

# Plan Estratégico de Talento Humano 2024



## **Introducción**

La planificación estratégica del talento humano en la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) emerge como una herramienta esencial de gestión, diseñada para establecer y ejecutar acciones cruciales en pro del desarrollo integral del personal y la influencia positiva en la cultura organizacional. Este enfoque estratégico se dirige a generar actividades de valor a lo largo del ciclo de vida laboral de los servidores públicos, destacando el fomento de habilidades, competencias, conocimientos y capacidades, así como el fortalecimiento de la calidad de vida, promoviendo la motivación y el compromiso del personal.

La estrategia de planificación del talento humano responde de manera dinámica a los tiempos, necesidades y metas y objetivos estratégicos institucionales. Se reconoce que estos varían en función del nivel de complejidad de las políticas públicas, el sector, el servicio y la naturaleza de la entidad. Por tanto, es imperativo tener en cuenta que el Plan Estratégico de Talento Humano está integrado con las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), haciendo hincapié en la Política de Integridad. Esta política busca que los servidores adopten valores fundamentales como la honestidad, el respeto, el compromiso y la justicia, generando así confianza en la ciudadanía.

En este contexto, la política de gestión estratégica del talento humano (GETH) se fundamenta en los pilares clave del empleo público. El mérito se establece como criterio esencial para la vinculación y permanencia en el servicio público, mientras que las competencias se erigen como el eje central que articula todos los procesos de talento humano. El desarrollo y crecimiento son considerados elementos fundamentales para maximizar el aporte de los servidores públicos y fomentar su participación y compromiso con la entidad. La productividad se orienta hacia resultados concretos, la gestión del cambio refleja la disposición para adaptarse a nuevos entornos, y la integridad se refiere a los valores esenciales para todos los servidores públicos. Finalmente, el diálogo y la concertación se presentan como condiciones esenciales para buscar mecanismos y espacios de interacción entre los servidores públicos, con el objetivo de alcanzar acuerdos que beneficien a todas las partes involucradas, asegurando resultados óptimos.

## **2. Alcance y objetivos**

### **2.1 Alcance**

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Hidrocarburos se centra en identificar las necesidades relacionadas con los elementos de bienestar e incentivos, capacitación y formación, seguridad y salud en el trabajo, así como el plan anual de vacantes. Este proceso culmina con el seguimiento y control de las actividades implementadas dentro de cada uno de los planes del GIT de Talento Humano.

Se aplica a todos los empleados del sector público, ya sean de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, o provisionales, en lo que respecta a los elementos que comprenden el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos. Asimismo, se extiende a la población de colaboradores y terceros en relación con el Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo. Este enfoque considera las partes interesadas que mantienen interacciones continuas y podrían ser afectadas por las acciones llevadas a cabo por la Agencia.

### **2.2 Objetivo General**

Fortalecer el talento humano de la Agencia Nacional de Hidrocarburos ANH, a través de la implementación de políticas y estrategias orientadas a desarrollar las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores, con el fin de mejorar las capacidades institucionales, la generación de conocimientos y la calidad de vida laboral garantizando la calidad en la prestación del servicio y la satisfacción partes interesadas. Todo ello se llevará a cabo en concordancia con los lineamientos establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), especialmente en la dimensión del Talento Humano en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano.

### **2.3 Objetivos Específicos**

- Incrementar la calidad de vida de los servidores públicos de la Agencia y sus familias al diseñar e implementar actividades y programas de esparcimiento, integración y formación. Esto se logrará mediante el aumento de la productividad, la motivación y el desarrollo profesional y personal de los servidores públicos.
- Fortalecer las capacidades de los servidores públicos de la ANH, promoviendo su desarrollo personal y profesional mediante jornadas de formación internas y externas, consolidando competencias laborales y comportamentales para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, mediante la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos en el entorno laboral de los servidores y colaboradores, con el propósito de mejorar las condiciones laborales, reducir de manera significativa la incidencia de accidentes y enfermedades laborales, y garantizar el cumplimiento de la normativa legal vigente.
- Administrar y actualizar la información sobre el estado de provisión de la planta de personal de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, con fin de planificar y establecer la correcta provisión de vacantes para la vigencia 2024, a través de la identificación de personal idóneo (disponible o requerido) en la Entidad y la aplicación de normas que regulan el empleo público, bajo los criterios de calidad requerida para el desarrollo de las funciones asignadas a la ANH.

### 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 Visión

Seremos reconocidos en 2026 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.

#### 3.3 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.

#### 3.4 Valores institucionales

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

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

**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.

**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.

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

**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.

#### 4. Marco conceptual

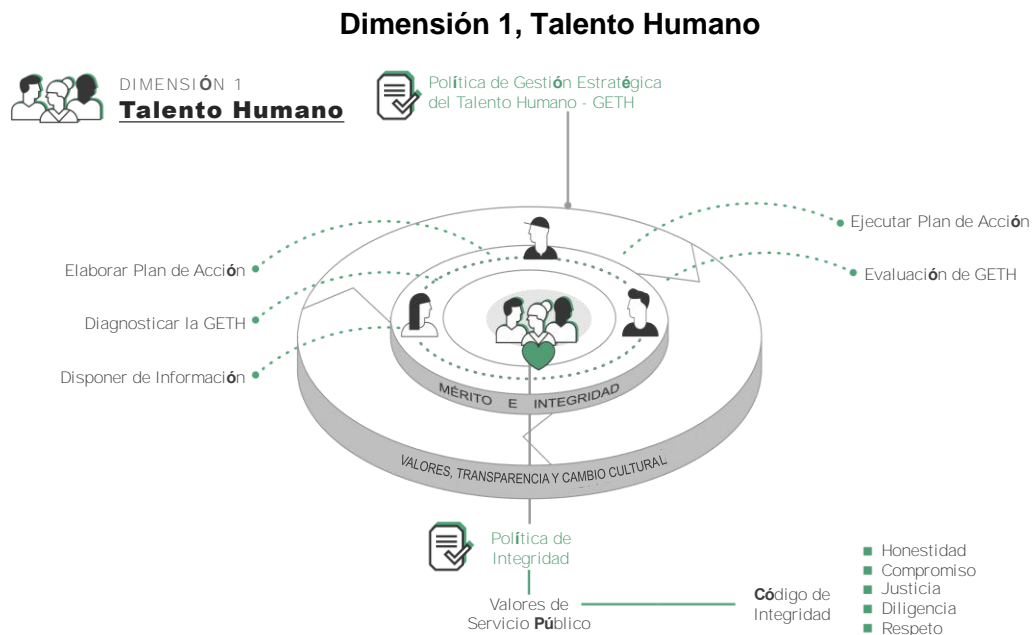
El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y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

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

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

##### 4.1 Gestión Estratégica del Talento Humano

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



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, el cual se implementó mediante la circular 17 del 10 de junio del 2022, en el cual se fijó como política de Gestión del Talento Humano, el compromiso con la protección y el desarrollo del talento humano, que se describe a continuación:

### **Política 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 – Circular 17 del 10 de junio del 2022)

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.

## **5. Marco normativo**

### **5.1 Marco Teórico**

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

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es la “Dimensión 1, Talento Humano” y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

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

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

### **5.2 Marco Legal**

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Agencia Nacional de Hidrocarburos se enmarca en la normativa vigente que regula el funcionamiento de las entidades estatales, y se guía por los principios fundamentales de la función pública.

A continuación, se detallan los fundamentos legales y normativos que sustentan la actuación de la Agencia Nacional de Hidrocarburos:

#### **Constitución Política de la República de Colombia 1991:**

- Título V De la Organización del Estado, Capítulo 2 De la Función Pública.
- Título VII De la Rama Ejecutiva, capítulo 5 De la función Administrativa.

Normatividad	Tema	Proceso relacionado norma
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 714 del julio de 2012	Establece la estructura y funciones de la ANH	Talento Humano
Resolución 257 de 2012 y sus modificatorias	Por la cual se hace la distribución de los empleos en la planta de personal de la ANH	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el <b>Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos</b> )	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 1474 del 12 de julio 2011	"Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública".	Todos los procesos
Ley 1221 del 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Resolución 429 de 2016	Establece el Teletrabajo al interior de la ANH	Programa de Bienestar
Decreto 1164 de 2012	Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en las Agencias	Talento Humano
Resolución 354 de 2012	Establece procedimiento de asignación de prima técnica en la ANH	Talento Humano
Resolución 671 de 2017	Modifica parcialmente la resolución 354 de 2012 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño.	Talento Humano
Resolución 1005 de 2014	Establece la jornada laboral y reglamenta el horario flexible en la ANH	Programa de Bienestar Talento Humano



Normatividad	Tema	Proceso relacionado norma
Acuerdo CNSC 2018000006176	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación del desempeño
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el <b>Plan Institucional de Capacitación</b> – PIC, Programa de Bienestar y <b>Plan de Incentivos</b> )	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el <b>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</b> ).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 1780 del 02 de mayo de 2016	Regula las prácticas laborales en las entidades del estado	Talento Humano
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar
Ley 1823 del 04 de enero de 2017	“Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.	Programa de Bienestar – Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
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
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
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 648 del 19 de abril 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar

<b>Normatividad</b>	<b>Tema</b>	<b>Proceso relacionado norma</b>
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
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
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 de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Talento Humano
Decreto 051 del 02 de enero de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Resolución 289 del 18 de febrero de 2018	Por la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementaria en la ANH	Programa de Bienestar
Decreto 612 del 04 de abril 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 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
Decreto 815 del 8 de mayo del 2016	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

Normatividad	Tema	Proceso relacionado norma
Decreto 1299 del 25 de julio 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
Resolución 0667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Competencias
Resolución 516 de septiembre de 2018	Por la cual se establece el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleados de la planta de la ANH	Talento Humano
Acuerdo CNSC No. 20181000006176 de octubre de 2018, Comisión Nacional del Servicio Civil	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.	Talento Humano
Circular Externa No. 20181000000067 de junio de 2018, Comisión Nacional del Servicio Civil.	relacionada con evaluación de desempeño laboral.	Talento Humano
Decreto 815 del 8 de mayo 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
Decreto 1273 del 23 de julio 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social	Plan anual de previsión de recursos humanos. Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Circular No. 20191000000117 de abril de 2019, Comisión Nacional del Servicio Civil	Por la cual se imparten 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.	Plan anual de vacantes y previsión de recursos humanos
Ley 1960 del 27 de junio de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones	
Ley 2013 del 30 de diciembre 2019	Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés	

Normatividad	Tema	Proceso relacionado norma
Resolución 202 y 259 de 2019	Por las cuales se otorga el día de descanso por cumpleaños y un día hábil para compartir con la familia	Programa de Bienestar
<b>Nota:</b> además de las normas mencionadas en el cuadro anterior, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.		

## 6. Análisis de la situación actual

### 6.1 Caracterización del talento humano

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

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

Para garantizar el éxito tanto en cobertura como en el cumplimiento de las metas propuestas, es necesario conocer las características específicas del personal que conforma la planta de personal de la Agencia durante la vigencia del plan (2018-2022).

### 6.2 Planta de Personal Autorizada

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

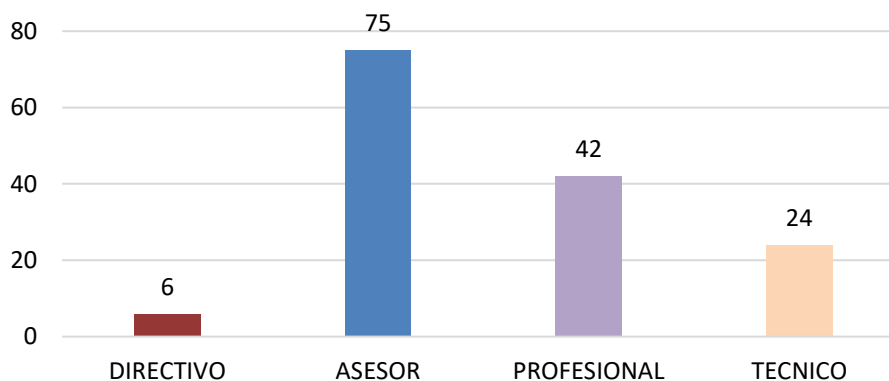
La distribución de la planta de personal aprobada por dependencia con corte a 31 de diciembre de 2023 se presenta a continuación:

**Tabla. Empleos por Nivel Jerárquico**

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

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

**Grafica. Planta de personal por nivel jerárquico**



Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

**Tabla. Distribución por dependencia**

<b>Distribución planta de personal aprobada por dependencia</b>		
<b>DEPENDENCIA</b>	<b>CARGOS</b>	<b>% PARTIC.</b>
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%
<b>TOTALES</b>	<b>147</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano*

**Tabla. Planta a provista a diciembre 31 de 2023**

<b>Planta de personal provista por nivel de responsabilidad</b>				
<b>Nivel</b>	<b>Denominación</b>	<b>Provista</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
<b>DIRECTIVO</b>	Presidente de Agencia Código E1 Grado 08	1	6	5%
	Vicepresidente de Agencia Código E2 Grado 06	5		
<b>ASESOR</b>	Jefe de Oficina Código G1 Grado 07	3	68	52%
	Gerente de Proyectos o Funcional Código G2 Grado 10	9		
	Experto Código G3 Grado 04	11		
	Experto Código G3 Grado 05	11		
	Experto Código G3 Grado 06	22		
	Experto Código G3 Grado 07	10		
	Experto Código G3 Grado 08	2		
<b>PROFESIONAL</b>	Analista Código T2 Grado 04	2	34	26%
	Analista Código T2 Grado 05	4		
	Analista Código T2 Grado 06	3		
	Gestor Código T1 Grado 11	0		
	Gestor Código T1 Grado 12	1		
	Gestor Código T1 Grado 15	10		
	Gestor Código T1 Grado 17	4		
	Gestor Código T1 Grado 18	4		
	Gestor Código T1 Grado 19	6		
<b>TÉCNICO</b>	Técnico Asistencial Código O1 Grado 05	6	22	17%
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 07	2		
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 10	6		
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 11	7		
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 12	1		
<b>TOTALES</b>		<b>130</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano*

## Planta de Personal Provista por Nivel de Responsabilidad

Al corte del 31 de diciembre de 2023 se encontraban **130** empleos provistos del total de planta autorizada, en el nivel asesor se encuentran vinculados **68** servidores públicos que representan el **52%** de la planta provista. El **26%** son empleados del nivel profesional y el **17%** pertenecen al nivel técnico. De los **6** cargos del nivel directivo se encuentran provistos en propiedad **4** y dos están provistos por encargo teniendo un peso porcentual del **5%** del universo analizado. Como se evidencia, la gestión institucional está soportada en empleados de los niveles asesor y profesional, principalmente.

## Planta de Personal Autorizada y Provista por Dependencia

Planta de personal autorizada y provista por dependencia			
Dependencia	Total Cargos	Provistos	% Provisto
Despacho de Presidencia	43	38	88
Oficina Asesora Jurídica	17	14	82
Oficina de Control Interno	4	4	100
Oficina de Tecnologías de la Información	5	5	100
V. Administrativa y Financiera	25	22	88
V. Operaciones, Regalías y Participaciones	14	12	86
Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	13	11	85
Vicepresidencia de Promoción y Asignación de Áreas	10	10	100
Vicepresidencia Técnica	16	14	88
<b>TOTAL</b>	<b>147</b>	<b>130</b>	<b>88</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Tres (3) dependencias han completado la asignación del 100% de los cargos autorizados según los decretos de modificación de la planta, a saber: la Oficina de Control Interno, la Oficina de Tecnologías de la Información y la Vicepresidencia de Promoción y Asignación de Áreas.

Por otro lado, el Despacho de Presidencia, la Vicepresidencia Administrativa y Financiera, y la Vicepresidencia Técnica han cubierto el 88% de los cargos autorizados. La Vicepresidencia de Operaciones, Regalías y Participaciones cuenta con el 86%, mientras que la Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos ostenta un 85% de cargos cubiertos. Por su parte, la Oficina Asesora Jurídica cuenta con el 82% de los cargos asignados. En términos generales, al cierre del año 2023, la entidad tiene una tasa promedio de ocupación de la planta del 88%.

## Planta de Personal Provista por Género

Por género, como se presenta a continuación, el **57%** de las personas vinculadas en la planta de personal de la ANH son hombres, con un total de **74** cargos provistos con este género y el **43%**, esto es, **56** cargos, están siendo ocupados por mujeres.

Planta de personal provista por género		
GENERO	NÚMERO	PORCENTAJE
Mujeres	56	43%
Hombres	74	57%
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

### Planta de Personal Provista por Distribución Etaria

En cuanto a la distribución por edades en la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH), se destaca que el grupo de empleados con edades comprendidas entre los 40 y 49 años predomina, constituyendo el 38% del total con un número de 49 empleados en este rango. En el intervalo de 50 a 59 años, se encuentran 43 servidores, representando el 33%.

En contraste, la población más joven en la Agencia tiene una representación más baja en la planta, con solo 4 personas en ese rango de edad, lo que equivale al 3% del total. Cercano a este grupo, se encuentra la población de 60 años o más, con 15 integrantes, representando el 8% del personal total

Planta de personal provista distribución etaria		
RANGO	NÚMERO	PORCENTAJE
Menores de 30	4	3%
De 30 y menores de 39	19	15%
De 40 y menores de 49	49	38%
De 50 y menores de 59	43	33%
Mayores de 60	15	8%
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

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 años o más de edad, lo que nos indica que tenemos una población madura y en plena etapa productiva.

### Planta de Personal Provista por Disciplina Académica en Pregrado

Las profesiones con mayor representatividad en la Agencia son: Derecho con un **20%**, Administración de Empresas y Pública con **15%**, Geología e Ingeniería Geológica **12%** e Ingeniería de Petróleos y Contaduría Pública con el **7%**, entre las de mayor representación:

Distribución disciplina académica en pregrado		
RANGO	NÚM	%
Derecho y Ciencias políticas	26	20%
NBC de Administración (Empresas, Pública y Emp. Comerciales)	20	15%
Geología/Ingeniería Geológica	16	12%
Ingeniería de Petróleos	9	7%
Contaduría Pública	9	7%



<b>Distribución disciplina académica en pregrado</b>		
<b>RANGO</b>	<b>NÚM</b>	<b>%</b>
Ingeniería Industrial	6	5%
Ingeniería de Sistemas	5	4%
Ingeniería Química	4	3%
Ingeniería Mecánica; Ingeniería de Minas; Ingeniería de Minas y Metalurgia;	4	3%
Ingeniería Civil	4	3%
Ingeniería Ambiental, Ambiental y sanitaria; Ingeniería Forestal	2	2%
Economía	5	4%
Psicología	2	2%
Ingeniería Catastral y Geodesia	2	2%
Ingeniería Eléctrica	1	1%
Comunicación Social	1	1%
Formación Técnica Profesional	3	2%
Universidad incompleta	6	5%
Bachiller	5	4%
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

#### **Total de Vacantes Planta de Personal ANH**

Revisada la planta de personal provista al 31 de diciembre de 2023, se encuentran los siguientes cargos vacantes:

<b>Vacantes definitivas libre nombramiento</b>			
<b>Nivel</b>	<b>Denominación, Código y Grado</b>	<b>Vacantes</b>	<b>Asignación Mensual</b>
Directivo	VICEPRESIDENTE DE AGENCIA	3	\$ 23.402.573
Asesor	Gerente de Proyectos o Funcional Código G2 Grado 10	4	\$ 17.997.517
	Jefe de Oficina de Agencia G1 Grado 07	1	\$ 13.618.104
	Experto Código G3 Grado 08	1	\$ 14.568.693
	Experto Código G3 Grado 07	1	\$ 13.618.104
	Experto Código G3 Grado 06	3	\$ 12.215.730
<b>TOTAL</b>	<b>TOTAL VACANTES</b>	<b>12</b>	

**Fuente:** Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Nota: Los cargos de Vicepresidente de Agencia, Jefe de Oficina Asesora Jurídica y Experto Grado 07, un (1) Experto Grado 06, y dos (02) Gerente de Proyectos, se encuentran provistos transitoriamente por encargo.

#### **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 11 de diciembre de 2020, y reportadas en la OPEC a la CNSC, es de 11 cargos.

De los 11 cargos, 8 de ellos superaron el periodo de prueba, dos están provistos en periodo de prueba, y uno está con resolución que autorizó plazo para tomar posesión para enero de 2024.

Al 31 de diciembre se reportaron 12 cargos en vacancia definitiva, se firmó el acuerdo con la CNSC proveerlos a través de concurso público y se efectuó el pago por 11 cargos. En revisión un cargo para determinar si sale a concurso se hace uso de la lista de elegibles. Los cargos son:

No.	NIVEL	DENOMINACION	CODIGO EMPLEO	GRADO	DEPENDENCIA	NÚMERO DE VACANTES
1	Asesor	EXPERTO	G3	5	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	1
2	Profesional	GESTOR	TI	15	VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1
3	Profesional	GESTOR	TI	12	VICEPRESIDENCIA TÉCNICA	1
4	Profesional	ANALISTA	T2	5	VICEPRESIDENCIA DE CONTRATOS DE HIDROCARBUROS	1
5	Técnico	TECNICO ASISTENCIAL	O1	11	VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1
6	Técnico	TECNICO ASISTENCIAL	O1	11	VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1
7	Técnico	TECNICO ASISTENCIAL	O1	10	* VICEPRESIDENCIA TÉCNICA	4
					* VICEPRESIDENCIA DE PROMOCIÓN Y ASIGNACIÓN DE ÁREAS	
					* VICEPRESIDENCIA DE OPERACIONES, RESERVAS Y PARTICIPACIÓN	
					* OFICINA ASESORA JURÍDICA.	

No.	NIVEL	DENOMINACION	CODIGO EMPLEO	GRADO	DEPENDENCIA	NÚMERO DE VACANTES
8	Técnico	TECNICO ASISTENCIAL	O1	7	VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1
9	Técnico	TECNICO ASISTENCIAL	O1	7	OFICINA DE CONTROL INTERNO	1

**Fuente:** Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

**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 y actualizada mediante la Resolución 10975 del 27 de octubre de 2023, expedida por la Agencia Nacional de Hidrocarburos y demás normas que la modifique, adicione o derogue.

### **6.3 Resultados de la medición en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión FURAG (2022)**

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

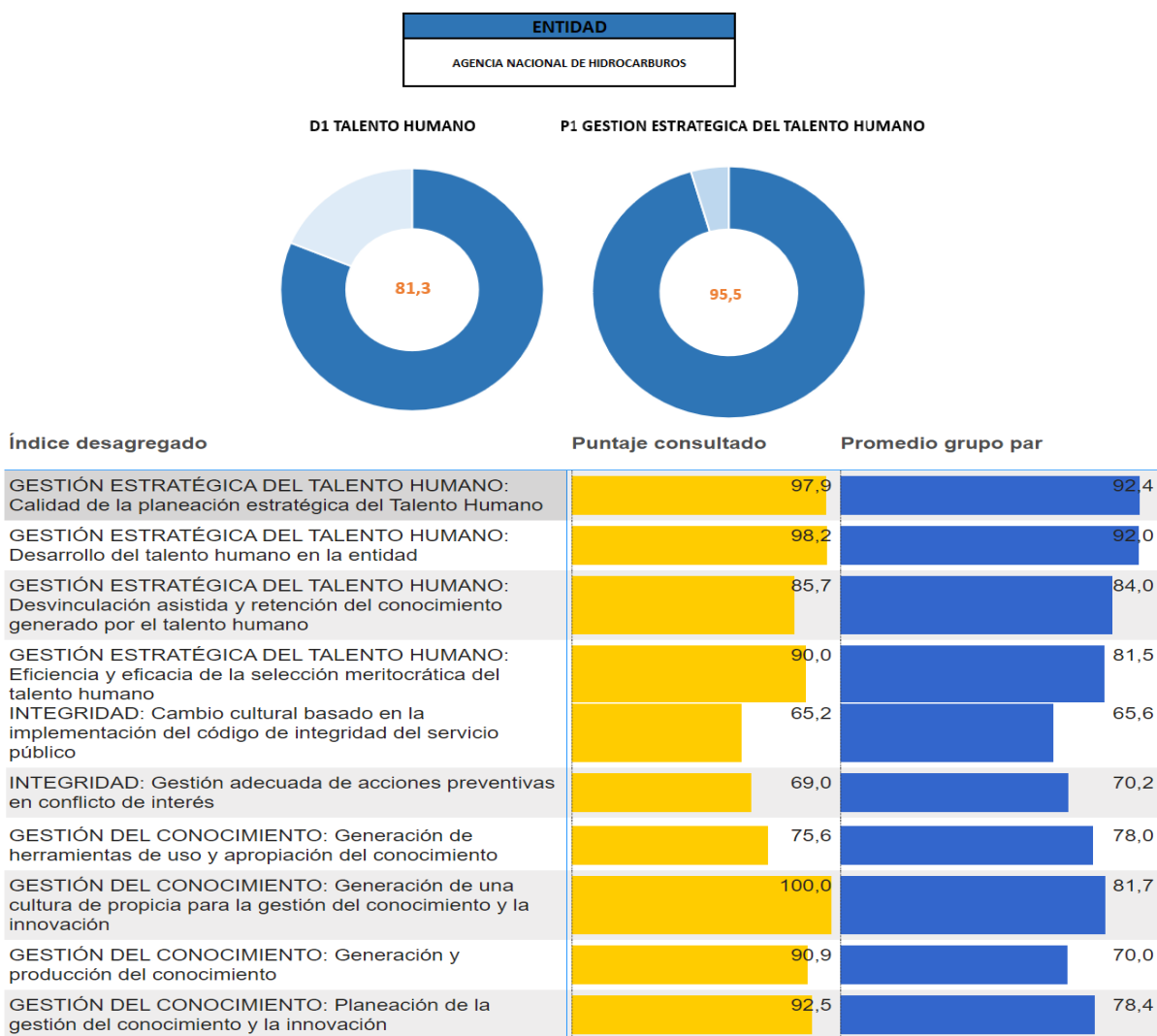
La evaluación de los resultados correspondientes al año 2023 arrojó una calificación total del 81,3% para la dimensión de Talento Humano. Destaca que nuestra entidad supera tanto el promedio general de calificación para esta dimensión en el desempeño institucional de todas las entidades nacionales, que se situó en el 74,6%, como el promedio de las entidades del sector de Minas y Energía, alcanzando el 82,5%.

En cuanto a la Gestión Estratégica del Talento Humano, la Agencia ha obtenido un destacado puntaje del 95,5%, superando tanto a las entidades del sector de Minas y Energía como a la calificación nacional general, que se ubicaron en el 89,9% y 90,1%, respectivamente. Esto claramente evidencia que la gestión del talento humano en el Ministerio se encontraba en un nivel de madurez "de consolidación", es decir, en un nivel óptimo en la implementación de los procesos asociados a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

En este contexto, resulta fundamental identificar los avances logrados y las acciones necesarias para dar continuidad al fortalecimiento del proceso, enmarcado en la eficiencia y eficacia de la gestión del Talento Humano.

Es crucial señalar que los resultados de la Vigencia 2022 no son comparables con mediciones de vigencias anteriores, dado que los líderes de política realizaron cambios significativos en las preguntas de sus políticas, como parte de los procesos de actualización de temáticas y directrices. Los resultados desagregados para la dimensión del Talento Humano pueden verse a continuación:

### Resultados del Desempeño Institucional para la Dimensión de Talento Humano



Fuente: Resultados Medición del Desempeño Institucional año 2022 - DAFP

## **7. Formulación del Plan estratégico de la gestión del talento humano – 2024**

El plan estratégico para la gestión del talento humano se formula teniendo como fundamentos los resultados obtenidos del Autodiagnóstico de la Gestión del Talento Humano, la participación de las dependencias involucradas en la gestión humana de la Agencia, la normativa vigente y los avances realizados por la entidad. Este plan abarca todas las acciones administrativas necesarias para abordar las demandas y requerimientos de los servidores públicos de la ANH.

### **7.1 Políticas de Talento Humano**

La Agencia Nacional de Hidrocarburos está actualmente implementando diversas acciones relacionadas con la administración de su planta de personal, enmarcadas dentro de la política de Empleo Público, cuyos principios rectores son los siguientes:

- El mérito se establece como criterio esencial tanto para la vinculación como para la permanencia en el servicio público.
- Las competencias se posicionan como el eje central que articula todos los procesos de Talento Humano.
- Se promueve el desarrollo y crecimiento de los servidores públicos, con el objetivo de que estos aporten lo mejor de sí en sus labores, fomentando un sentido de pertenencia y compromiso con la entidad.
- La productividad se orienta hacia la consecución de resultados tangibles.
- La gestión del cambio se aborda como la disposición para adaptarse a nuevas situaciones y entornos cambiantes.
- La integridad se destaca como un valor fundamental que debe caracterizar a todos los servidores públicos.
- El diálogo y la concertación se establecen como bases para la creación de espacios de interacción entre todos los servidores públicos, siendo requisitos indispensables para lograr acuerdos que garanticen la obtención de resultados óptimos.

### **7.2 Ingreso**

#### **7.2.1 Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano**

Con el propósito de cumplir con los requisitos legales establecidos en el plan de previsión de recursos humanos y el plan de vacantes, conforme a lo dispuesto en los artículos 15 y 17 de la Ley 909 de 2004, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano guía sus acciones a través de este documento. El objetivo es presupuestar los recursos necesarios y atender las vacantes requeridas según los plazos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano mediante un proceso de selección transparente.

El Plan Anual de Vacantes se constituye como un instrumento para programar la provisión de empleos vacantes, detallando cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos, indicando también el tipo de proceso al que pertenecen. Este plan facilita la administración y actualización de la información sobre empleos vacantes, permitiendo a las Entidades Públicas planificar la provisión de empleos con vacancia definitiva.

Por otro lado, el Plan de Previsión del Talento Humano abarca tres aspectos clave: primero, el cálculo de los empleados necesarios para cubrir las necesidades actuales y futuras derivadas del

ejercicio de competencias; segundo, la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual, considerando medidas como ingreso, ascenso, capacitación y formación; tercero, la estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores, asegurando su financiamiento con el presupuesto asignado.

Es esencial señalar que este plan se desarrollará siguiendo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual reconoce al talento humano como el activo más importante de la ANH para la gestión y el logro de los objetivos institucionales.

En consonancia con los objetivos delineados en el Plan de Desarrollo del Gobierno Nacional y en estricto cumplimiento de las disposiciones consagradas en la Circular Conjunta No. 100-005-2022 referente al Plan de Formalización del Empleo Público, la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) está inmersa en un proceso de rediseño institucional. En este contexto, la ANH se encuentra realizando un estudio técnico destinado a establecer una planta de personal que refleje las necesidades actuales de la Agencia y reconfigure su estructura de acuerdo con los nuevos retos que presenta el Sector de Minas y Energía en el contexto de la transición energética.

El rediseño tiene como uno de sus principales objetivos fomentar la incorporación y formalización del empleo, con la perspectiva de reducir la contratación directa de servicios y apoyo a la gestión, una vez se complete el trámite de aprobación de la planta de personal de la ANH.

En este sentido, la ANH continuará, durante la vigencia 2024, el desarrollo del proceso de rediseño iniciado en el período anterior. Se incorporarán en dicho proceso las acciones necesarias de seguimiento y control, con el fin de asegurar la mejora continua del estudio técnico, en concordancia con los lineamientos que el Ministerio de Minas y Energía establezca en el contexto del proceso de transición energética.

## **7.3 Desarrollo**

### **7.3.1 Plan Institucional de Capacitación-PIC:**

Con la promulgación del Decreto 1083 de 2015, se instaura la obligación para las entidades públicas de planificar, ejecutar y dar seguimiento a un Plan Institucional de Formación y Capacitación. Este enfoque tiene como objetivo "Enaltecer al servidor público y su valor", reconociendo al Talento Humano como el activo más valioso de la Agencia y, al mismo tiempo, como el factor crítico que facilita el éxito en la gestión y el logro de los objetivos y resultados institucionales.

Dado que la gestión y proyección del Talento Humano constituyen el elemento estratégico que contribuye al desarrollo de los servidores a lo largo de su ciclo de vida en la entidad, así como a la consecución de los objetivos institucionales, se consideran las necesidades específicas de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, además de actuar de manera responsable en el entorno laboral, legal y cultural.

Con miras a alcanzar este objetivo durante la vigencia 2024, la ANH busca fortalecer los conocimientos, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos mediante el componente de formación, conocido como el Plan Institucional de Capacitación (PIC).

En este contexto, el PIC 2024 ha sido diseñado tomando como referencia los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020-2030. La identificación de las

necesidades específicas de cada dependencia se llevó a cabo mediante talleres con grupos focales y encuestas administradas por los líderes de cada área. Asimismo, las necesidades individuales fueron evaluadas mediante la priorización en ejes temáticos como Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital, Probidad y Ética en lo Público, a través de encuestas vía Teams.

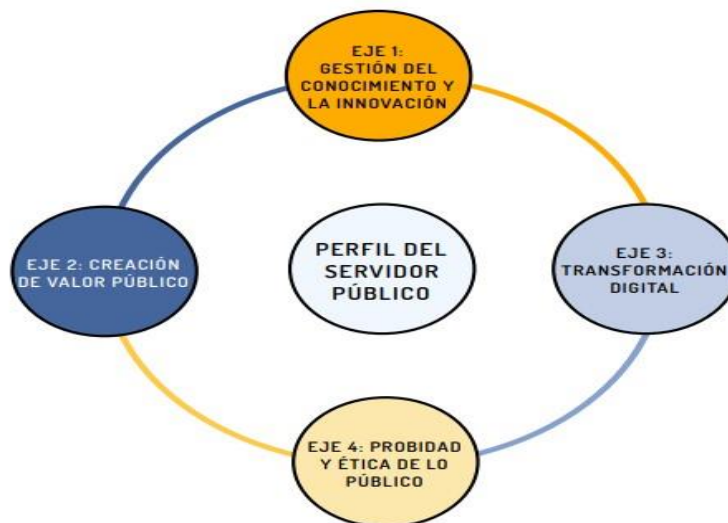
En sintonía con la misión de la Agencia, se busca la transparencia y mejora continua, con el objetivo de ofrecer bienes y servicios de calidad centrados en la población en general. La formación constante se erige como un pilar fundamental para cultivar la cultura organizacional deseada y, de esta manera, generar un impacto positivo en los resultados.

- a) **Ejes Temáticos:** De acuerdo con la normatividad antes referenciada y las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP señaló las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

En la siguiente gráfica se esquematizan los cuatro ejes, así:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

- b) Fases del Diagnóstico del PIC: Para identificar las necesidades del PIC 2024, se tendrán en cuenta las siguientes fuentes de información:

Prioridades Institucionales establecidas de acuerdo con las directrices del Gobierno Nacional y del sector, del Plan Nacional de Desarrollo Administrativo, y el Plan de Acción ANH 2024



- Necesidades de capacitación individuales identificadas a través de la encuesta remitida a todos los servidores de planta
- Necesidades identificadas para cada una de las dependencias de la ANH (remitida a los jefes de dependencia a través de correo electrónico)
- Necesidades transversales detectadas a través de los talleres focales por dependencia, donde se detectan tópicos que deben ser reforzados en todos los servidores para optimización de los procesos y procedimientos de la entidad
- Otras necesidades: detectadas en el proceso de evaluación del desempeño laboral, de carácter general surgidas por la modificación de alguna disposición.

**c) Prioridades Institucionales y Gubernamentales:** Atendiendo las necesidades específicas de la Agencia Nacional de Hidrocarburos y a las directrices gubernamentales promulgadas recientemente, se considera necesario incluir en el Plan Institucional de Capacitación – PIC ANH 2024 las siguientes temáticas:

- Fortalecer el conocimiento del entorno de los servidores, ampliando su información en temas como legislación, procesos y procedimientos administrativos, sistemas de gestión de calidad, con el fin de facilitar y agilizar los trámites internos y externos de la entidad.
- Formación de los servidores en servicio al ciudadano, con el apoyo del Departamento Nacional de Planeación y la Escuela de Administración Pública, procurando interiorizar e involucrar en el quehacer diario la razón de ser del servidor público, garantizando una comunicación más fluida entre la ANH, los usuarios y grupos de interés.
- Ampliar el conocimiento de los servidores públicos sobre el sector de hidrocarburos, energías limpias, transición energética sostenible, entre otras, para procurar la adaptación de la entidad a las nuevas demandas del entorno.
- Ejecución de actividades que fortalezcan el desarrollo y afianzamiento de habilidades de comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo, motivación, tolerancia, iniciativa, negociación y manejo de conflictos, diálogo y desarrollo de estrategias que mejoren el relacionamiento entre los diferentes actores.



- Ejecución de actividades que fortalezcan el desarrollo y afianzamiento de habilidades que agilicen los trámites administrativos tales como temas contractuales, financieros y presupuestales.
- Ofrecer herramientas a los servidores que posibiliten a prevención del Acoso Sexual y Laboral, así como suministrar herramientas que faciliten su atención de forma oportuna y efectiva, en caso de ser necesario.
- Continuar con la implementación de la política de Equidad de Género, la prevención del acoso sexual y laboral en la ANH.

**d) Conclusiones del Diagnóstico Realizado:** Una vez revisada y consolidada toda la información recogida se pudo llegar a las siguientes conclusiones:

- Los servidores públicos de la ANH reconocen la importancia de la formación continua para adquirir nuevos conocimientos y fortalecer competencias, permitiendo la adaptación a cambios y demandas del entorno.
- La participación en eventos de formación estimula y reconoce buenas prácticas, generando confianza y autonomía.
- La planeación anual del Plan Institucional de Capacitación (PIC), la participación de los servidores en su diseño, y la distribución equitativa de recursos son aspectos destacados por aquellos con experiencia en la ANH.
- La entidad facilita la participación con espacios y herramientas tecnológicas, horarios flexibles y programas como bilingüismo e ICETEX.
- Se destaca la satisfacción con el bilingüismo e ICETEX, sugiriendo mantener la asignación de recursos. Se propone estrategias para la participación de directivos, optimización de recursos, aprovechamiento de ofertas educativas gratuitas y explorar inversión de recursos de transferencia de tecnología para capacitación en transición energética.
- Se sugiere diseñar estrategias para convocatorias internas y "entrenamientos cruzados", dirigidos por colaboradores internos. La preferencia es por modalidades híbridas y la participación en cursos, diplomados, talleres o seminarios.

**e) Inducción:** De conformidad con el Decreto Ley Decreto 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación; que busca el conocimiento de la entidad y del sector, para facilitar el desempeño de las funciones asignadas.

El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

- Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- Familiarizarlo con el servicio público, la organización y con las funciones generales del Estado.
- Instruirlo acerca de la misión de la Agencia y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

- Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la ANH.
- Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión y visión de la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

**f) Reinducción:** En la Agencia el programa de reinducción estará dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Sus objetivos específicos son los siguientes:

- Informar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la Entidad.
- Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción. Así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

**g) Programa de Bilingüismo:** Desde el 2020 la ANH a través de un contrato firmado una institución especializada en la enseñanza de idiomas se encuentra adelantando el fortalecimiento de habilidades para el dominio de una segunda lengua (inglés), en el cual en total han participado 154 servidores.

Observando que, para el desarrollo de las actividades propias de la ANH, con frecuencia se requiere adelantar la revisión de documentos en inglés, así como participar en eventos internacionales o con conferencistas del exterior; en la presente vigencia se continuará fortaleciendo el programa de bilingüismo entre los servidores de la entidad, en modalidad presencial.

En la modalidad virtual se ha presentado mucha deserción e incumplimiento, pues requiere de autodisciplina y autogestión para el desarrollo de los cursos

**h) Temas transversales que requieren intervención para disminuir el riesgo Psicosocial y mejorar el clima laboral de la entidad:** Como resultado de la valoración del riesgo Psicosocial y la medición del clima laboral para la vigencia 2024 y 2025 es necesario realizar la intervención y fortalecimiento de las competencias blandas y trabajar temas transversales que favorecen la consolidación de la cultura organizacional.

Es por ello por lo que, estos temas se abordaran a través de talleres o jornadas teórico-prácticas, para facilitar la apropiación de herramientas y habilidades sobre:

- 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 Neurolinguística, 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.
- Practica Reflexiva Continua: Liderazgo inspirador y motivador, Comunicación Asertiva y eficaz para líderes y, Claridad de Roles y responsabilidades en el trabajo en equipo.
- 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

### **7.3.2 Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos (PBEI)**

El PBEI se ha formulado considerando las necesidades detectadas en la encuesta de los servidores, prioridades institucionales, evaluación de clima laboral 2023 y medición de Riesgo Psicosocial. Enfocado en el talento humano como pilar del éxito, busca fortalecer el liderazgo y talento humano, cumpliendo con políticas gubernamentales y objetivos de desarrollo.

La dimensión clave es el Talento Humano, destacando la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). La planeación estratégica 2024 se centra en agregar valor al ciclo de vida de los colaboradores, mejorando competencias y calidad de vida para impulsar la motivación y compromiso, contribuyendo a la eficiencia y productividad.

Considerando al talento humano como el pilar fundamental, su bienestar es prioridad institucional, ya que incide en el éxito administrativo, cumplimiento de objetivos y clima laboral. El Plan Institucional de Bienestar se orienta a establecer condiciones laborales que fomenten la creatividad, identidad, participación, desarrollo profesional y seguridad laboral.

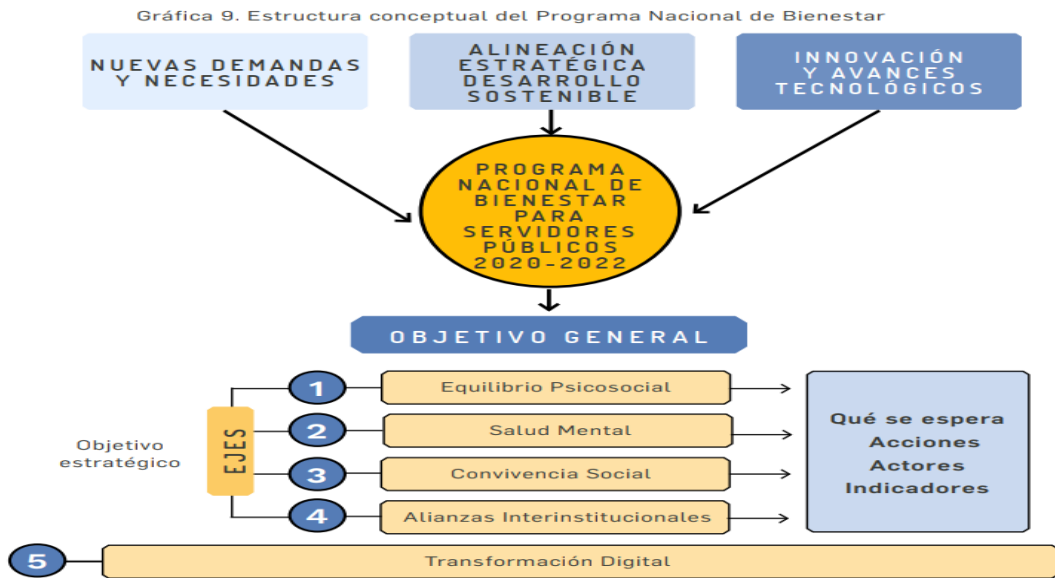
El Plan de Incentivos y Estímulos Institucionales se alinea con las políticas gubernamentales y sigue la metodología FURAG del DAFP para mejorar la evaluación y resultados. Además, PESVA se desarrolla basado en las disposiciones generales del Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, establecidas en el Decreto Ley 1567 de 1998. Este sistema estará compuesto por un conjunto coherente de políticas, planes y

disposiciones legales cuyo propósito es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores de Función Pública. Se fundamenta en principios axiológicos del mismo Decreto Ley que sustentan y justifican el sistema de estímulos.

Para 2024, se implementará la estrategia PESVA (Proyecto de Vida, Enlaces de Integridad, Salud Mental, Vitalidad y Ambientes Seguros), basada en el Plan Nacional de Bienestar, encuestas y resultados de medición del Riesgo Psicosocial. Se enfoca en crear un ambiente de trabajo adecuado y promover el autocuidado para satisfacer las necesidades de los servidores y sus familias, contribuyendo al mejoramiento continuo de su calidad de vida dentro de las políticas de talento humano.

**A) Estrategias por Implementar:** El Programa Nacional de Bienestar "SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES 2020-2022" es una referencia clave para formular estrategias positivas en instituciones públicas. Creado con el propósito de ser un instrumento para el desarrollo de estrategias de bienestar, este programa busca actualizar y complementar el sistema de estímulos según lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015. Su enfoque es contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, aportando acciones concretas al bienestar y motivación de quienes sirven al Estado y al país.

Desde esta perspectiva, el Programa Nacional de Bienestar identifica cinco ejes fundamentales formulados de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas en el diagnóstico del bienestar y las tendencias del mercado laboral. Estos ejes representan aspectos que contribuirán al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos.



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar  
Fuente: Dirección de Empleo Público Función Pública 2020

Mediante el desarrollo de estos ejes, se busca diseñar estrategias e implementar acciones que contribuyan a mejorar la calidad de vida y el bienestar de los servidores públicos y sus familias, teniendo en cuenta las condiciones socioeconómicas del país y del entorno global.

En este sentido, se tiene la intención de incorporar la estrategia PESVA del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos ANH para la vigencia 2024. Se pretende establecer una interrelación con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, alineándose con los ejes del Programa Nacional de Bienestar "SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES 2020-2022". El objetivo es desarrollar actividades integrales que impacten de manera significativa en la calidad de vida de los servidores, abarcando aspectos personales, familiares y laborales:

Relación Ejes PNB 2020 - 2022	Ejes Programa Bienestar
Eje Equilibrio psicosocial	Proyecto de vida
Eje Salud Mental	Enlaces de integridad
Eje Convivencia social	Salud Mental
	Vitalidad
	Ambiente Seguro
Eje Alianzas interinstitucionales	
Eje Transformación digital	

Tabla 1. Ejes PNB 2022- 2022

Fuente: Elaboración propia del Grupo de Gestión Humana del DAFP

El programa PESVA se rige bajo el principio de la adaptabilidad considerando 5 ejes que hacen posible una integridad direccionada a la eficiencia, la satisfacción, el desarrollo y el bienestar de los servidores de la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

A continuación, se da la descripción de los contenidos de cada eje de PESVA, aplicados al Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2024:

Eje	Contenidos en el programa de bienestar	Color
<b>Proyecto de vida</b>	Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.	<b>Amarillo</b>
<b>Enlaces de Integridad</b>	Estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, tanto a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales contenidos en el Código de Integridad,	<b>Azul</b>

Eje	Contenidos en el programa de bienestar	Color
	a la vez que se exalta la labor desempeñada por los servidores públicos de la ANH.	
<b>Salud mental</b>	Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad.	<b>Morado</b>
<b>Vitalidad</b>	Este eje incluye los programas y estrategias pensados en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección y ocio del servidor y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.	<b>Verde</b>
<b>Ambiente de trabajo seguro</b>	Promover un sentido de autocuidado y autoprotección responsable en los servidores, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Efectos post- pandemia (SG-SST)	<b>Naranja</b>

Programa PESVA

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana del DAFP

En la construcción de la estrategia PESVA, se considerarán los resultados de la encuesta de satisfacción de los servicios de Talento Humano realizada en diciembre de 2023, las recomendaciones derivadas de la medición del clima laboral y las conclusiones obtenidas de la aplicación de la batería de Riesgo Psicosocial en 2023. Asimismo, se tendrán en cuenta las necesidades identificadas durante la aplicación de la encuesta general. El objetivo es fortalecer cada eje mediante actividades y programas que contribuyan a mejorar la calidad de vida y el bienestar de los servidores públicos y sus familias.

En relación con cada eje de intervención dentro del Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, se presenta un bosquejo de las actividades planificadas para la vigencia 2024. Es importante destacar que el PBEI es flexible y podría experimentar ajustes con el fin de abordar de manera efectiva las necesidades emergente

**Etapas de Desarrollo:** Dentro del programa PESVA y teniendo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Bienestar, tal como se realizó en la vigencia anterior para la formulación del plan de bienestar e incentivos de la vigencia 2024, se llevarán a cabo las siguientes etapas:

- **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluará la percepción de los servidores públicos hacia el programa de bienestar social, Estímulos e incentivos de la vigencia 2023, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir

del uso de herramientas de recolección de información, esto con el objetivo de proyectar mejoras para la vigencia 2024.

• **Diseño y formulación:** a partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularán las actividades para el Plan de Bienestar social; Estímulos e Incentivos para implementar en la vigencia 2024.

• **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el plan de Bienestar social e Incentivos.

**B. Análisis de los resultados obtenidos y fuentes de información:** Se identificaron las necesidades de los servidores de la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) a través de diversas fuentes:

- ✓ Revisión de comentarios y sugerencias del Programa Nacional de Bienestar 2023 (PBEI) para evaluar su acogida y posibles mejoras.
- ✓ Análisis de la encuesta de Detección de Necesidades, respondida por 55 de 130 servidores (cobertura del 42%) durante cinco semanas. Principales conclusiones:
- ✓ Mayoría de encuestados en la franja de 46 a 55 años, indicando una plantilla madura.
- ✓ Predominio de servidores casados o en unión libre, con cónyuges e hijos en su grupo familiar.
- ✓ La mayoría no incluye a los padres como beneficiarios, y muchos tienen hijos mayores.
- ✓ Mitad de los padres con hijos de 5 a 11 años no inscribirían a sus hijos en vacaciones recreativas, generando la necesidad de explorar las razones de esta decisión.
- ✓ Preferencia de inscripción de hijos en actividades a mitad de año o durante la semana de receso, con desafíos relacionados con el cupo mínimo exigido.
- ✓ Servidores con hijos adolescentes expresan interés en campamentos o salidas de 3 días y 2 noches, preferiblemente a mitad de año o durante la semana de receso.
- ✓ Actividades extralaborales más comunes: compartir tiempo con la familia, lectura, música, deporte y estudios formales.
- ✓ Preferencia por actividades como ir al cine, teatro y conciertos en el tiempo libre.
- ✓ Interés en realizar caminatas, paseos, asistencia a eventos culturales y desafíos con compañeros de trabajo.
- ✓ Gusto por horarios flexibles, con preferencia por 7:30 am a 4:30 pm. Modelo de trabajo híbrido considerado el más adecuado, aunque algunos expresan el deseo de volver a la presencialidad.
- ✓ La mayoría de los servidores tiene mascotas (principalmente perros y/o gatos) y les gustaría recibir detalles para sus animales.
- ✓ Especial interés en temas pensionales debido a la proximidad del retiro y el deseo de estar preparados.
- ✓ Prioridades para este año incluyen la intervención en el clima laboral y el riesgo psicosocial, requiriendo una alineación integral de actividades.

### 7.3.3 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Agencia Nacional de Hidrocarburos es un marco integral que guía la planificación, organización, ejecución y evaluación de actividades para salvaguardar la salud de los servidores

públicos, contratistas y visitantes en diversas áreas de trabajo. Establecido con el propósito de anticipar, reconocer, evaluar y controlar riesgos, cumple con normativas legales como la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, además de alinearse con la norma ISO 45001:2018 y otras leyes del Sistema General de Riesgos Laborales. Su implementación va más allá de requisitos legales, alineándose estratégicamente con la dirección, proyectos y procesos de la entidad, según el Modelo Integrado de Planeación y Gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP.

La estructura del SG-SST sigue el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), basándose en un proceso lógico y por etapas para la mejora continua. Engloba aspectos como política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora, todos orientados a la prevención proactiva de riesgos en la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

Cabe destacar que el SG-SST no es solo una responsabilidad institucional, sino un compromiso de cada individuo en la Agencia, abarcando servidores públicos, contratistas y outsourcing. Su participación activa posibilita la prevención de riesgos laborales, evitando accidentes, exposiciones a factores de riesgo y el desarrollo de enfermedades laborales. Esto contribuye al control total de pérdidas, no solo en la salud, sino también en el medio ambiente y los activos de la entidad.

La Agencia Nacional de Hidrocarburos, adscrita al Ministerio de Minas y Energía, asume la responsabilidad integral de gestionar y regular los recursos hidrocarburíferos de la nación. Entre sus objetivos estratégicos destaca la consolidación de una gestión organizacional eficiente y equitativa, buscando generar confianza ciudadana, fomentar la transformación e impulsar la innovación institucional.

En este contexto, la Agencia reconoce la importancia de la salud de los trabajadores, la prevención de accidentes laborales y el manejo de enfermedades profesionales como factores cruciales que pueden afectar el desarrollo normal de sus operaciones, productividad, solidez y progreso institucional. Por esta razón, ha implementado el SG-SST, abarcando la estructura organizativa, responsabilidades, funciones, procesos, procedimientos, programas y recursos esenciales. El propósito principal de este sistema es llevar a cabo acciones preventivas para mitigar el impacto de los riesgos laborales en la salud de las personas asociadas a la entidad.

- A) **Organización del SG-SST:** La organización del sistema de la seguridad y la salud en el trabajo se sustenta en los parámetros establecido en el capítulo III, artículo 16 “Estándares mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgos I, II, III, IV ó V. [...]”.
- B) **Diagnóstico y Elaboración del Plan de Trabajo del SG-SST:** Para realizar el Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo se consideraron los resultados de las siguientes herramientas diagnósticas:
- Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles.
  - Resultados de exámenes ocupacionales.
  - Resultados de los exámenes ocupaciones de ingreso.
  - Resultados de aplicación batería riesgo psicosocial.
  - Los resultados de la Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y de requisitos legales.



Así mismo, para la determinación de las actividades a llevar a cabo dentro del Plan de Trabajo se revisaron las siguientes variables:

- Revisión Matriz legal del sistema
- Resultados de las auditorias
- Revisiones por la alta dirección.
- Resultados del programa de capacitaciones de la vigencia anterior.
- Política SIG.
- Ausentismo
- Diagnóstico de condiciones de salud.
- Identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles.
- Revisión del Plan de emergencias.
- Estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral.
- Revisión de la documentación del SG-SST.
- Estadísticas de incidentes y accidente de trabajo.
- Los resultados de los indicadores.

Una vez elaborada la propuesta de trabajo se presenta al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, a la Comisión de Personal y a la Organización Sindical para sus observaciones y ajustes, los cuales se tendrán en cuenta de acuerdo con su pertinencia y cumplimiento con la normativa.

**C) Estructura del Plan de Trabajo del SG-SST:** La estructura del sistema de la seguridad y la salud en el trabajo se sustenta en los parámetros establecido en el capítulo III, artículo 16 “Estándares mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgos I, II, III, IV ó V. [...]”

Las actividades previstas en el plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo están definidas a través del ciclo PHVA, que facilita la mejora continua. Este abarca diversos aspectos, como la formulación de políticas, la organización, la planificación, la implementación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora. El propósito es prever, identificar, evaluar y gestionar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los empleados, contratistas, pasantes y visitantes de la entidad, en estricto cumplimiento de los estándares mínimos.

Dentro de la fase de planificación del ciclo PHVA, se abordan los siguientes ítems:

- Actualización de políticas del SG-SST.
- Establecimiento de indicadores del sistema del SG-SST.
- Revisión y actualización de roles y responsabilidades.
- Actualización de la descripción sociodemográfica.
- Presupuesto de los recursos.
- Actualización de la matriz legal.
- Plan de trabajo anual.
- COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Elaboración del plan de capacitación en SST.
- Documentación.

- Conservación de los documentos.
- Comunicación.
- Reglamento de SST.
- Actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.
- Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

En cuanto a los aspectos operativos, se consideran:

- Equipos y elementos de protección personal.
- Inspecciones.
- Vigilancia a la salud de los trabajadores.
- Programas de vigilancia epidemiológica.
- Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Mediciones ambientales.
- Gestión del riesgo.
- Gestión del cambio.
- Adquisiciones.
- Contrataciones.
- Reportes de actos, condiciones inseguras, incidentes y accidentes laborales.

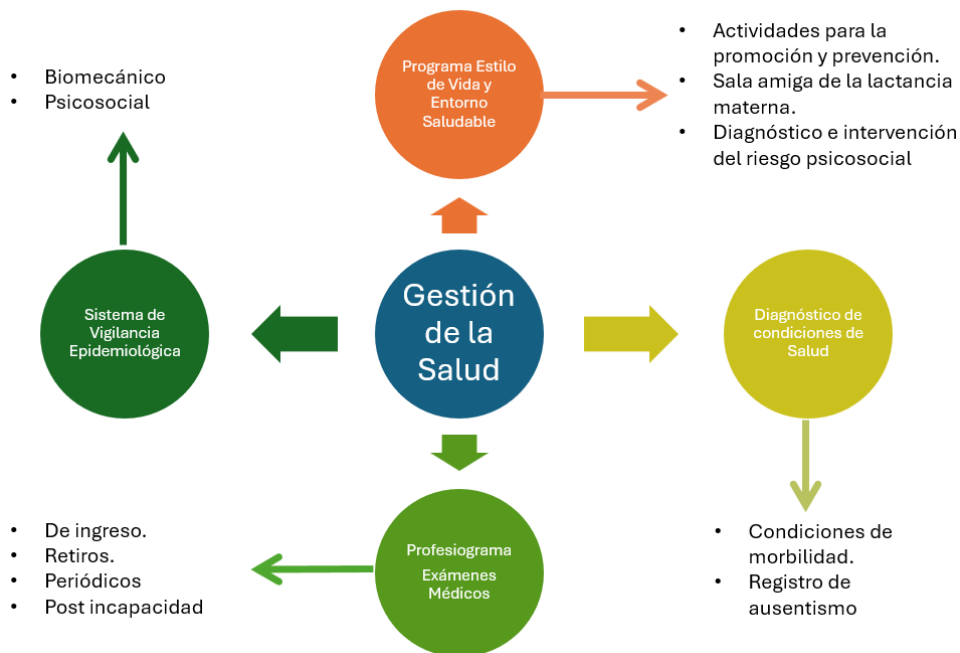
En la etapa de verificación, se incluyen los siguientes elementos:

- Auditoría del cumplimiento en SG SST.
- Revisión por la alta dirección del SG SST.
- Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Finalmente, en la fase de actuar, se encuentran las siguientes acciones:

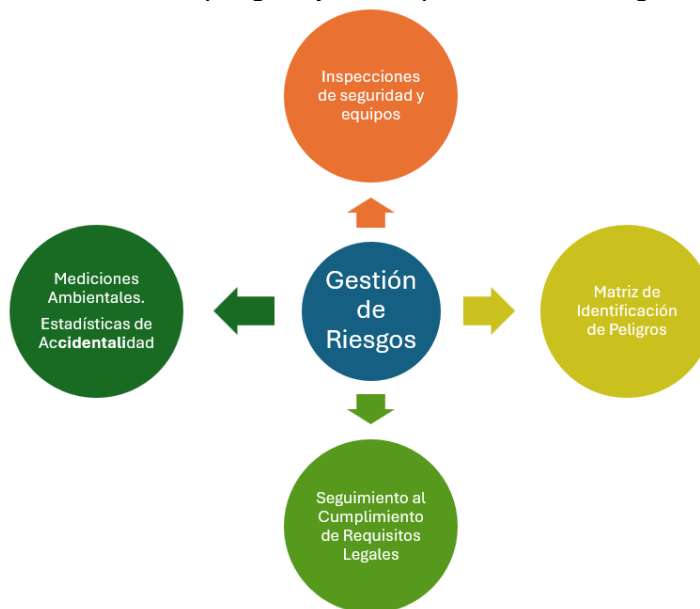
- Acciones preventivas y correctivas.
- Mejora continua.

La gestión de la salud de nuestro sistema se encuentra conformada principalmente por el diagnóstico de salud, los programas de estilo de vida y entorno saludable, los exámenes ocupacionales y los sistemas de vigilancia epidemiológica, los cuales se pueden ver en la siguiente gráfica:



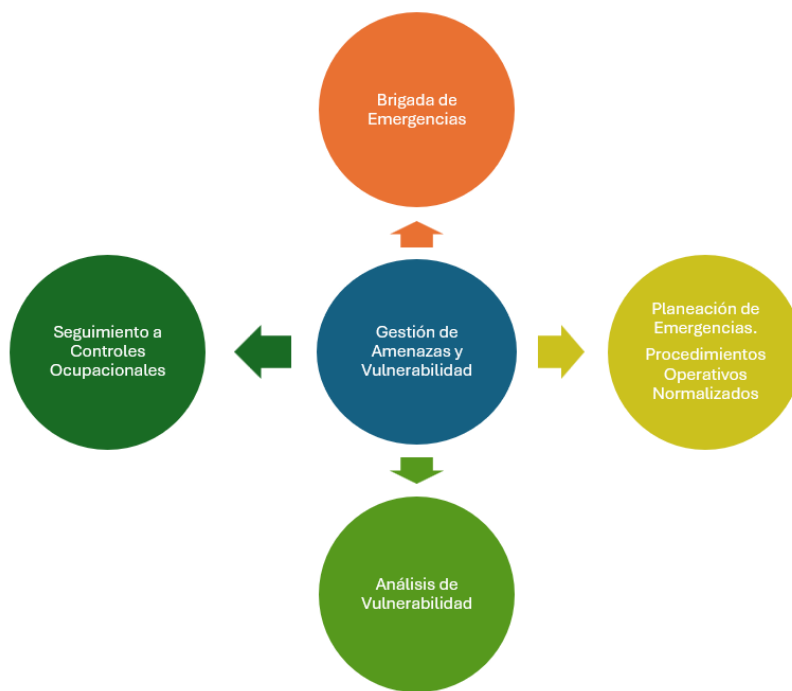
Tomado del Decreto 1072 del 2015 – Elaboración Experto GIT de Talento Humano.

A continuación, en la ilustración de la gestión de peligros, se observan como actividades el seguimiento a las estadísticas de accidentalidad y cumplimiento de requisitos legales, la matriz de identificación de peligros y las inspecciones de seguridad y equipos:



Tomado del Decreto 1072 del 2015 – Elaboración Experto GIT de Talento Humano.

En la gestión de amenazas y vulnerabilidades, se consideran aspectos relacionados con situaciones de emergencia, tales como la formación de brigadas, los Planes de Operación Normal (PON), el seguimiento de los controles ocupacionales y la evaluación de la vulnerabilidad. Estos elementos se representan visualmente en el siguiente gráfico.



Tomado del Decreto 1072 del 2015 – Elaboración Experto GIT de Talento Humano.

D) **Indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:** Los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo servirán de guía para medir la implementación de la gestión del riesgo en la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

El sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo llevará un registro de los indicadores establecidos en el artículo 30 de de la Resolución 312 de 2019 y los señalados en los artículos 2.2.4.6.19., 2.2.4.6.20., 2.2.4.6.21. y 2.2.4.6.22 del Decreto 1072 de 2015. Los cuales se han clasificado por estructura, proceso y resultados:

- **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), como se ilustra en el cuadro siguiente.

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	DEFINICION	COMO SE MIDE	FUENTE DE INFORMACIÓN	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	UNIDAD	INTERPRETACION
ESTRUCTURA	Política de SST	Divulgación de la política de SST	Documento de la Política de SST firmada, divulgada y fechada. Cumplimiento de requisitos de norma.	SG-SST	Responsable SST	Anual	Cumplimiento	El documento de la Política de SST se firmada, divulgada y fechada.
ESTRUCTURA	Objetivos y metas	Objetivos y metas de seguridad divulgados	Objetivos y metas de seguridad escritos y divulgados.	SG-SST	Responsable SST Líder GIT de TH	Mensual	Cumplimiento	Los objetivos y metas de seguridad se encuentran escritos y divulgados.
ESTRUCTURA	Plan de trabajo anual	Áreas con Plan de Trabajo anual en SST	N° de áreas de la empresa con Plan anual de trabajo en SST/Total áreas de la empresa.	SG-SST	Responsable SST Líder GIT de TH	Semestral	Número	Número de actividades del plan anual de trabajo cumplidos
ESTRUCTURA	Responsabilidades	Asignación de responsabilidades	N° total de Jefes con delegación de responsabilidad en SGSST/Total de Jefes de la estructura.	SG-SST	Responsable SST	Anual	Número	Número total de Jefes con responsabilidades
ESTRUCTURA	Identificación de peligros y riesgos	Método definido para la identificación de peligros	Método definido para la identificación de peligros.	SG-SST	Responsable SST	Anual	Cumplimiento	Identificación de peligros realizado
ESTRUCTURA	Funcionamiento del Copasst	Funcionamiento del COPASST	La empresa cuenta con un COPASST en funcionamiento y con delegación de funciones.	SG-SST	Copasst	Semestral	Número	Número de reuniones anuales del Copasst
ESTRUCTURA	Recursos	Asignación de Recursos Humanos	N° de recursos humanos disponibles según tamaño de la empresa.	SG-SST	Responsable SST Líder GIT de TH	Anual	Número	Número de Comités en funcionamiento y número de encargados del SGSST
ESTRUCTURA	Capacitación en SST	Áreas con Plan de capacitación anual en SST	N° de Áreas con plan de capacitación anual en SST/Total de áreas	SG-SST	Responsable SST	Anual	Porcentaje	XX% de personas capacitadas

Fuente: Decreto 0312 de 2019 – Decreto 1072 de 2015

- **Indicadores de proceso:** Son las medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST, estos indicadores se presentan a continuación:

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	DEFINICION	COMO SE MIDE	FUENTE DE INFORMACIÓN	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	UNIDAD	INTERPRETACION
PROCESO	Autoevaluación	Evaluación inicial del SG-SST	SUMATORIA DE PORCENTAJE POR CADA UNO DE LOS ITEMS EVALUADOS	EVALUACIÓN INICIAL DEL SGSST	Responsable SST Líder GIT de TH	Semestral	Porcentaje	XX% de cumplimiento del SG SST
PROCESO	Ejecución del plan de trabajo	Ejecución del plan de trabajo en el SGSST	(N° DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL PERIODO EN EL PLAN) / (NRO DE ACTIVIDADES PROPUESTAS EN EL PERIODO EN EL PLAN) DE	PLANA ANUAL DE TRABAJO EN SST	Responsable SST	SEMESTRAL	Porcentaje	XX% de actividades cumplidas del plan de trabajo
PROCESO	Intervención de peligros y riesgos	Intervención de los peligros identificados	N° TOTAL DE PELIGROS INTERVENIDOS EN EL PERIODO / TOTAL DE PELIGROS IDENTIFICADOS	INSPECCIONES DE SEGURIDAD MATRIZ DE RIESGOS INVESTIGACIONES DE AT	Responsable SST	SEMESTRAL	Porcentaje	XX% de peligros intervenidos
PROCESO	Plan de accidentalidad	Ejecución del plan de intervención de la accidentalidad	N° DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN LA INTERVENCIÓN DE LOS RIESGOS PRIORITARIOS / ACTIVIDADES PROPUESTAS PARA LA	ANÁLISIS DE LA ACCIDENTALIDAD INVESTIGACIÓN DE AT REPORTE DE INCIDENTES	Responsable SST COPASST	SEMESTRAL	Porcentaje	XX% de actividades cumplidas del plan de intervención de riesgos
PROCESO	Investigación de accidentes e incidentes	Porcentaje de accidentes/ incidentes investigados	N° DE ACCIDENTES / (INCIDENTES INVESTIGADOS / NRO DE ACCIDENTES / INCIDENTES REPORTADOS)	REPORTE DE ACCIDENTES / INCIDENTES	Responsable SST COPASST	SEMESTRAL	Porcentaje	XX% de investigaciones realizadas
PROCESO	Simulacros	Porcentaje de simulacros realizados por sede	N° DE SIMULACROS REALIZADOS / NRO DE SIMULACROS PROGRAMADOS	PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SST	Responsable SST Líder GIT de TH	SEMESTRAL	Porcentaje	XX% de simulacros ejecutados

Fuente: Decreto 0312 de 2019 – Decreto 1072 de 2015

- **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 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.

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	DEFINICION	COMO SE MIDE	FUENTE DE INFORMACION	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE MEDICION	UNIDAD	INTERPRETACION
RESULTADO	Indice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo	Es la relacion entre el numero total de A.T con y sin incapacidad, registrados en un periodo y el total de las HHT durante un periodo multiplicado por K (constante igual a 240.000). El resultado se interpreta como	$IFAT = \frac{N^{\circ} \text{ TOTAL DE A.T EN EL AÑO}}{N^{\circ} \text{ HHT AÑO}} * K$	SG-SST	Responsable SST	Anual	Número	Por cada 100 trabajadores en la clinica Antioquia, se presentan X Accidentes de Trabajo en el año
RESULTADO	Indice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo con Incapacidad	Expresa el total de AT incapacitantes ocurridos durante el ultimo año, por cada 100 trabajadores de tiempo completo.	$IFIAT = \frac{N^{\circ} \text{ DE A.T EN EL AÑO CON INCAPACIDAD}}{N^{\circ} \text{ HHT AÑO}} * K$	SG-SST	Responsable SST	Anual	Número	por cada 100 trabajadores en la clinica Antioquia, se presentan X Accidentes de Trabajo con incapacidad en el año
RESULTADO	Indice de Severidad de Accidentes de Trabajo	Es la relacion entre el numero de dias perdidos y cargados por accidentes de Trabajo, durante un periodo y el total de HHT durante un periodo y multiplicado por K	$ISAT = \frac{N^{\circ} \text{ DIAS PERDIDOS Y CARGADOS POR A.T AÑO}}{N^{\circ} \text{ HHT AÑO}} * K$	SG-SST	Responsable SST	Anual	dias	por XXX horas trabajadas al año se pierden por accidente de trabajo XX dias (365,68 horas)
RESULTADO	Indice de Lesiones Incapacitantes por A.T	Corresponde a la relacion entre los indices de frecuencia y severidad de Accidentes de Trabajo con Incapacidad. Es un indice global de comportamiento de lesiones incapacitantes que no tiene unidad, su utilidad radica en la comparacion entre diferentes periodos.	$ILIAT = \frac{IFIAT * ISAT}{1000}$	DEL IFIAT E ISAT	Responsable SST	Anual		
RESULTADO	Tasa Accidentalidad	Relación del número de casos de accidentes de trabajo, ocurridos durante el periodo con el número promedio de trabajadores en el mismo periodo	$TA = \frac{N^{\circ} \text{ AT}}{N^{\circ} \text{ PROMEDIO DE TRABAJADORES}}$	SG-SST	Responsable SST	Mensual	Porcentaje	Por cada 100 trabajadores expuestos se presentan X accidentes en el periodo.
RESULTADO	Indice de Frecuencia de Ausentismo	Incluye Enfermedad Común, enfermedad profesional, accidente de trabajo y consulta de salud.	$IFA = \frac{N^{\circ} \text{ DE EVENTOS DE AUSENCIA POR CAUSA DE SALUD ULTIMO AÑO} * 240.000}{\text{HORAS HOMBRE PROGRAMADAS EN EL AÑO}}$	SG-SST	Responsable SST	Anual	Número	Por 467250,5 horas trabajadas al año se presentan 37,49 eventos incapacitantes por enfermedad común
RESULTADO	Indice de Severidad del Ausentismo	Es la relacion entre los dias de incapacidad por enfermedad común y el total de HHT, multiplicado por 240.000	$ISA = \frac{N^{\circ} \text{ DIAS DE AUSENCIA POR CAUSA DE SALUD DURANTE EL ULTIMO AÑO} * 240.000}{N^{\circ} \text{ HORAS HOMBRE PROGRAMADAS EN EL AÑO}}$	SG-SST	Responsable SST	Anual	Número	por XXXX horas programadas en el año se pierden XXX dias por incapacidad de enfermedad común (XXX horas).
RESULTADO	Porcentaje de Tiempo Perdido	Muestra el porcentaje perdido en un año con relacion al tiempo programado.	$\%TP = \frac{N^{\circ} \text{ DIAS U HORAS PERDIDAS EN EL AÑO}}{N^{\circ} \text{ DIAS U HORAS PROGRAMADAS EN EL PERIODO}} * 100$	SG-SST	Responsable SST	Anual	Porcentaje	Se perdió en el 2014, el XX% de tiempo por incapacidades.
RESULTADO	Cobertura Induccion	Muestra el porcentaje de personas que reciben la induccion	$\frac{\text{Número de personas que asisten a la Id.}}{\text{Número de personas que ingresan en el periodo}} * 100$	SG-SST	Responsable SST	Mensual	Porcentaje	XX % de las personas nuevas asistieron a la induccion
RESULTADO	% Cubrimiento EPP	Proporción de trabajadores que reciben los EPP	$\frac{\text{Número de EPP entregados}}{\text{Número de EPP requeridos}} * 100$	SG-SST	Responsable SST	Mensual	Porcentaje	XX% de los EPP requeridos fueron entregados
RESULTADO	% Inspecciones realizadas	Muestra el porcentaje de Inspecciones	$\frac{\text{Número de inspecciones realizadas}}{\text{Número de inspecciones planeadas}} * 100$	SG-SST	Responsable SST	Mensual	Porcentaje	El XX% de las inspecciones planeadas se realizaron
RESULTADO	Acciones correctivas		$\frac{\text{Acciones correctivas realizadas}}{\text{No de No Conformidades encontradas}} * 100$	SG-SST	Responsable SST	Anual	Porcentaje	XX% de las no conformidades tienen acciones X correctivas

Fuente: Decreto 0312 de 2019 – Decreto 1072 de 2015

## 7.4 Retiro

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por renuncia regularmente aceptada, por finalización del nombramiento en provisionalidad y en caso de adelantar procesos de reestructuración. De esta manera, se pretende guiar al servidor a enfrentar el cambio, mediante un Plan Estratégico de Talento Humano 2024 desarrollando mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

## 7.5 Integración de los Planes Institucionales y Estratégicos al Plan de Acción

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

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

## **8. Seguimiento y medición**

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

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

En concordancia con el Plan Estratégico Institucional el Plan Estratégico de Talento Humano contribuye al objetivo de la ANH: “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.



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

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

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

EJE ESTRATEGICO	N°	OBJETIVOS ESTRATEGICOS TH	INDICADOR	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	FORMULA DEL INDICADOR	TENDENCIA	META ESPERADA
		cumplimiento a la normatividad vigente.					
	5	Administrar eficazmente el recurso humano de la ANH, a través de la ejecución de las fases de Ingreso, Desarrollo y Retiro, en cumplimiento de logro de la misión y objetivos Institucionales.	Índice de Desempeño-Dimensión Talento Humano (FURAG)	ANUAL	Índice medición DAFP	ESTACIONARIO - Creciente	77%
	6	Administrar eficazmente el recurso humano de la ANH, a través de la ejecución de las fases de Ingreso, Desarrollo y Retiro, en cumplimiento de logro de la misión y objetivos Institucionales.	Nivel de Cumplimiento del Plan de Acción TH - 2024	TRIMESTRAL	(Total de Actividades del Plan de Acción ejecutadas en un periodo de tiempo/Total de Actividades del Plan de Acción Programadas para un Periodo de Tiempo) * 100	ACUMULADO- Creciente	95%
	7	Administrar eficazmente el recurso humano de la ANH, a través de la ejecución de las fases de Ingreso, Desarrollo y	Nivel de Cumplimiento del Plan Estrategico de Talento Humano	TRIMESTRAL	(Total Avance de los Planes <b>MIPG</b> ejecutados para el periodo / Total de Planes <b>MIPG</b>	ESTACIONARIO - Creciente	98%

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

EJE ESTRATEGICO	N°	OBJETIVOS ESTRATEGICOS TH	INDICADOR	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	FORMULA DEL INDICADOR	TENDENCIA	META ESPERADA
	10	Administrar eficazmente el recurso humano de la ANH, a través de la ejecución de las fases de Ingreso, Desarrollo y Retiro, en cumplimiento de logro de la misión y objetivos Institucionales.	Eficacia de la Evaluación del Desempeño				
<b>APRENDIZAJE E INNOVACIÓN</b>	1	Lograr el desarrollo integral de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos mediante la formación y el fortalecimiento de sus competencias laborales, la gestión del conocimiento y la innovación, habilidades y destrezas a través de procesos continuos de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción.	Nivel de Ejecución del PIC 2024	TRIMESTRAL	(Total de Actividades de Capacitación ejecutadas en un periodo de tiempo/Total de Actividades Programadas en el PIC para un Periodo de Tiempo) * 100	ACUMULADO-Creciente	90%
	2	Lograr el desarrollo integral de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos mediante la formación y el fortalecimiento de sus competencias laborales, la gestión del conocimiento y la	% de Funcionarios Públicos Capacitados en Integridad, Transparencia y Herramientas de prevención de Corrupción	ANUAL	(Total de funcionarios Públicos Certificados / Total de Funcionarios Públicos Convocados al Curso) * 100	ESTACIONARIO - Creciente	90%

EJE ESTRATEGICO	N°	OBJETIVOS ESTRATEGICOS TH	INDICADOR	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	FORMULA DEL INDICADOR	TENDENCIA	META ESPERADA
		innovación, habilidades y destrezas a través de procesos continuos de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción.					
	3	Lograr el desarrollo integral de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos mediante la formación y el fortalecimiento de sus competencias laborales, la gestión del conocimiento y la innovación, habilidades y destrezas a través de procesos continuos de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción.	Impacto de la Capacitación Institucional	SEMESTRAL		ESTACIONARIO - Creciente	95%

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



## **9. Bibliografía**

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