

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

**Versión 1**

**AGENCIA NACIONAL DE  
HIDROCARBUROS**

**Enero de 2020**

## CONTENIDO

1	OBJETIVOS.....	6
2	ALCANCE.....	8
3	MARCO ESTRATÉGICO ANH.....	8
3.1	Visión.....	8
3.2	Misión.....	9
3.3	Valores.....	9
3.4	Mapa estratégico 2018-2022. Agencia Nacional de Hidrocarburos.....	10
3.5	Metas e indicadores institucionales.....	10
3.6	Modelo Integrado de Planeación y Gestión.....	11
4	GENERALIDADES Y MARCO NORMATIVO.....	13
4.1	Marco Teórico.....	13
4.2	Marco Legal.....	14
5	INFORMACIÓN DISPONIBLE DEL TALENTO HUMANO.....	18
5.1	Caracterización del talento humano (empleos).....	18
5.1.1	Variables Demográficas.....	18
5.1.2	Características de los Empleos.....	21
5.2	Resultados de la Medición de Clima Laboral.....	21
5.3	Resultados de la Medición de Riesgo Psicosocial.....	22
5.4	Resultado Encuesta de Expectativas en Bienestar Social.....	22
5.5	Resultados encuesta de Necesidades de Formación y Capacitación.....	23
5.6	Resultados de la medición en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión FURAG.....	23
5.7	Resultados de la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional Nacional – EDI.....	25
6	ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO.....	27
6.1	Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	27
6.2	Plan Anual de Vacantes.....	27
6.3	Plan Institucional de Capacitación-PIC.....	27

6.4	Plan de Bienestar / Plan de Incentivos Institucionales .....	28
6.5	Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo .....	28
7	<b>PRESUPUESTO</b> .....	28
8	<b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO</b> .....	29

## INTRODUCCIÓN

La Administración Pública se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redundando en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, en especial dentro del post conflicto que se implementa en nuestra Nación, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, sus servidores.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica de La Agencia Nacional de Hidrocarburos - ANH, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo, en concordancia con lo que persigue el MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional “Consolidar a la ANH como un Agencia eficiente, e innovadora”, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2020 en la Entidad, se enfocará en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual la Agencia fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a la Agencia Nacional de Hidrocarburos, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias

definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Agencia, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano.

Finalmente y no menos importante, respecto al componente de capacitación, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los tres ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017 , (eje 1: Gobernanza para la Paz, eje 2: Gestión del Conocimiento y eje 3: Creación de Valor Público), en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la ANH 2018-2022, tiene un marco tiempo acorde con el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 y el Plan Estratégico Institucional de la ANH 2018-2022; está alineado con el direccionamiento estratégico de la entidad, con las políticas del gobierno nacional, con la normatividad vigente en materia de Talento Humano, con el MIPG, Dimensión 1, dando relevancia especial a la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y con los proyectos y los procesos institucionales. Además, integra los planes de Talento Humano referidos en el Decreto 612 de 2018, por tener la condición de estratégico

El Plan Estratégico de Talento Humano, busca dar respuesta a los requisitos exigidos por la metodología FURAG, del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, con el fin de mejorar los niveles desempeño, evaluación y generación de valor público en la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

## 1 OBJETIVOS

### 1.1 Objetivo General

Planear, desarrollar y evaluar la gestión y el desarrollo integral del talento humano de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo, el direccionamiento estratégico de la entidad y los lineamientos del MIPG, dimensión 1, Talento Humano; de tal manera que se contribuya al mejoramiento de las capacidades institucionales, la generación de conocimientos y el mejoramiento de la calidad de vida laboral; con el fin de desarrollar las competencias y mejorar la satisfacción del talento humano, crear valor público y hacer de la ANH una entidad innovadora, flexible y con capacidad de adaptarse al cambio a la entidad.

### 1.2 Objetivos Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias del talento humano, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Gestionar la Capacitación del talento humano para el desarrollo de competencias que contribuyan al alto desempeño, logros, resultados y generación de valor público;
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- Garantizar la implementación, desarrollo y evaluación del SG-SST (auditorías) y definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.;
- Mantener la planta de personal óptima que requiere la ANH para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.

- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Surtir el procedimiento establecido para la provisión definitiva de empleos vacantes a través de los concursos de méritos de acuerdo con los lineamientos establecidos con la CNSC, así como cuando las necesidades del servicio lo ameriten llevar a cabo la provisión transitoria de vacantes a través de la utilización de las estrategias establecidas en la Ley.
- Dar cumplimiento a cabalidad a la política de austeridad en el gasto, lineamiento establecido por la Presidencia de la República a través de la Directiva Presidencial No. 09 de 2018.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en el cumplimiento de sus funciones.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos que contribuyan al desarrollo integral de los servidores públicos, tendientes a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- Gestionar acciones que contribuyan a Impactar la cultura y el clima organizacional en la ANH; desarrollando los valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, generando compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Ejecución de actividades que fortalezcan el desarrollo y afianzamiento de habilidades de comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo, motivación, iniciativa, negociación y manejo de conflictos.
- Promover el liderazgo del talento humano orientado a la gestión, las metas y el alto desempeño organizacional;
- Promover el trabajo en equipo en la ANH, promoviendo equipos de alto desempeño, coordinados o autodirigidos;
- Gestionar la innovación y el conocimiento del talento humano; para la creación, aplicación, reconocimiento y generación de valor público.

### 1.3 Objetivos estratégicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos

El Plan Estratégico de Talento Humano está direccionado a contribuir con el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la ANH:

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

## 2 ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia nacional de Hidrocarburos - ANH inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo.

En consecuencia, aplica e involucra a toda la población de la ANH (servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

## 3 MARCO ESTRATÉGICO ANH

La formulación del plan estratégico de Talento Humano de la ANH 2018-2022, tiene su fundamentación teórica y técnica en el contexto estratégico de la entidad, esto es, el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, el Plan Estratégico Institucional 2018-2022, la Dimensión 1, talento humano del MIPG, el análisis de contexto interno y externo institucional, la cadena de valor, los procesos y los proyectos institucionales.

### 3.1 Visión

Seremos reconocidos en 2025 como una Entidad modelo en el mundo por:  
El conocimiento del potencial del subsuelo colombiano y optimizar su aprovechamiento.



La eficiencia y transparencia en la administración de hidrocarburos y el trabajo conjunto con la industria y la comunidad.

El profesionalismo de nuestro equipo, el alto nivel tecnológico y la eficiencia, y agilidad en nuestros procesos.

### 3.2 Misión

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

### 3.3 Valores

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

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

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

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

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

**Diligencia:** 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.

## 3.4 Mapa estratégico 2018-2022. Agencia Nacional de Hidrocarburos

### Mapa Estratégico 2018 - 2022 Agencia Nacional de Hidrocarburos

#### Perspectiva Financiera

Contribuir al desarrollo de la seguridad energética y en la generación de excedentes de exportación de hidrocarburos.

➤ Generar recursos financieros que contribuyan a la prosperidad económica y social del país.

#### Perspectiva Operadores y Comunidad

Armonizar los intereses del Gobierno Nacional y Territorial, de los ciudadanos y las empresas del sector en el desarrollo de la industria de los hidrocarburos.

➤ Disminuir la conflictividad social y ambiental en las áreas de interés de hidrocarburos.



#### Perspectiva Procesos Internos

Contribuir al desarrollo de la seguridad energética y en la generación de excedentes de exportación de hidrocarburos.

- Mantener niveles de reservas y producción de hidrocarburos.
- Asegurar la información y conocimiento para la oferta de áreas.
- Dinamizar los procesos de asignación de áreas.
- Estimular la actividad de exploración y producción de hidrocarburos.
- Generar nuevas oportunidades en Yacimientos No Convencionales - YNC.



#### Perspectiva Aprendizaje y Crecimiento

Asegurar la funcionalidad del Sistema de Gestión Integral y de Control, alcanzando la mejora continua de los procesos.

Contar con una entidad innovadora, flexible y con capacidad de adaptarse al cambio.

- Fortalecer el desarrollo institucional para la generación de valor público.
- Administrar el talento humano, promover su bienestar y potencialidad de sus habilidades y competencias.
- Fortalecer las TIC's para la transformación digital de la ANH.
- Fomentar los procesos de innovación que impulsen el desarrollo del sector.



Fuente. Plan estratégico institucional 2018-2022

## 3.5 Metas e indicadores institucionales

Las metas establecidas en el Plan Estratégico para Talento Humano se presentan en el siguiente gráfico:

## Objetivos asociados PND

- Formar servidores públicos comprometidos, cualificados y productivos. Cada tarea será realizada bajo principios de ética e integridad.
- Aumentar la inversión pública y privada en ciencia, tecnología e innovación.
- Potenciar la innovación pública a través de herramientas para medir, fortalecer y articular capacidades de innovación.

## Objetivo ANH

Contar con una entidad innovadora, flexible y con capacidad de adaptarse al cambio.

**Estrategia:** Fortalecer las TICs para la transformación digital de la ANH



Año	Meta(%)
2019	>90%
2020	>90%
2021	>90%
2022	>90%



Año	Meta(%)
2019	68 %
2020	80 %
2021	90 %
2022	100 %

**Estrategia:** Fomentar los procesos de innovación que impulsen el desarrollo del sector



Año	Meta(%)
2019	3
2020	2
2021	2
2022	2

Fuente. Plan estratégico institucional 2018-2022

### 3.6 Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

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

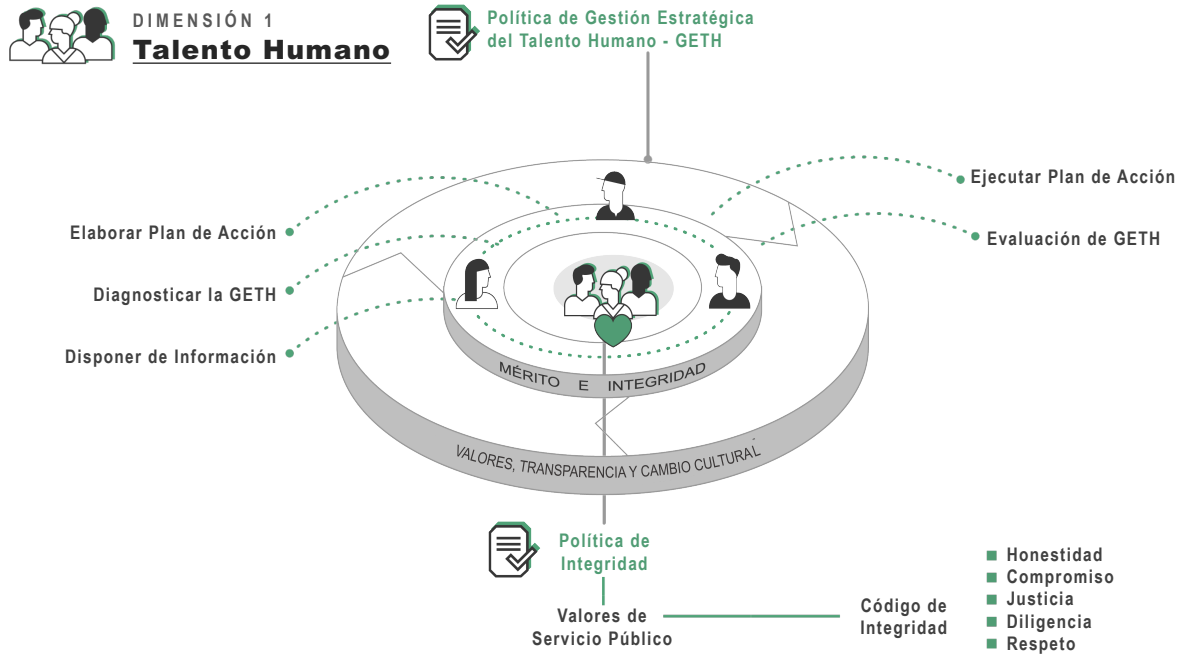
“El propósito de la primera dimensión de MIPG -Talento Humano- es ofrecerle a una entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad -definidas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

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta

dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:  
 Gestión Estratégica del Talento Humano  
 Integridad

Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir con el objetivo central de MIPG “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”. (Manual operativo. Sistema de gestión. Versión 2. Agosto de 2018. Presidencia de la República).

Dimensión 1, Talento Humano



Fuente: Función Pública, 2017.

“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....” “Manual operativo. Sistema de Gestión. Versión 2. Agosto de 2018. Presidencia de la República”

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

**“POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:**

Compromiso con la protección y el desarrollo del talento humano.

La Agencia Nacional de Hidrocarburos se compromete con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos, determinando políticas y prácticas de gestión humana que deben incorporar los principios constitucionales de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño. En este sentido, la entidad propenderá por la vinculación de los más capaces e idóneos a la administración, bien sea como servidores públicos o como contratistas” (Código de Integridad y Buen Gobierno ANH Res 348 de 2019)

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

## 4 GENERALIDADES Y MARCO NORMATIVO

### 4.1 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 el 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.*

## 4.2 Marco Legal

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

Normatividad	Tema	Proceso relacionado norma
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 714 del julio de 2012	Establece la estructura y funciones de la ANH	Talento Humano
Resolución 257 de 2012 y sus modificatorias	Por la cual se hace la distribución de los empleos en la planta de personal de la ANH	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el <b>Plan de Vacantes</b> y <b>Plan de previsión de Empleos</b> )	Talento Humano

Normatividad	Tema	Proceso relacionado norma
Ley 1960 del 27 de junio de 2019	Modifica Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998 en lo relacionado con encargos, concurso de ascenso, planes de capacitación	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Resolución 429 de 2016	Establece el Teletrabajo al interior de la ANH	Programa de Bienestar
Decreto 1164 de 2012	Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en las Agencias	Talento Humano
Resolución 354 de 2012	Establece procedimiento de asignación de prima técnica en la ANH	Talento Humano
Resolución 671 de 2017	Modifica parcialmente la resolución 354 de 2012 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño.	Talento Humano
Resolución 1005 de 2014	Establece la jornada laboral y reglamenta el horario flexible en la ANH	Programa de Bienestar Talento Humano
Acuerdo CNSC 2018000006176	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación del desempeño
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el <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 (Sg-Sst)



Normatividad	Tema	Proceso relacionado norma
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva Colombiana	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Resolución 289 de 2018	Por la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementaria en la ANH	Programa de Bienestar
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Resolución 202 y 259 de 2019	Por las cuales se otorga el día de descanso por cumpleaños y un día hábil para compartir con la familia	Programa de Bienestar



Normatividad	Tema	Proceso relacionado norma
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Talento Humano
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Talento Humano - Planeación
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional	Talento Humano - Planeación
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales	Talento Humano
Resolución 0667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Competencias
Resolución 516 de septiembre de 2018	Por la cual se establece el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleados de la planta de la ANH	Talento Humano
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Talento Humano
Ley 1780 de 2016	Regula las prácticas laborales en las entidades del estado	Talento Humano
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Nota: además de las normas mencionadas en el cuadro anterior, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.

## 5 INFORMACIÓN DISPONIBLE DEL TALENTO HUMANO.

### 5.1 Caracterización del talento humano (empleos).

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 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 2020.

#### 5.1.1 Variables Demográficas

La Agencia Nacional de Hidrocarburos cuenta con una planta de personal aprobada de 147 empleos, la cual, con corte del 31 de diciembre de 2019, se encuentra conformada y provistas, como se refleja en los siguientes cuadros:

A. PLANTA DE PERSONAL APROBADA POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD		
NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
Directivo (Presidente y Vicepresidentes)	2	1.4%
Asesor (Gerentes, Jefes de Oficina y Expertos)	54	36.7%
Profesional (Gestores y Analistas)	39	26.5%
Técnico (Técnicos Asistenciales)	23	15.6 %
vacantes	29	19.7%
<b>TOTAL</b>	<b>147</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – enero de 2020

A la fecha de la elaboración del presente documento se cuenta con **118** empleos de la planta provistos, en el nivel asesor se encuentran vinculados **54** servidores públicos que representan el **36,7%** de la planta provista. El **26,5%** son empleados del nivel profesional y el **15.6%** pertenecen al nivel técnico. De los **6** cargos del nivel directivo se encuentran provistos en propiedad **2** y cuatro están provistos por encargo teniendo un peso

porcentual del **1.4%** del universo analizado. Como se evidencia, la gestión institucional está soportada en empleados de los niveles asesor y profesional, principalmente.

Por género, el **57%** de las personas vinculadas en la planta de personal de la ANH son hombres, con un total de **67** cargos provistos con este género y el **43%**, esto es, **51** cargos, están siendo ocupados por mujeres.

B. PLANTA PROVISTA POR GÉNERO		
GENERO	NÚMERO	PORCENTAJE
Mujeres	51	43%
Hombres	67	57%
<b>TOTAL</b>	<b>118</b>	<b>100%</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – diciembre 31 de 2019

Adicionalmente en la Agencia Nacional de Hidrocarburos para la vigencia 2019 se contó con un total de 460 contratistas directos que apoyaban la gestión y cumplimiento de las funciones de la entidad, de los cuales 276 (60%) eran hombres y 184 (40%) mujeres, así:

B1. CONTRATISTAS DIRECTOS		
SEXO	NÚMERO	PORCENTAJE
Hombres	276	60 %
Mujeres	184	40 %
<b>TOTAL</b>	<b>460</b>	<b>100%</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – diciembre 31 de 2019

Por distribución etaria, el rango de edad comprendido entre 41 y 50 años es el preponderante en la Agencia Nacional de Hidrocarburos –ANH con un peso porcentual del **37.3%**, encontrándose 44 empleados en este rango. En contraposición, la población más joven de la Agencia es la que tiene una menor representación en la planta provista, siendo 3 personas que se encuentran en este rango de edad, del universo existente y que representa el **2.5%**, y muy cercana la población mayor de 61 años con 4 integrantes que representan el **3.4%**.

C. DISTRIBUCIÓN POR RANGO DE EDAD		
RANGO	NÚMERO	PORCENTAJE
26 a 30 años	3	2,5%
31 a 40 años	32	27,1%
41 a 50 años	44	37,3%
51 a 60 años	35	29,7%
61 o más	4	3,4%

TOTAL	118	100%
-------	-----	------

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – Diciembre 2019

Es importante resaltar que el promedio de edad de la población de la ANH es de 46 años, lo que nos indica que tenemos una población madura y en plena etapa productiva.

Las profesiones con mayor representatividad en la Agencia son: Derecho con un **21,2%**, Administración de Empresas y Pública, **15,3%**, Geología e Ingeniería Geológica con el **10,2%**, Contaduría Pública 7,6%. Siguen en su orden Ingeniería de Petróleos e Ingeniería Industrial cada uno con un poco más del 5%; las Ingenierías de Sistemas, Química, Civil, Ambiental y Forestal en conjunto suman alrededor del 15%. Economía y Psicología representan el 1.7% cada una, Ingeniería Catastral y Geodesia e Ingeniería Eléctrica suman el 2.5%, Comunicación Social y Publicidad representan el 1.7%.

D. DISTRIBUCIÓN DISCIPLINAS ACADÉMICAS EN PREGRADO		
RANGO	NÚMERO	PORCENTAJE
Derecho y Ciencias políticas	25	21,2%
NBC de Administración (Empresas, Pública y Emp. Comerciales)	18	15,3%
Geología/Ingeniería Geológica	12	10,2%
Contaduría Pública	9	7,6%
Ingeniería de Petróleos	7	5,9%
Ingeniería Industrial	6	5,1%
Ingeniería de Sistemas	4	3,4%
Ingeniería Química	4	3,4%
Ingeniería Mecánica; Ingeniería de Minas; Ingeniería de Minas y Metalurgia	4	3,4%
Ingeniería Civil	3	2,5%
Ingeniería Ambiental, Ambiental y sanitaria; Ingeniería Forestal	3	2,5%
Economía	2	1,7%
Psicología	2	1,7%
Ingeniería Catastral y Geodesia	2	1,7%
Ingeniería Eléctrica	1	0,8%
Comunicación Social	1	0,8%
Publicidad	1	0,8%
Formación Técnica Profesional	7	5,9%
Universidad incompleta	3	2,5%
Bachiller	4	3,4%
<b>TOTAL</b>	<b>118</b>	<b>100%</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – 31 de diciembre de 2019



El 5.9% se encuentra en el nivel Técnico Profesional de diversas ramas, 2.5% universidad incompleta y 3.4% con el título de bachillerato.

Es importante anotar que 105 de los 118 (**89%**) servidores que se encuentran vinculados a la planta cuentan con un título profesional lo cual indica que la ANH cuenta con personal altamente calificado.

### 5.1.2 Características de los Empleos

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

Niveles	Planta Despacho	Planta Global
Directivo	1	5
Asesor	38	37
Profesional	0	42
Técnico	3	21
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>105</b>

Con corte al 31 de diciembre de 2019, la planta se encuentra provista de la siguiente forma:

Niveles	No cargos	Mujeres	% Mujeres	Hombres	%	Vacantes	%
Directivo	6	1	17%	5	83%	0	0%
Asesor	75	25	33%	29	39%	21	28%
Profesional	42	15	36%	22	52%	5	12%
Técnico	24	10	42%	11	46%	3	13%
	147	51		67		29	

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Grupo de Gestión Humana cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

## 5.2 Resultados de la Medición de Clima Laboral

La encuesta para la medición del clima laboral se llevó a cabo en el mes de septiembre de 2019, por la IPS Compensar (para evitar sesgos en la recolección y tabulación de la información), con un total de 118 preguntas que fueron respondidas por 384 personas, obteniendo una cobertura de 96%.

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

## RESULTADOS GENERALES



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

### 5.3 Resultados de la Medición de Riesgo Psicosocial

La aplicación de la batería aprobada por el Ministerio de Salud sobre factores psicosociales que comprende tres aspectos a saber: intralaborales, extralaborales y condiciones individuales, se llevó a cabo en el mes de octubre y noviembre a los servidores de la Planta que en el momento eran 121 personas, logrando la participación de 118 servidores para un cubrimiento del 98% de la población objetivo.

La puntuación es 7.2 lo que ubica la entidad en un riesgo medio. Los detalles y la es estrategias se plantearán en el Plan de Bienestar e Incentivos

### 5.4 Resultado Encuesta de Expectativas en Bienestar Social

S remitió la encuesta a todos los servidores de la planta en el mes de diciembre a través de correo electrónico, logrando el diligenciamiento de 82 encuestas, con la participación del 69% de la población objetivo, los detalles se pueden ver en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2020.

## 5.5 Resultados encuesta de Necesidades de Formación y Capacitación

**Identificación de Necesidades Capacitación Individual:** Para realizar la identificación de los conocimientos, habilidades y actitudes individuales a partir de las actividades que realizan se aplicó el formulario recomendado en la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC), la cual fue diligenciada por 65 servidores públicos de la planta (54%). Las principales categorías que se consolidaron corresponden a temáticas sobre Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TICs; Contratación Estatal; Sistema Integrado de Calidad (SGC), Contratación y normatividad en hidrocarburos.

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

Los resultados, la organización y el desarrollo de las actividades de capacitación se llevarán a través del Plan Institucional de Capacitación 2020.

## 5.6 Resultados de la medición en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión FURAG

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

Los resultados una vez aplicada la encuesta para la ANH son los siguientes:

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>RESULTADO</b>
<i>Índice de Desempeño Institucional</i>	72,7
<b>D1 Talento Humano</b>	66,6
<i>D2 Dirección Estratégico y Planeación</i>	76,3
<i>D3 Gestión para Resultados con Valores</i>	75,3
<i>D4 Evaluación de Resultados</i>	79,6
<i>D5 Información y Comunicación</i>	73,9
<i>D6 Gestión del Conocimiento</i>	74,4

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>RESULTADO</b>
<i>D7 Control Interno</i>	71,1

<b>POLÍTICA</b>	<b>RESULTADO</b>
<i>POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano</i>	71,8
<i>POLÍTICA 2 Integridad</i>	54,6
<i>POLÍTICA 3 Planeación Institucional</i>	75,5
<i>POLÍTICA 4 Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público</i>	76,6
<i>POLÍTICA 5 Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos</i>	79,8
<i>POLÍTICA 6 Gobierno Digital</i>	78,1
<i>POLÍTICA 7 Seguridad Digital</i>	73,8
<i>POLÍTICA 8 Defensa Jurídica</i>	59,2
<i>POLÍTICA 9 Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción</i>	73,8
<i>POLÍTICA 10 Servicio al ciudadano</i>	80
<i>POLÍTICA 11 Racionalización de Trámites</i>	72,2
<i>POLÍTICA 12 Participación Ciudadana en la Gestión Pública</i>	75,3
<i>POLÍTICA 13 Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional</i>	79,6
<i>POLÍTICA 14 Gestión Documental</i>	67,1
<i>POLÍTICA 15 Gestión del Conocimiento</i>	74,4
<i>POLÍTICA 16 Control Interno</i>	71,1

Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II, así como las acciones con las cuales se fortalecerá y evaluará la gestión para el 2020:

SE ENVIO CORREO A JAVIER MORALES PARA DILIGENCIAR ESTE CRUADRO

Política	Indicador	Resultado	Enunciado pregunta	Falencia	Acciones
TALENTO HUMANO	Calidad de la planeación estratégica del talento humano	67,3			
TALENTO HUMANO	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática	78,7			



Política	Indicador	Resultado	Enunciado pregunta	Falencia	Acciones
	del talento humano				
TALENTO HUMANO	Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	71,1			
TALENTO HUMANO	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano.	67,7	Con respecto a los servidores que se retiran, la entidad.	No se establece estrategias para brindar apoyo emocional a las personas que se retiran (por pensión, reestructuración o nombramiento en provisionalidad) para afrontar el cambio.	Generar conjuntamente con la Caja de Compensación COMPENSAR y la ARL POSITIVA, una estrategia a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo inesperado.
INTEGRIDAD	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público.	37,5	Los mecanismos que implementa la entidad para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.	No existen mecanismos para transferir el conocimiento.	Implementar los mecanismos dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, para tal fin, una vez estén establecidos.
INTEGRIDAD	Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción	63,4			

## 5.7 Resultados de la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional Nacional – EDI

“La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – EDI – aplicada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas - DANE dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional; indaga sobre su percepción en aspectos relacionados con el ambiente y el desempeño en las entidades en las cuales prestan sus

servicios, como una aproximación para la medición del desarrollo institucional en el país”.  
Los resultados para la ANH fueron los siguientes:

Resultados Encuesta - EDI Para la ANH aplicada por el DANE					
VARIABLES	2016	2017	2018	Variación	Proceso Estratégico
Se realizaron Jornadas de inducción y reinducción	64,23	75,30	65,62	-9,7	Estrategia Plan Institucional de Capacitación
Posibilidades de capacitación	76,79	71,08	75,01	3,9	Estrategia Plan Institucional de Capacitación
Se promovieron programas de formación y capacitación para todos los servidores.	75,77	60,84	53,18	-7,7	Estrategia Plan Institucional de Capacitación
Contaron con mecanismos para reconocer la labor de los servidores.	56,82	63,98	53,18	-10,8	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Incentivos y reconocimientos laborales	59,98	60,84	53,09	-7,7	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Perspectiva de ascenso	55,78	57,73		-57,7	Estrategia de Vinculación
Mis capacidades laborales se han aprovechado	84,23	77,36		-77,4	Estrategia Plan Institucional de Capacitación
Los procedimientos para el traslado, ascenso y/o retiro de funcionarios se encuentran formalmente documentados.	83,15	71,13		-71,1	Estrategia de Vinculación
Los perfiles de los funcionarios correspondieron con las actividades asignadas.	55,75	63,94	53,15	-10,8	Estrategia de Vinculación
Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación	76,84	69,15	61,44	-7,7	Estrategia Plan Institucional de Capacitación
La labor que desempeñe contribuyo a mi crecimiento profesional	90,56	86,65	77,08	-9,6	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Prestigio Social	83,15	71,15	72,94	1,8	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Las funciones de los servidores se documentaron formalmente.	89,45	85,57	75,01	-10,6	Direccionamiento estratégico y planeación institucional.

Fuente: Anexos EDI 2016, 2017 y 2018 DANE. Elaboración propia Grupo de Talento Humano. Corte diciembre de 2019.

## 6 ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO

La implementación del Plan Estratégico de Talento Humano de la ANH 2018-2022, se realizará a través de la alineación, articulación y desarrollo de los siguientes planes, en cada una de las anualidades

### 6.1 Plan de Previsión de Recursos Humanos

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

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

Ver actividades, recursos asignados y mecanismos de seguimiento, medición y evaluación en el Plan de Previsión de Recursos Humanos ANH 2020

### 6.2 Plan Anual de Vacantes

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

Ver actividades, recursos asignados y mecanismos de seguimiento, medición y evaluación en el Plan anual de vacantes ANH 2020

### 6.3 Plan Institucional de Capacitación-PIC

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

Ver actividades, recursos asignados y mecanismos de seguimiento, medición y evaluación en el Plan Institucional de Capacitación PIC-ANH 2020.

#### 6.4 Plan de Bienestar / Plan de Incentivos Institucionales

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

Ver actividades, recursos asignados y mecanismos de seguimiento, medición y evaluación en el Plan de Bienestar e Incentivos institucionales ANH 2020.

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

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

Ver actividades, recursos asignados y mecanismos de seguimiento, medición y evaluación en el Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo ANH 2020.

### 7 PRESUPUESTO

Los recursos asignados en el presupuesto inicial para la vigencia 2020, para cada uno de los planes a través de los cuales se implementa el Plan Estratégico de la ANH son los siguientes:

Plan	Presupuesto Inicial
Plan de Bienestar Social	710.000.000
Plan Institucional de Capacitación	200.000.000
Plan Anual de Vacantes	42.000.000
Plan Institucional de Capacitación	200.000.000
Plan Anual de Vacantes	42.000.000
Plan de Previsión de Recursos Humanos	25.577.486.000
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	90.000.000
Total Plan Estratégico Talento Humano	26.861.486.000

**8 INDICADOR DE SEGUIMIENTO.**

En concordancia con el Plan Estratégico Institucional 2018-2022; el Plan Estratégico de Talento Humano contribuye al **objetivo de la ANH:**

“Asegurar la funcionalidad del sistema de Gestión Integral y de Control, alcanzando la mejora continua de los procesos”

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

Estrategia	Indicador	Meta			
		2019	2020	2021	2022
Administrar el talento humano, promover su bienestar y potenciar sus habilidades y competencias	Nivel de ejecución del plan estratégico de Talento Humano	96%	96%	98%	98%
	Nivel de Satisfacción del Talento Humano	3,6	3,8	3,9	4,0

Metas Plan estratégico institucional 2018-2022

El nivel de ejecución del plan estratégico corresponde al promedio de ejecución de cada uno de los planes a través de los cuales se ejecutan.