacantes | Costos de nomina de los cargos provistos en el período / Costos totales de la nomina según planta de personal | Trimestral | Economía |
| Provisión de cargos temporales provistos | Número de cargos de planta temporal provistos en el período / total de cargos de planta temporal creados. | Trimestral | Eficacia |

8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022

9. CONTROL DE CAMBIOS

| Fecha | Motivo del cambio | Versión |
|------------|---------------------------------------|---------|
| 26-01-2022 | Plan de previsión de recursos humanos | V_[-] |