

## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



**Grupo de  
Talento  
Humano**

## INTRODUCCIÓN

Página 1

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la Función Pública, en el mediano y largo plazo. De este ejercicio se establece la estrategia de la Agencia Nacional de Hidrocarburos a seguir, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución. Aunque es importante conocer, hacia dónde enfocará la organización sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos.

El presente Plan Estratégico pretende integrar los elementos ya conocidos: visión, misión, objetivos estratégicos, iniciativas y plan de acción, que influyen en el logro de la misión de la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

Por consiguiente y dentro de la Política de Desarrollo Administrativo, el componente relacionado con el Modelo Estándar de Control Interno - MECI, encontramos la política de “Gestión de Talento Humano”, el cual está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Los planes, programas y proyectos y los procedimientos del proceso de talento humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás planes y procesos de la Agencia, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad y el Plan Nacional de Desarrollo propuesto por el Gobierno Nacional.

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza la información en la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

- **Ingreso.** Comprende la vinculación de nuevos servidores públicos a la Agencia Nacional de Hidrocarburos y la inducción que se les realice.

- **Permanencia.** Hacen parte de esta etapa en la vida laboral los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, bienestar social, estímulos, plan de vacantes, previsión de empleos, teletrabajo, entre otras.
- **Retiro.** Situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

Página 2

La gestión del talento humano incluye además el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocrática, capacitación y evaluación de los servidores públicos calificados como Gerentes Públicos (Vicepresidentes en la ANH).

## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS

Página 3

### 1. Objetivos

#### 1.1 Objetivo General

Fortalecer la gestión del talento humano en la Agencia Nacional de Hidrocarburos en aras de contribuir al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de sus servidores públicos.

#### 1.2 Objetivos Específicos

- Diseñar el plan estratégico de talento humano.
- Desarrollar el plan de bienestar social e incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la Agencia y de su núcleo familiar.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos, destrezas y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Formación y Capacitación.
- Administrar la nómina, seguridad social y aportes parafiscales de los servidores de la entidad y a cargo de la ANH.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los servidores de la Agencia.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Agencia, así como las requerimientos de sus exservidores.

#### 1.3 Marco Conceptual de la Planeación Estratégica de Talento Humano

##### 1.3.1 Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano

La Planeación Estratégica del Talento Humano tiene como propósito la adecuación de las personas a la estrategia institucional (*Longo, 2002. pág. 13.*) y se da en la medida en que se articula con el direccionamiento estratégico de la entidad (misión, visión,

objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Dicho modelo consta de lo siguiente:

Página 4



Figura N° 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11)

### 1.3.2 Subsistema de la Gestión del Talento Humano

Dando cumplimiento con la planeación estratégica del talento humano, uno de los componentes centrales es la gestión del recurso humano se desarrolla, a través de los siguientes subsistemas:

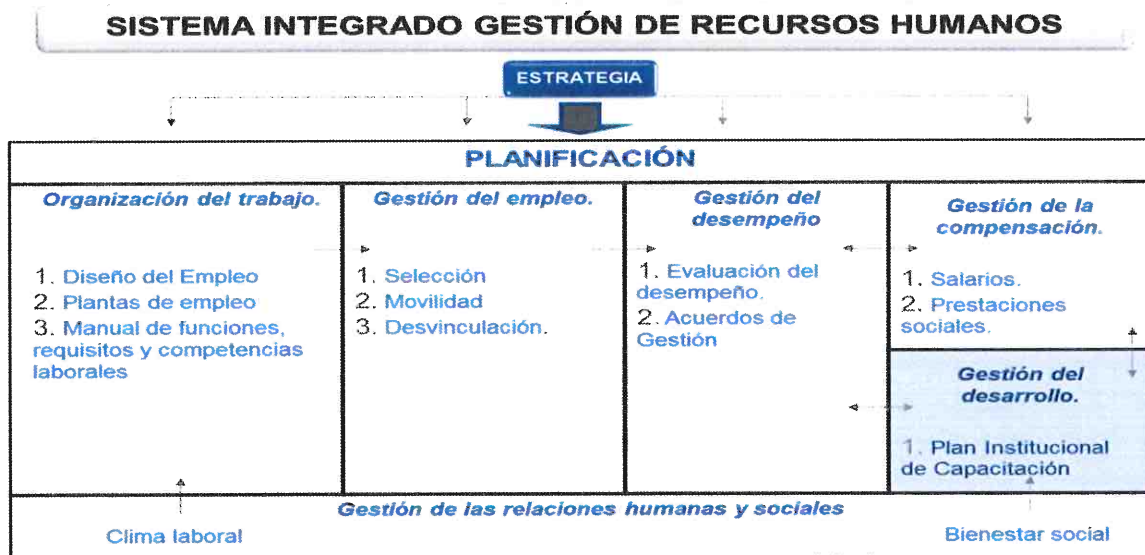


Figura N° 2. Subsistemas de la Gestión del Recursos Humanos. Adaptado de Serlavós, R. tomado de: (Longo, 2002 pág. 15)

## 1.4 Metodología - Marco de Referencia Plan Estratégico de Talento Humano

La metodología realizada para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano, se realiza por medio de los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico Institucional de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, planes, programas y proyectos implementados en la vigencia y las disposiciones de la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional, representada por medio del Sistema de Gestión y Control, se definen las iniciativas estratégicas, por medio de las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos y presupuesto asignado. Se incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Plan Institucional de Formación y Capacitación
- Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos
- Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo
- Plan Anual de Vacantes

Los documentos se encontrarán anexos al presente Plan Estratégico de Talento Humano para cada vigencia en el sistema de Gestión y Control de la Entidad.

Con el fin de hacer seguimiento y control, se tendrán un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.



MINMINAS



TODOS POR UN  
NUEVO PAÍS  
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN



## PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Página 6

### 2.1 Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Entidad

#### 2.1.1 Misión de la Agencia

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

#### 2.1.2 Visión de la Agencia

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

#### 2.1.3 Funciones de la Agencia

1. Identificar y evaluar el potencial hidrocarburífero del país.
2. Diseñar, evaluar y promover la inversión en las actividades de exploración y explotación de los recursos hidrocarburíferos, de acuerdo con las mejores prácticas internacionales.
3. Diseñar, promover, negociar, celebrar y administrar los contratos y convenios de exploración y explotación de hidrocarburos de propiedad de la Nación, con excepción de los contratos de asociación que celebró Ecopetrol hasta el 31 de diciembre de 2003, así como hacer el seguimiento al cumplimiento de todas las obligaciones previstas en los mismos.
4. Asignar las áreas para exploración y/o explotación con sujeción a las modalidades y tipos de contratación que la Agencia Nacional de Hidrocarburos, ANH, adopte para tal fin.
5. Apoyar al Ministerio de Minas y Energía en la formulación de la política gubernamental en materia de hidrocarburos, en la elaboración de los planes sectoriales y en el cumplimiento de los respectivos objetivos.
6. Estructurar los estudios e investigaciones en las áreas de geología y geofísica para generar nuevo conocimiento en las cuencas sedimentarias de Colombia con miras a planear y optimizar el aprovechamiento del recurso hidrocarburífero y generar interés exploratorio y de inversión.

7. Convenir, en los contratos de exploración y explotación, los términos y condiciones con sujeción a los cuales las compañías contratistas adelantarán programas en beneficio de las comunidades ubicadas en las áreas de influencia de los correspondientes contratos.
8. Apoyar al Ministerio de Minas y Energía y demás autoridades competentes en los asuntos relacionados con las comunidades, el medio ambiente y la seguridad en las áreas de influencia de los proyectos hidrocarburíferos.
9. Fijar los precios de los hidrocarburos para efectos de la liquidación de regalías.
10. Administrar la participación del Estado, en especie o en dinero, de los volúmenes de hidrocarburos que le correspondan en los contratos y convenios de exploración y explotación, y demás contratos suscritos o que suscriba la Agencia, incluyendo las regalías, en desarrollo de lo cual podrá disponer de dicha participación mediante la celebración de contratos u operaciones de cualquier naturaleza.
11. Recaudar, liquidar y transferir las regalías y compensaciones monetarias a favor de la Nación por la explotación de hidrocarburos.
12. Efectuar las retenciones de las sumas que por concepto de participaciones y regalías correspondan a las entidades partícipes con destino a los Fondos previstos en la Constitución Política y la ley, y hacer los giros y reintegros en los términos establecidos en ellas.
13. Adelantar las acciones necesarias para el adecuado abastecimiento de la demanda nacional de hidrocarburos.
14. Fijar los volúmenes de producción de petróleo de concesión que los explotadores deben vender para la refinación interna.
15. Fijar el precio al cual se debe vender el petróleo crudo de concesión destinado a la refinación interna para el procesamiento o utilización en el país, y el gas natural que se utilice efectivamente como materia prima en procesos industriales petroquímicos cuando sea del caso.
16. Administrar y disponer de los bienes muebles e inmuebles que pasen al Estado por finalización de contratos y convenios de exploración y explotación, o por reversión de concesiones vigentes, con excepción de los contratos de asociación que celebró Ecopetrol hasta el 31 de diciembre de 2003.
17. Hacer seguimiento al cumplimiento de las normas técnicas relacionadas con la exploración y explotación de hidrocarburos dirigidas al aprovechamiento de los recursos de manera racional e integral.
18. Fijar los precios de exportación de petróleo crudo para efectos fiscales y cambiarios.
19. Dirigir y coordinar lo relacionado con las liquidaciones por concepto del canon superficiario correspondiente a los contratos de concesión.
20. Verificar las especificaciones y destinación del material importado en el subsector de hidrocarburos para efectos de aplicar las exenciones previstas en el Código de Petróleos o normas que lo modifiquen o adicionen.

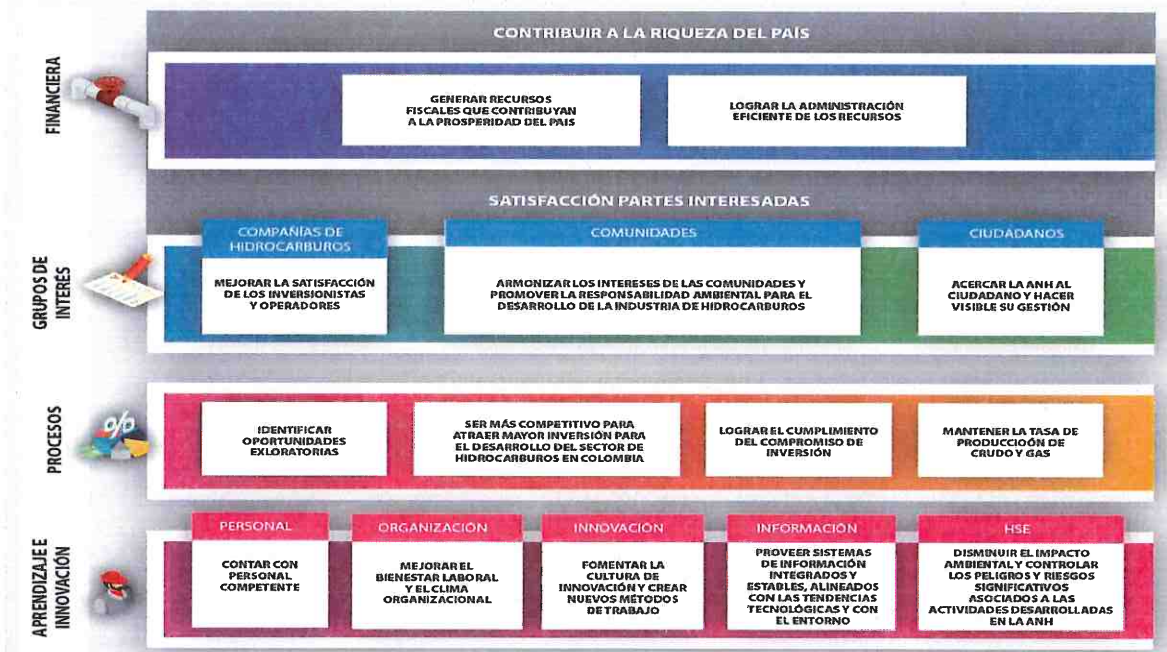


21. Supervisar las especificaciones y destinación del material importado en el subsector de hidrocarburos para efectos de aplicar las exenciones previstas en el Código de Petróleos o normas que lo modifiquen o adicionen.
22. Ejercer las demás actividades relacionadas con la administración de los recursos hidrocarburíferos de propiedad de la Nación.
23. Las demás que le sean asignadas y que le delegue el Ministerio de Minas y Energía, de conformidad con las normas vigentes.

## 2.1.4 Objetivos Estratégicos

1. Garantizar la administración eficiente y oportuna de los recursos financieros.
2. Generar recursos fiscales que contribuyan a la prosperidad económica y social del país y a la sostenibilidad financiera de la ANH.
3. Armonizar los intereses de la sociedad, el estado y las empresas del sector en el desarrollo de la industria de hidrocarburos.
4. Atraer mayor inversión para el desarrollo del sector de hidrocarburos.
5. Dinamizar la actividad de exploración y producción de Hidrocarburos.
6. Contar con una entidad innovadora, flexible y con capacidad de adaptarse al cambio.
7. Asegurar y mejorar las condiciones de seguridad y salud de los servidores públicos y la protección del ambiente

## 2.1.5 Mapa Estratégico



## 2.1.6 Estructura de la Agencia



## 2.1.7 Principios Éticos

**El interés general prevalece sobre el interés particular:** el servidor público y colaborador vinculado a la ANH está obligado a garantizar porque la actividad que desarrolle sea a nombre de toda la comunidad y no en representación de sus propios intereses o de terceros.

**Integridad:** Los Servidores Públicos y colaboradores de la ANH somos diligentes y mantenemos incólume la integridad moral en todas las actuaciones y en el desarrollo de las labores, mantenemos una actitud recta, eficaz y honesta.

**Persistencia:** En la Agencia Nacional de Hidrocarburos está considerado como uno de los valores de mayor importancia para alcanzar los objetivos y las metas propuestas.

**Prudencia:** La prudencia se enfoca a los casos particulares, se manifiesta en el saber, en la experiencia y en la capacidad de obrar. Se basa en el principio racional el cual reflexiona y elige lo que es mejor para posteriormente manifestarlo en la práctica. El Servidor Público y colaborador prudente de la ANH tiene la capacidad para decidir convenientemente asesorado por el principio de la recta razón.

**Legalidad:** Toda acción del servidor público y colaborador vinculado a la ANH debe estar regida desde la normatividad vigente e incluye: las leyes, reglamentos, decretos, resoluciones, acuerdos, circulares.

**Libertad:** implica cierta sabiduría del Servidor Público, poseer algunos conocimientos y tener educación. Es responsabilidad de los servidores públicos evitar que el pueblo caiga en la esclavitud, sino que sea libre, que asegure la posibilidad de mantener vigentes nuestros principios morales y éticos al mismo tiempo que rompamos con las barreras invisibles y actuemos con total desenvoltura a cada paso.

## 2.1.8 Valores Éticos

**Honestidad:** Cumplir con moralidad, objetividad y transparencia las disposiciones legales para el desempeño de nuestras funciones en aras de mantener; en coherencia con los principios institucionales y sociales, custodiando que nuestros actos sean claros y oportunos dentro del cumplimiento de nuestro deber.

**Respeto:** Se reconoce la igualdad y la legitimación de los demás en términos de sus derechos y deberes, en los componentes sociales y culturales, sin discriminarlos en razón de sus ideas, creencias u opiniones. En la ANH el respeto es el valor incalculable que se construye en la interacción social, apreciando y valorando las condiciones, necesidades y entereza de los otros, donde todos contribuyen su visión, y discernimiento sobre las situaciones y sus diferentes soluciones.

**Responsabilidad:** Es la capacidad de cumplir un compromiso para actuar frente a una situación propia o colectiva, reconociendo y aceptando las consecuencias que consigo se generen. Se reconoce el desenlace negativo o positivo e impacto de nuestras acciones u omisiones en los demás, en la comunidad y en la Entidad. Afrontamos esas consecuencias y nos apropiamos de las medidas correctivas y preventivas pertinentes de conformidad con los Objetivos Instituciones.

**Transparencia:** La gestión propia de la Entidad se muestra frontal y sincera, garantizando una información pública clara y precisa que despierta confianza en los demás, porque estamos abiertos al control social fiscal.

**Servicio:** Predisposición para satisfacer con vocación, amabilidad y oportunidad las necesidades de la comunidad interna y externa, dejando de lado la ambición, el egoísmo y el individualismo.

**Solidaridad:** Implica el compromiso que cada individuo considera con la población o terceros, para ayudarlos y apoyarlos sin distinción o condicionamiento, movidos solo por la convicción de justicia e igualdad, fomentando el trabajo en equipo.

## 2.2 Direccionamiento Estratégico de Talento Humano

### 2.2.1 Misión Talento Humano



Diseñar, definir, implementar e ejecutar las políticas de operación, procesos y procedimientos en caminados a proporcionar una mejor calidad de vida a través de la gestión y promoción del Talento Humano en la entidad, integrando el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico del Departamento, procurando la especialización en la atención a los usuarios internos y la eficiencia en los procesos a cargo.

## 2.2.2 Visión Talento Humano

En el 2020 el grupo de Talento Humano contando con personal especializado y altamente calificado se concentrará en la atención interna a los servidores públicos, procurando la mayor cobertura posible de las actividades programadas encaminados al bienestar y mejor calidad de vida.

## 2.2.3 Diagnóstico Situación Actual del Talento Humano

Hace referencia al análisis de la situación actual de cada uno de los subsistemas de la gestión de recursos humanos con el propósito de identificar las necesidades y estrategias que permitan el desarrollo de cada subsistema y se presenta a continuación:



MINMINAS



TODOS POR UN  
NUEVO PAÍS  
PAZ EQUIDAD EDUCACION



**DIAGNÓSTICO SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO EN LA ANH**

Subsistema	Cuál es el Objetivo	Qué necesito?	Cómo lo hago?	Qué tengo?
Planificación	Diseñar e implementar planes para alcanzar objetivos y metas en un tiempo determinado	Plan Nacional de Desarrollo Estratégico Metas y objetivos establecidos Detección de necesidades	Se realiza por medio de: Planes, programas, proyectos Tablas Cronogramas, Estadísticas, Matrices	Plan de Previsión y Plan Anual de Vacantes
Organización del Trabajo	Crear y/o modificar la planta de personal de la ANH y definir los perfiles ocupacionales del empleo con requisitos de idoneidad	Estructura Planta de personal Manual de funciones y competencias laborales; Nomenclatura y clasificación de empleos	Se realiza a través de: Estructura Planta de Personal Manual de Funciones y Competencias Laborales Nomenclatura y clasificación de empleos Tablas, Cronogramas, Estadísticas, Matrices Estudios técnicos	Estructura Orgánica Planta de personal Manual específico de funciones y competencias laborales Nomenclatura y clasificación de empleos
Gestión del Empleo	Dar cumplimiento a la normativa en cuanto a ingreso, permanencia y retiro de la Agencia	Normativa vigente en materia de talento humano Selección Situaciones administrativas Preparación preensionados	Se realiza por medio de: Procedimiento de ingreso, permanencia y retiro Selección de servidores públicos por mérito Trámite a solicitud de situaciones administrativas Actividades Programa de Bienestar Social e Incentivos para preensionados	Normativa vigente sobre la materia Procedimiento de ingreso, permanencia y retiro de personal Selección Situaciones administrativas Preparación preensionados



**DIAGNÓSTICO SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO EN LA ANH**

Subsistema	Cuál es el Objetivo	Qué necesita?	Cómo lo hago?	Qué tengo?
Gestión del Rendimiento	Dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normativa vigente sobre la materia	Compensación salarial y prestacional Reajuste salarial	Se realiza por medio de: Procedimiento de nómina Seguridad social y parafiscales Decreto de reajuste salarial Demás normativa vigente	Normativa vigente sobre la materia Procedimiento de nómina y de seguridad social y parafiscales
Gestión del Desarrollo	Desarrollar competencias, destrezas, habilidades, valores y capacidades fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se le posibilite el crecimiento profesional de los servidores y el mejoramiento en la prestación de los servicios, de conformidad con la Ley 909 de 2004	Plan Institucional de Formación y Capacitación	Se realiza por medio de: Detección de necesidades de capacitación de forma individual y por dependencia Formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo Convenio ICETEX Inducción y Reinducción Capacitaciones e invitaciones Publicación Concepto Comisión de Personal Aprobación Comité de Capacitación y Estímulos	Plan Institucional de Formación y Capacitación publicado en INTRANET y en SIGECO

**DIAGNÓSTICO SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO EN LA ANH**

Subsistema	Cuál es el Objetivo	Qué necesito?	Cómo lo hago?	Qué tengo?
Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales	Establecer relaciones entre la organización y sus servidores, en torno a las políticas y prácticas de personal (Clima laboral, relaciones laborales, políticas sociales e incentivos)	Programa de Bienestar Social e Incentivos	Se realiza a través de: Detección de necesidades Cronograma de actividades de conformidad a las necesidades detectadas Caja de Compensación Familiar Administradora de Riesgos Laborales Presentación para aprobación Sensibilización Publicación	Programa de Bienestar Social e Incentivos publicado en INTRANET y en SIGECO

### 2.3 Planeación Estratégica de Talento Humano

La Planeación Estratégica de Talento Humano en la Agencia Nacional de Hidrocarburos, se desarrolla a través de cronogramas anuales, de conformidad con los lineamientos establecidos en la planeación institucional, estableciéndose matriz de objetivo específicos y responsable, así:

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Responsable</b>
Diseñar / Actualizar el plan estratégico del recurso humano	Líder del Grupo de Talento Humano / Experto/Gestor responsable
Formular y ejecutar el Programa de Bienestar Social e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la Agencia	Líder del Grupo de Talento Humano / Experto/Gestor responsable
Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos laborales a través del SGSST	Líder del Grupo de Talento Humano / Experto/Gestor responsable
Fortalecer las capacidades, conocimientos, destrezas y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, por medio del Plan Institucional de Formación y Capacitación	Líder del Grupo de Talento Humano / Experto/Gestor responsable
Administrar la nómina, seguridad social y aportes parafiscales de los servidores de la ANH	Líder del Grupo de Talento Humano /Gestor /Técnico responsable
Coordinar la evaluación del desempeño laborales y calificación de los servidores de la ANH	Líder del Grupo de Talento Humano / Experto/Gestor responsable
Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la ANH, así como los requerimientos de los exservidores de la ANH	Líder del Grupo de Talento Humano / Experto/Gestor responsable

### 2.4 Herramientas de seguimiento

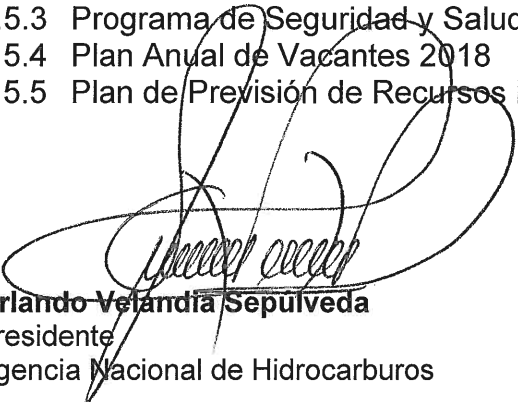
Para la implementación y el seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, se cuenta con las herramientas que se describen a continuación:


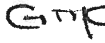

- Sistema de Gestión y Control de la Agencia -SIGECO
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión - FURAG
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
- Modelo Estándar de Control Interno – MECI

- Auditorias de Gestión y de Calidad
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP

## 2.5 Anexos

- 2.5.1 Plan Institucional de Formación y Capacitación 2018
- 2.5.2 Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2018
- 2.5.3 Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo 2018
- 2.5.4 Plan Anual de Vacantes 2018
- 2.5.5 Plan de Previsión de Recursos Humanos 2018

  
**Orlando Velandía Sepúlveda**  
Presidente  
Agencia Nacional de Hidrocarburos

Revisó: Sandra Milena Rodríguez Ramírez / Líder Talento Humano / Componente Técnico   
Proyectaron: Mayra Esperanza Torres Contreras / Experto G3 Grado 06 / Componente Técnico  
Germán Matallana García / Gestor T1 Grado 15 / Componente Técnico   
Blanca Liliana Sierra / Técnico Asistencial O1 Grado 11 / Componente Técnico  
Esmeralda Valencia Cortés / Contratista Talento Humano / Componente Técnico   
Edwin Arturo Ruiz Moreno / Contratista Talento Humano / Componente Técnico