

RESOLUCIÓN No. 10974 DEL 27-10-2023

“Por la cual se reglamenta y actualiza el Sistema de Estímulos e Incentivos de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos”

EL PRESIDENTE DE LA AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS -ANH-

En ejercicio de las facultades legales que le confieren la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, Decreto 1083 de 2015, Decreto 714 de 2012, y

C O N S I D E R A N D O:

Que el artículo 13 de la Ley 1567 de 1998 establece el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado así: **“Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales”**

Que es deber de toda Entidad Pública establecer un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y condiciones para acceder al programa de incentivos, así como fijar los criterios sobre los cuales se estructurará dicho programa; los cuales atendiendo a lo dispuesto en el literal 2º del Artículo 26 del Decreto Ley 1567 de 1998, deberán orientarse a reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Que con la expedición de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*, y Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, en concordancia con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Que de acuerdo con lo establecido en el Parágrafo del Artículo 36 de la Ley 909 de 2004, las Entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la citada ley; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015 *“Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”*.

Que el artículo 2.2.10.9 del Decreto mencionado dispone: *“El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y así mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.*

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la Ley”

Igualmente, el artículo 2.2.10.10 del mismo decreto, establece: *“Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo”*.

Que el artículo 2.2.10.11 del mismo Decreto dispone que cada Entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios para dirimir los empates; estipulando además, que *“(…) El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel”*.

Que en artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, se prevé que *“Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.”*

Que el Plan anual de Incentivos de la ANH se formulará de acuerdo con las directrices y lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y ajustado a los recursos

RESOLUCIÓN No. 10974 DEL 27-10-2023

“Por la cual se reglamenta y actualiza el Sistema de Estímulos e Incentivos de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos”

institucionales disponibles para cada vigencia, con miras a hacerlo viable y efectivo y, en cualquier caso, ajustar los incentivos a lo establecido en la Constitución Política y la Ley.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC -, mediante el Acuerdo 6176 de 2018, en su Artículo 14 literal c.) el cual señala que el uso de los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral deberá tenerse en cuenta para otorgar incentivos pecuniarios y no pecuniarios como incentivos para los servidores.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC -, mediante el Acuerdo ya mencionado, en el inciso 2 del artículo 12 dispuso que, “(...) *Para efecto de reconocimiento de incentivos institucionales se entenderá la calificación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto 1083 de 2015 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan*”.

Que la Comisión Nacional de Servicio Civil – CNSC expidió el Acuerdo 617 de 2018, a través del cual estableció el instrumento tipo para la evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, sobre el cual se basa la asignación de los estímulos no pecuniarios de los servidores.

Que el título 10° del Decreto 1083 del 2015 señala entre otros, aspectos relacionados con el sistema de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos. Así mismo, el artículo 2.2. 10.17, señala que las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar, junto con la orientación del jefe de la entidad será el responsable de la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contará con la colaboración de la Comisión de Personal.

Que, el presente acto administrativo obedece al cumplimiento de la ley y a los acuerdos sindicales suscritos entre SINTRAMINERALES y la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

Que la ANH estableció su Sistema de Estímulos a través de la Resolución 0086 de 2021; la cual no se encuentra ajustada a la normatividad expedida por el Gobierno Nacional, por lo que se hace necesario derogar la precitada resolución interna.

Que, en mérito de lo expuesto, la Presidente de la Agencia Nacional de Hidrocarburos - ANH,

RESUELVE:

ARTICULO 1º. Derogar la Resolución No. 0086 de 2021, por la cual se deroga la Resolución No. 1100 de 2013 y reglamenta y actualiza el Sistema de Estímulos e Incentivos en la Agencia Nacional de Hidrocarburos; por los argumentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTICULO 2º. Reglamentar y actualizar en la Agencia Nacional de Hidrocarburos – ANH, el Sistema de Estímulos e Incentivos que a continuación se indica, con base en el cual se planeará, ejecutará y evaluarán los programas y eventos que en tal materia se realicen, de conformidad con las normas y políticas emitidas por el Gobierno Nacional.

**CAPITULO I
GENERALIDADES**

ARTICULO 3º. Definición del Programa de Incentivos. El plan de incentivos, enmarcado dentro del plan de bienestar social, tiene por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad, bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. Por este programa se entiende el conjunto interrelacionado de políticas, estrategias, planes y acciones orientados a elevar la competitividad institucional a través del incremento de los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y reconocimiento de los servidores públicos de la Agencia.

ARTICULO 4º. Los planes de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios buscan el reconocimiento del desempeño laboral de quienes tienen la calidad de servidores públicos inscritos en el escalafón de carrera administrativa y aquellos de libre nombramiento y remoción que sean seleccionados como los mejores empleados de la Agencia en los diferentes niveles que conforman la entidad y de los equipos de trabajo.

ARTICULO 5º. Objetivos del Programa de Incentivos y Reconocimiento. El Programa de Incentivos y Reconocimiento de la Agencia, tendrá como principales objetivos los siguientes:

- Fortalecer el manejo integral de los procesos de administración del talento humano, en función del desempeño eficiente y eficaz de los servidores públicos de la ANH.

RESOLUCIÓN No. 10974 DEL 27-10-2023

“Por la cual se reglamenta y actualiza el Sistema de Estímulos e Incentivos de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos”

- Recompensar el desempeño exitoso de los servidores públicos y de los equipos de trabajo y exaltar la antigüedad laboral de los servidores públicos de la Agencia.
- Fomentar el desarrollo del potencial profesional y humano de los servidores públicos, incrementando la satisfacción laboral, generando actitudes favorables frente a la prestación del servicio público y propendiendo por el mejoramiento continuo de la organización a través de resultados con calidad, para el cabal ejercicio de la función constitucional, legal y misional de la ANH.
- Consolidar una cultura de calidad que garantice la competitividad y sostenibilidad de la entidad a través del mejoramiento continuo de sus procesos.

ARTICULO 6º. Principios. Los principios que fundamentan y justifican el Programa de Incentivos y Reconocimiento para los servidores públicos de la ANH son:

- **Desarrollo Personal:** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad para que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones: cognoscitiva, afectiva, valorativa, ética, social y técnica, donde se desarrollen sus potencialidades creativas, mejorando al tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- **Equidad y justicia:** El Programa deberá procurar actitudes de reconocimiento para todos sus destinatarios en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños o trabajos motive a los demás para que se practique el mejoramiento continuo.
- **Sinergia:** Todo estímulo, incentivo o reconocimiento que se dé a los servidores públicos, deberá beneficiar a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado.
- **Objetividad y Transparencia:** Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo del Programa de Estímulos, Incentivos y Reconocimiento deberán fundarse en criterios y procedimientos técnicos, objetivos y predeterminados, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la Agencia.

CAPITULO II
ADOPCIÓN PLAN DE INCENTIVOS

ARTICULO 7º. Adopción del Plan Anual de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios. El Presidente de la Agencia Nacional de Hidrocarburos – ANH, adoptará anualmente el plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios en la Agencia, con el propósito de reconocer niveles de excelencia para:

1. El mejor empleado de carrera administrativa de la Agencia
2. Los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico
3. El mejor empleado de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional y técnico
4. Los mejores equipos de trabajo.

ARTICULO 8º. Incentivos no pecuniarios para mejores servidores públicos y para segundo y tercer mejor equipo de trabajo. Estarán constituidos por un conjunto de programas flexibles y se otorgarán a los servidores seleccionados como el mejor de carrera administrativa en la Agencia y los mejores de carrera administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos, al igual que para el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional y técnico y a los equipos de trabajo que hayan ocupado el segundo y tercer lugar en nivel de excelencia.

Se establecen en la Agencia Nacional de Hidrocarburos – ANH, los siguientes incentivos no pecuniarios:

1. Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción para el caso específico de empleados escalafonados en carrera administrativa: Hasta por el tiempo establecido en la normatividad vigente.
2. Encargos para el caso específico de empleados escalafonados en carrera administrativa. En empleos de mayor grado y/o nivel de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando reúna los requisitos mínimos exigidos en el manual de funciones y competencias vigente.
3. Participación en proyectos especiales, desarrollados por la ANH o por entidades del nivel central o descentralizado, que guarden estrecha relación con la misión y funciones encomendadas a la Agencia.
4. Comisión de Estudios en el exterior: En los términos que se establezcan en la Reglamentación de Capacitación de la ANH para comisiones de estudio en el exterior, la Agencia asumirá los gastos de matrícula inherentes a la comisión de estudios (hasta el monto del valor del incentivo), y cancelará al servidor público los salarios y prestaciones sociales. Para su otorgamiento se tendrá en cuenta lo establecido en la normatividad vigente.

RESOLUCIÓN No. 10974 DEL 27-10-2023

“Por la cual se reglamenta y actualiza el Sistema de Estímulos e Incentivos de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos”

5. Programas de Turismo Social para un servidor público y su grupo familiar. Hasta por el monto establecido en el plan anual de incentivos.
6. Publicación de trabajos de carácter personal e institucional: Hasta por el monto establecido en el plan anual de incentivos para cubrir costos de publicación de trabajos propuestos por el servidor público en medios de divulgación internos y externos, nacionales e internacionales, según sea el caso.
7. Financiación de Investigaciones. Hasta por el monto establecido en el plan anual de incentivos, para el patrocinio de investigaciones relacionadas con las actividades laborales asignadas o con las funciones encomendadas a la Agencia.
8. Educación Formal: Hasta por el monto establecido en el plan anual de capacitación y su correspondiente reglamentación, para apoyar la financiación de los estudios de educación superior de pregrado o de postgrado. La asignación de la suma que se establezca para este incentivo estará sujeta a la admisión del servidor público en el establecimiento educativo correspondiente.
9. Reconocimientos Públicos a la Labor Meritoria: A través de distinción, la cual debe ser publicada en los medios de comunicación interna e incorporados a la hoja de vida, aplica a todos los servidores seleccionados a nivel individual y para quienes hacen parte de los equipos de trabajo.

Parágrafo 1°: Los incentivos de educación formal y comisión de estudios en el exterior, no aplican para los equipos de trabajo.

Parágrafo 2°: Los incentivos no pecuniarios se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

ARTICULO 9°. Monto de los Incentivos No Pecuniarios. Con excepción hecha para la comisión de estudios y educación formal, el monto máximo de los incentivos no pecuniarios contemplados en el Plan Anual de Incentivos que se adopte en la ANH, y que se reconozca al momento de la proclamación será equivalente a los salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) que a continuación se indican y en todo caso estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal de la vigencia:

CATEGORIA PLAN INCENTIVOS NO PECUNIARIOS	MONTO EN SMLMV HASTA
Mejor Empleado de Carrera de la Entidad	7
Mejor Empleado de Carrera del Nivel Asesor	6
Mejor Empleado de Carrera del Nivel Profesional	6
Mejor Empleado de Carrera del Nivel Técnico	5
Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción	5
Segundo Lugar Equipo de Trabajo	12
Tercer Lugar Equipo de Trabajo	6

ARTÍCULO 10°. El reconocimiento de los incentivos no pecuniarios previsto en la presente resolución estará sujeto a las siguientes condiciones:

1. En ningún caso la ANH entregará sumas en efectivo o cheques a los empleados beneficiados con los incentivos no pecuniarios.
2. Los incentivos son personales e intransferibles.
3. El reconocimiento de los incentivos relacionados con becas para educación formal o turismo social no implicará necesariamente la concesión de permisos remunerados por parte de la Presidencia de la ANH. En este sentido, el servidor público beneficiario del incentivo deberá realizar el trámite de autorización correspondiente. Para el caso de reconocimiento de incentivos relacionados con financiación de investigaciones y publicación de trabajos en medios de circulación nacional o internacional, la Agencia concederá al servidor público los permisos remunerados requeridos, previo análisis del tiempo requerido para el efecto, el cual deberá ser convenido con el Vicepresidente o Jefe de Oficina correspondiente, garantizando en todo momento la eficiente y oportuna prestación del servicio por parte de la dependencia a la que se encuentre adscrita el beneficiario del incentivo.
4. Al beneficiario de becas para educación formal, turismo social, financiación de investigaciones y publicación de trabajos en medios de circulación nacional o internacional le corresponderá efectuar los trámites previos al reconocimiento del incentivo.
5. El otorgamiento de becas para educación formal, en el país o en el exterior según sea el caso, sólo se efectuará para el pago de matrículas en entidades educativas debidamente aprobadas y reconocidas por las autoridades competentes, de conformidad con las condiciones establecidas para los programas y modalidades contempladas en el Plan Institucional de Capacitación de la ANH en la respectiva vigencia, y en su correspondiente reglamento.

RESOLUCIÓN No. 10974 DEL 27-10-2023

“Por la cual se reglamenta y actualiza el Sistema de Estímulos e Incentivos de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos”

6. Los trabajos relativos a publicaciones deberán relacionarse con temas afines a la misión de la entidad y en todo caso estarán sometidos a las condiciones de publicación que establezca el respectivo medio de circulación.
7. Para efecto del reconocimiento relacionado con turismo social, los desembolsos se harán exclusivamente a empresas de viajes y turismo legalmente constituidas o a la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentre afiliada la Agencia, según el caso.
8. En el evento que el (los) servidor(es) seleccionado(s) elija(n) como incentivo el pago de los derechos de matrícula en programas formales, la Agencia efectuará el pago correspondiente al monto del incentivo directamente a la entidad educativa, la cual debe estar registrada en el Sistema Nacional de Información de Educación Superior - SNIES.
9. Si las sumas señaladas en el plan de incentivos que se adopten para cada vigencia no cubren el valor total del incentivo escogido, la diferencia deberá asumirla el servidor público.

Parágrafo 1°: En el evento que el (los) empleado(s) seleccionado(s) elija(n) como incentivo no pecuniario turismo social, podrá disfrutarlo con su grupo familiar.

Parágrafo 2°: De acuerdo con la Ley 734 de 2002, Capítulo 2, artículo 34, numeral 21, el empleado que se haga acreedor a un incentivo pecuniario, “Deberá vigilar y salvaguardar los bienes y valores que le han sido encomendados y cuidar que sean utilizados debida y racionalmente, de conformidad con los fines que han sido destinados”.

ARTICULO 11°. Incentivos Pecuniarios para mejores Equipos de Trabajo. Estarán constituidos por un reconocimiento económico y se otorgarán a los equipos de trabajo seleccionados en primer lugar en nivel de excelencia en cada categoría, en la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

ARTICULO 12°. Monto de los Incentivos Pecuniarios: El monto máximo de los incentivos pecuniarios a contemplar en el Plan Anual de Incentivos que se adopte en la ANH, y que se reconozca al momento de la proclamación para el equipo de trabajo que ocupe el primer lugar, será equivalente a los salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) que se indican:

CATEGORIA PLAN INCENTIVOS NO PECUNIARIOS	MONTO EN SMLMV
Primer lugar Equipo de Trabajo	18

CAPITULO III BENEFICIARIOS DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

ARTICULO 13°. Beneficiarios. Serán beneficiarios del Plan Anual de Incentivos, los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la ANH, así como los mejores equipos de trabajo, conforme lo establecido en la normatividad vigente, así:

- Mejor empleado de carrera administrativa
- Mejor empleado de carrera administrativa del nivel asesor
- Mejor empleado de carrera administrativa del nivel profesional
- Mejor empleado de carrera administrativa del nivel técnico
- Mejor empleado de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional y técnico
- Mejores equipos de trabajo.

ARTICULO 14°. Mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. Serán seleccionados como el mejor empleado de carrera, mejores empleados de carrera administrativa de los niveles asesor, profesional y técnico, así como el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional y técnico, quienes obtengan niveles de excelencia con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño anual y cumplan con los siguientes requisitos:

- a. Para los empleados de carrera administrativa: Ostentar derechos de carrera administrativa en la Entidad, por un tiempo no inferior a un (1) año.
- b. Para los empleados de libre nombramiento y remoción: Acumular por lo menos un (1) año de servicio completo en la ANH.

RESOLUCIÓN No. 10974 DEL 27-10-2023

“Por la cual se reglamenta y actualiza el Sistema de Estímulos e Incentivos de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos”

- c. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- d. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o en cualquier etapa del proceso de selección.

Parágrafo 1°: Para efectos del otorgamiento de incentivos, serán seleccionados como mejor empleado de carrera de la entidad, mejor empleado de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos y mejor empleado de libre nombramiento y remoción del nivel técnico o profesional, quienes acrediten la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores.

Parágrafo 2°: Cuando exista empate entre dos o más servidores públicos, el incentivo se entregará solo a uno de ellos siguiendo las normas de desempate previstas en la presente resolución. Así mismo, los demás empleados recibirán un reconocimiento por escrito.

Parágrafo 3°: El servidor público seleccionado como el mejor empleado de carrera de la entidad, no tendrá derecho a percibir el incentivo como el mejor empleado del nivel que corresponda no podrá recibir más de un incentivo por anualidad y tampoco se reasignará el incentivo de dicho nivel a otro servidor público.

**CAPITULO IV
PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO**

ARTICULO 15°. Mejores Equipos de Trabajo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de servidores públicos que trabajan en forma interdependiente y coordinada, aportando habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. El equipo de trabajo estará conformado mínimo por tres (3) y máximo cinco (5) servidores, con el fin de fomentar el trabajo colaborativo, que deberán ser empleados de carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción, éstos últimos hasta el nivel profesional inclusive.

Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores públicos de una misma dependencia o de diferentes dependencias de la Agencia Nacional de Hidrocarburos que en forma cooperativa desarrollen sus funciones y que demuestren haber llevado a cabo de manera destacada un trabajo, experiencia o caso exitoso, cuyos logros impacten en los resultados y objetivos institucionales.

Solo podrán participar cargos de libre nombramiento y remoción y servidores públicos de carrera administrativa.

Los requisitos que deberán acreditar los miembros de los Equipos de Trabajo son:

1. Para el caso de los empleados de carrera administrativa, ostentar derechos de carrera administrativa en la Entidad, por un tiempo no inferior a un (1) año.
2. Para el caso de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, ostentar antigüedad en la Entidad no inferior a un (1) año.
3. Acreditar evaluación del desempeño en el rango sobresaliente, en la última evaluación ordinaria en firme.
4. Ninguno de sus integrantes debe haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o en cualquier etapa del proceso de selección.
5. En todo caso, la permanencia de los integrantes del equipo de trabajo estará ligada a su vinculación laboral dentro de la Agencia y a la permanencia durante todo el periodo de desarrollo del proyecto.

Dentro del término anterior a la presentación y sustentación del proyecto públicamente, a los equipos de trabajo se les permitirá, por una sola vez, la recomposición de sus integrantes, para lo cual se deberá informar, mediante memorando a Vicepresidencia Administrativa y Financiera, indicando los motivos que originan tal situación y los nombres, identificación y dependencia de los integrantes definitivos que conforman el equipo.

ARTICULO 16°. Convocatoria de los Equipos de Trabajo. Anualmente la Agencia realizará una convocatoria a todos los servidores para que postulen proyectos de beneficio para la Entidad, en la cual se deberá publicar entre noviembre del año anterior al 31 de enero del siguiente año. Para llevar a cabo la inscripción de las iniciativas de los equipos de trabajo y poder ser incluidos en el Plan de Incentivos de la vigencia, anualmente El Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la ANH aprobará la emisión de una convocatoria en la que se especifiquen los requisitos que se tendrán en cuenta para la elección de los equipos de trabajo, así como los términos y fechas de esta. En ese caso la Agencia podrá elegir una de las siguientes alternativas:

RESOLUCIÓN No. 10974 DEL 27-10-2023

“Por la cual se reglamenta y actualiza el Sistema de Estímulos e Incentivos de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos”

1. Establecer para el año siguiente, las áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos.
2. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de la Agencia, para que postulen proyectos concluidos en el año inmediatamente anterior.

Parágrafo: No serán consideradas las propuestas asociadas a proyectos de inversión y planes institucionales de obligatorio cumplimiento.

ARTICULO 17°. Inscripción de los Equipos de Trabajo. Las inscripciones de los equipos de trabajo para cada vigencia se efectuarán dentro de un término establecido de acuerdo con el cronograma que para el efecto se fije, y que podrá ajustarse cuando las circunstancias así lo ameriten, previa la respectiva divulgación a través de los medios internos de comunicación institucionales. En caso de que la Agencia opte por la alternativa de establecer temáticas estratégicas éstas se divulgarán a través de comunicaciones oficiales que maneje la entidad.

Para la postulación se deberá adjuntar la siguiente documentación:

- a) Solicitud de inscripción del proyecto
- b) Documento de formulación del proyecto

Parágrafo 1°: El Líder del Grupo Interno de Trabajo de Planeación o quien haga sus veces en la Vicepresidencia Administrativa y Financiera, establecerá las fichas técnicas para la inscripción y formulación de los proyectos.

Los miembros del Grupo Interno de Trabajo de Planeación prestarán asesoría a los servidores públicos interesados para formular proyectos en beneficio de la Entidad en todas las etapas del proyecto.

Todos los proyectos que se pretendan desarrollar en la Entidad deben atender los criterios de formulación establecidos en la convocatoria y tener el concepto favorable por parte del Líder del Grupo Interno de Trabajo de Planeación.

El Grupo Interno de Trabajo de Planeación presentara al Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la ANH los proyectos que superaron los requisitos establecidos en la Convocatoria para su respectiva aprobación y selección.

Parágrafo 2°: La Agencia brindará apoyo a los equipos de trabajo a través del suministro de recursos disponibles en la entidad, tales como: Salas de reuniones, equipos de cómputo, uso de información institucional y tiempo de la jornada laboral, el cual no deberá exceder cinco (5) horas semanales. Lo anterior acatando las medidas de austeridad del gasto.

ARTICULO 18°. Validación de inscripción por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la ANH: Recibidas las inscripciones y propuestas de proyectos, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la ANH validará las propuestas con base en los siguientes criterios:

- a) Cumplimiento de los lineamientos metodológicos establecidos por el Grupo Interno de Planeación, es decir, que el documento incluya los parámetros allí solicitados.
- b) Pertinencia de las iniciativas, definida como la relación existente entre el tema y alcance del proyecto y la misión de la Agencia.
- c) Relevancia del tema, entendida como la importancia del proyecto y el valor agregado que aporta a la Agencia.

Previo a la inscripción será informado el vicepresidente, jefe de oficina o líder del grupo interno de trabajo cuya dependencia se beneficie por el proyecto, por parte de Líder del Grupo Interno de Planeación o quien haga sus veces.

ARTICULO 19°. Requisitos para la Inscripción. Los proyectos deberán cumplir los requisitos que se describen a continuación:

1. El proyecto debe orientarse a la creación de un producto, servicio o un resultado final concreto que genere valor agregado en la gestión institucional.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la Agencia;

RESOLUCIÓN No. 10974 DEL 27-10-2023

“Por la cual se reglamenta y actualiza el Sistema de Estímulos e Incentivos de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos”

3. Los proyectos que hayan participado en desarrollo de Planes de Incentivos de años anteriores no podrán inscribirse.
4. El tema de los proyectos debe ser desarrollado exclusivamente por los miembros del equipo de trabajo conformado e inscrito.
5. El equipo debe inscribirse ante el Grupo Interno de Trabajo de Planeación o quien haga sus veces, quien lo presentará al Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la ANH durante la vigencia en que se realizará la selección y premiación.

ARTICULO 20°. Requisitos para la elección de los mejores Equipos de trabajo: Para la elección de los mejores equipos de trabajo se deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El proyecto inscrito para ser evaluado debe haber concluido a más tardar el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior a la vigencia en que se realiza la evaluación cada año. Las etapas o fases deben estar ejecutadas en el 100%.
2. El Grupo Interno de Trabajo de Planeación de la ANH o quien haga sus veces, procederá a estudiar las propuestas presentadas y podrá soportar sus decisiones en personal externo a la Agencia, expertos en los temas que se consideran.
3. El Grupo Interno de Trabajo de Planeación de la ANH o quien haga sus veces, verificará el cumplimiento de los requisitos de los equipos inscritos y programará la respectiva sustentación de su desempeño y logros ante El Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
4. Los equipos aspirantes deberán presentar y sustentar por escrito los resultados del proyecto o el logro de los objetivos previstos ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

ARTICULO 21°. Comité Evaluador. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la ANH aprobará, realizará seguimiento y evaluará los proyectos presentados por los equipos de trabajo.

ARTICULO 22°. Criterios de Evaluación. - Los criterios de evaluación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la ANH serán:

- **Temática:** Deberá ser innovadora y creativa, entendiéndose como la propuesta de nuevas prácticas que mejoren la realización del trabajo, el desempeño de funciones o la prestación de los servicios y que contribuya al mejoramiento de procesos o procedimientos, es decir, que se mejoren los métodos, procedimientos, técnicas o acciones que optimicen el aprovechamiento de los recursos técnicos, materiales, administrativos, humanos y financieros.
- **Resultados:** Serán revisados los entregables dependiendo el tipo de proyecto. Los resultados deberán ser verificables y susceptibles de medición, demostrar productos de gestión reales y concretos que a partir de indicadores que expresen calidad, oportunidad, pertinencia y veracidad.

ARTICULO 23°. Selección de los Mejores Equipos de Trabajo. – El Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la ANH procederá de la siguiente manera para seleccionar a los mejores equipos de trabajo, en las diferentes categorías:

1. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la ANH para la evaluación de los proyectos y la selección de los mejores equipos de trabajo, podrá designar jurados de la entidad o externos siempre y cuando no participe ni tenga relación con los proyectos a evaluar, para el análisis, estudio y calificación de las propuestas.
2. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la ANH calificará los proyectos de acuerdo con los criterios de evaluación que se señalan en la presente resolución y la convocatoria.
3. Con base en los resultados obtenidos, teniendo en cuenta los criterios que más adelante se presentan, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la ANH establecerá en estricto orden de mérito, el resultado final que permitirá el otorgamiento de los estímulos correspondientes al primero, segundo y tercer lugar.
4. El resultado de la elección de los mejores equipos de trabajo será consignado en un acta que firmarán todos sus miembros y será enviada al Presidente de la Agencia Nacional de Hidrocarburos – ANH, para que mediante acto administrativo formalice la selección y premiación.
5. Para la asignación de los incentivos se realizará una ceremonia en la que participarán los equipos de trabajo seleccionados.

ARTICULO 24°. Criterios de Calificación. Para la selección del mejor o mejores equipos de trabajo, se tendrán en cuenta los siguientes parámetros:

RESOLUCIÓN No. 10974 DEL 27-10-2023

“Por la cual se reglamenta y actualiza el Sistema de Estímulos e Incentivos de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos”

a) Formulación, contenido, viabilidad y resultados del proyecto (80 puntos)

Formulación del proyecto (Entendida como la presentación clara, ordenada, lógica y estructurada del proyecto y de los resultados encontrados en relación con la gestión institucional)	0 – 20
Mejoramiento Institucional. Aporte del proyecto a la consecución del logro de los objetivos institucionales (Entendida como el mejoramiento de los procesos, procedimientos y la obtención de beneficios adicionales para la entidad, como productividad, organización administrativa, clima laboral, sentido de pertenencia y legitimidad institucional)	0 – 20
Resultados Alcanzados. Logros alcanzados medibles con indicadores que permitan establecer la magnitud del impacto generado. Cumplimiento de metas, presentación de resultados del proyecto como productos concretos y verificables, mejoramiento de indicadores de desempeño del área.	0 – 40

Nota: La sumatoria no podrá superar los 80 puntos correspondientes.

b) Sustentación: 20 puntos

Dominio del tema: Forma como cada uno de los integrantes del grupo responde a las preguntas que El Comité Institucional de Gestión y Desempeño le formulen, así como conocimiento del tema, antecedentes y resultado del proyecto.	0 – 10
Funcionamiento como equipo de trabajo: Entendido como la coordinación, cooperación y distribución de actividades entre los miembros del equipo de trabajo.	0 – 5
Presentación del proyecto: Entendida como el manejo de ayudas audiovisuales, la forma en que los integrantes del equipo desarrollan coherentemente el trabajo y mantienen la atención del auditorio.	0 – 5

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la ANH, como grupo evaluador de los proyectos calificará a cada equipo de trabajo de acuerdo con los criterios establecidos en la presente Resolución y consignará los resultados en la matriz que se presenta a continuación:

CRITERIO	FACTOR	CALIFICACIONES	CALIFICACIÓN PARCIAL	PUNTAJE TOTAL
Formulación, Contenido (mejoramiento institucional), viabilidad y resultados del proyecto.	Formulación del proyecto	0 – 20		
	Aporte del proyecto a la consecución del logro de los objetivos institucionales	0 – 20		
	Resultados Alcanzados	0 – 40		
Sustentación	Dominio del tema	0 – 10		
	Trabajo en equipo	0 – 5		
	Presentación del Proyecto con listad de aportes a la Agencia	0 – 5		
PUNTAJE OBTENIDO				
PUNTAJE MÁXIMO				100 puntos

ARTICULO 25°.Descalificación de Equipos. Los Equipos de Trabajo serán descalificados en los siguientes casos

1. Por el retiro de uno o varios de sus miembros y no quede integrado con el mínimo de miembros requerido.
2. Por el incumplimiento en la sustentación del proyecto
3. Cuando se compruebe que el proyecto fue presentado o desarrollado con anterioridad por otras personas

ARTICULO 26°. Distribución de los incentivos pecuniarios. Se entregará al equipo de trabajo que ocupe el primer lugar en nivel de excelencia, hasta por el monto máximo definido en el Artículo 12° de la presente resolución, de acuerdo con los recursos económicos disponibles y atendiendo lo establecido en el Plan Anual de Incentivos adoptado para la vigencia en la que se efectúe la respectiva premiación y proclamación.

RESOLUCIÓN No. 10974 DEL 27-10-2023

“Por la cual se reglamenta y actualiza el Sistema de Estímulos e Incentivos de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos”

Parágrafo: El Presidente de la ANH, emitirá reconocimiento por escrito con copia a la hoja de vida, a los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción integrantes de los equipos de trabajo que hayan obtenido el primero, segundo y tercer lugar en la respectiva vigencia.

ARTICULO 27°. Criterios de Desempate. En caso de empate en la calificación obtenida por dos o más equipos de trabajo, el ganador será aquel que haya obtenido el mayor puntaje en el criterio de valoración denominado *“Importancia para el Mejoramiento Institucional”*.

De persistir el empate, éste se dirimirá mediante sorteo por balotas, para lo cual, en reunión convocada para tal fin, los representantes de los equipos de trabajo empatados procederán a escoger las balotas que se numerarán de acuerdo con el número de equipos en desempate. En primer lugar, se realizará un sorteo para establecer cuál será el orden en que cada equipo escogerá la balota. Realizado este primer sorteo los representantes procederán a escoger la balota en el orden que se haya determinado y se otorgará el premio establecido para el equipo que saque la balota con el mayor número.

ARTICULO 28°. Causales para Declarar Desierto el Proceso. El proceso de selección de los mejores equipos de trabajo se declarará desierto en los siguientes casos:

1. Cuando no se hayan inscrito mínimo dos equipos de trabajo.
2. Cuando ninguno de los proyectos obtenga evaluación igual o superior al 80% por parte del Comité evaluador

Parágrafo: Cuando se retiren equipos inscritos y solo quede un equipo para la sustentación, este deberá ser evaluado y si obtiene una evaluación satisfactoria del 80% por parte del Comité Evaluador, será premiado.

ARTICULO 29°. Descalificación de equipos. Los Equipos de Trabajo serán descalificados en los siguientes casos:

1. No cumplir los requisitos establecidos en la convocatoria
2. Por el incumplimiento en la sustentación del proyecto.
3. Cuando se compruebe que el proyecto fue presentado o desarrollado con anterioridad por otras personas.
4. Cuando se establezca que en el desarrollo del proyecto contó con la participación de personas adicionales a los integrantes formalmente inscritos.

**CAPITULO V
PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS**

ARTICULO 30°. Procedimiento de selección de los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. La medida objetiva de valoración será el puntaje obtenido en la evaluación anual del desempeño laboral. Los incentivos se otorgarán teniendo en cuenta el nivel de excelencia (rango sobresaliente entre 90 y 100 puntos) de los servidores públicos, establecido con base en la evaluación de desempeño en firme, para lo cual se llevará a cabo el siguiente procedimiento:

1. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la ANH analizará los resultados consolidados de las evaluaciones del desempeño correspondiente, que suministre el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano o quien haga sus veces en la Vicepresidencia Administrativa y Financiera, en la cual se discriminarán los cargos y el cumplimiento de los requisitos: nivel sobresaliente, con mínimo un (1) año de servicios en la ANH, y no tener sanción disciplinaria en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
2. Con base en estos resultados, el comité seleccionará entre quienes acrediten la más alta calificación, al mejor empleado de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos, y entre estos casos, quien tenga la más alta calificación será seleccionado como el mejor empleado de carrera administrativa de la Agencia.
3. El mejor empleado de libre nombramiento y remoción para efectos de la asignación de los incentivos será escogido entre los servidores públicos del nivel técnico, con la más alta calificación, los cuales serán evaluados bajo los mismos criterios y con los instrumentos de evaluación del desempeño laboral establecidos en la ANH.
4. El informe será presentado al Comité responsable de los incentivos en orden descendente según la calificación obtenida por los evaluados.
5. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la ANH seleccionará como el mejor empleado de carrera, mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción a quienes hayan obtenido las más altas calificaciones, para lo cual elaborará un acta con

RESOLUCIÓN No. 10974 DEL 27-10-2023

“Por la cual se reglamenta y actualiza el Sistema de Estímulos e Incentivos de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos”

los resultados de la selección, que será firmada por todos sus miembros y enviada al Presidente de la Agencia para que mediante acto administrativo se promulgue la escogencia.

6. Para la asignación de los incentivos se realizará una ceremonia en la que el citado Comité presentará a los servidores seleccionados los incentivos contemplados en respectivo Plan Anual, para que ellos seleccionen los de su preferencia de conformidad con lo previsto en el presente reglamento y en la normatividad vigente sobre la materia.
7. El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano o quien haga sus veces en la Vicepresidencia Administrativa y Financiera, proyectará el correspondiente acto administrativo; se informará a través de los medios de comunicación internos de la Agencia los resultados del proceso.
8. En caso de conflicto de intereses de alguno de los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la ANH, el Presidente de la ANH designará para su reemplazo a otro empleado de la Entidad; y en caso de que sea el representante de los empleados se asignará a su suplente o a otro miembro de la comisión que represente a los empleados.

ARTICULO 31º. Criterios de Desempate. En caso de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados, correspondiente al primer lugar, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la ANH, dirimirá el empate teniendo en cuenta el mayor puntaje de la sumatoria de los siguientes aspectos:

FACTOR	VARIABLE
Fue seleccionado como mejor empleado del año anterior	No
	Si
Calificación definitiva desempeño laboral ultima vigencia	100
	95 - 99
	90 - 94
<p>El servidor pertenece a algún grupo de apoyo en la entidad y tiene una participación del 80% o superior de las cesiones y actividades programadas oficialmente.</p> <p>Participar como formador interno en temas relacionados con las funciones de la ANH o del sector, estas jornadas de transmisión del conocimiento deben contar con divulgación por canales oficiales, duración de la jornada (mínimo de 1 hora cátedra), entrega de información presentada (ayuda visual y/o material bibliográfico) y contar con registro de asistencia</p> <p>Acreditación de capacitación correspondiente a educación para el trabajo y el desarrollo humano encaminada al desarrollo de las competencias específicas de su cargo o generales para todos los servidores públicos debidamente actualizada en la hoja de vida y en el SIGEP (Decreto 815 de 2018)</p>	Brigadista ANH
	Auditor Interno y/o Facilitador de Proceso
	Comités bipartitos (Comisión Personal, COCOLA, COPASTT)
	Cinco (5) o más jornadas de socialización de información o entrenamiento
	Entre 3 y 4 sesiones de divulgación de información o entrenamiento
	Entre 1 y 2 sesiones de divulgación de información o entrenamiento
	100 horas o más
	80 - 99
60 - 79	
Aprovechamiento de la capacitación del plan institucional de capacitación PIC	59 - 40
	Entre el 80% y 100% del total de las capacitaciones orientadas al desarrollo de competencias, con certificado de asistencias en la historia laboral
	Entre 79% y 50% del total de las capacitaciones orientadas al

RESOLUCIÓN No. 10974 DEL 27-10-2023

“Por la cual se reglamenta y actualiza el Sistema de Estímulos e Incentivos de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos”

FACTOR	VARIABLE
Fue seleccionado como mejor empleado del año anterior	No
	Si
	desarrollo de competencias, con certificado de asistencias en la historia laboral
	Entre 49% y 30% del total de las capacitaciones orientadas al desarrollo de competencias, con certificado de asistencias en la historia laboral
	Participación en 2 o más cursos relacionados con la formación como servidor público de manera autónoma (Eva - función pública, ESAP, DANE, MinTIC, entre otros)

Parágrafo: Si se mantiene el empate; se procederá a seleccionar el mejor servidor a través de un mecanismo al azar, (rifa, balotas, o similar) procedimiento que se realizará por los miembros del comité con la presencia de dos (2) Testigos.

ARTICULO 32º. Financiamiento de los Planes de los que trata la presente resolución. El financiamiento del Plan de Incentivos y Reconocimiento se hará con recursos de la ANH contando para ello con el correspondiente certificado de disponibilidad presupuestal. Dentro del Plan Anual de Incentivos se contemplarán los estímulos de conformidad con la Disponibilidad Presupuestal de la Vigencia respectiva.

ARTICULO 33º. Naturaleza: Los incentivos de que trata la presente Resolución no constituyen factor salarial ni prestacional. Su reconocimiento se hará mediante el certificado de disponibilidad presupuestal que para el efecto expida la Vicepresidencia Administrativa y Financiera.

ARTICULO 34º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

**CAPITULO VI
PROGRAMA DE ESTIMULOS**

ARTICULO 35º. Definición: Se denomina "Programa de Estímulos" a la iniciativa que busca fomentar la activación de motivadores dentro de la entidad, con el propósito de cultivar un entorno organizacional más favorable. Esta iniciativa tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, con la finalidad de fortalecer el sentido de pertenencia, el bienestar general, y en última instancia, brindar un mejor servicio a los ciudadanos. Además, este programa se concibe como una vía para que cada miembro contribuya al logro de las metas de la ANH y, por ende, aportar al desarrollo de la ciudad.

Dentro de los estímulos previstos en este plan se incluyen: el reconocimiento de la antigüedad laboral, la valoración del servicio voluntario, la apreciación de las habilidades deportivas y culturales de los colaboradores de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, así como la promoción de la participación en diversas actividades destinadas a mejorar el entorno laboral, desarrollar competencias, fortalecer la cultura organizacional y gestionar el cambio, entre otros programas estratégicos que la Agencia implemente.

Este programa en cuestión tiene como objetivo principal elevar los niveles de calidad de vida laboral, satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad, y la identificación del personal con el servicio que ofrece la entidad.

RESOLUCIÓN No. 10974 DEL 27-10-2023

“Por la cual se reglamenta y actualiza el Sistema de Estímulos e Incentivos de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos”

ARTICULO 36°. Reconocimiento por cumplimiento de quinquenio. Se les otorgará los siguientes estímulos representados en días de permiso remunerado conforme se detalla a continuación:

1. Cinco (5) años de servicio: Permiso remunerado de un (1) día hábil, concedido a los empleados que acrediten este tiempo de permanencia.
2. Diez (10) años de servicio: Permiso remunerado dos (2) días hábiles, concedido a los empleados que acrediten este tiempo de permanencia.
3. Quince (15), veinte (20), veinticinco (25) y treinta (30) años de servicio años de servicio: Permiso remunerado de tres (3) días hábiles, concedido a los empleados que acrediten este tiempo de permanencia en la Agencia.

Parágrafo 1°: El factor de antigüedad tendrá un estímulo de máximo tres (3) días de permiso remunerado. Se evaluará la antigüedad asignada un día (1) hábil de permiso remunerado por cada 5 años de antigüedad en la entidad hasta un máximo de tres (3) días.

Parágrafo 2°: El permiso remunerado se concederá previa concertación y aprobación del jefe inmediato, proceso que deberá surtir a través del formato establecido, el cual se entregará firmado por el superior inmediato y remitido al GIT de Talento Humano.

Parágrafo 4°: Para efectos del cómputo se tendrá en cuenta el servicio ininterrumpido prestado en la Agencia Nacional de Hidrocarburos - ANH.

Parágrafo 5°: La información para determinar los reconocimientos por antigüedad será certificada por Grupo Interno de Talento Humano, y se tendrá en cuenta el tiempo de servicio con corte al 30 de cada mes.

Parágrafo 6°: Los funcionarios que cumplan con el tiempo de servicio previa verificación del Grupo Interno de Talento Humano podrán solicitar y hacer uso del estímulo señalado, por una sola vez, dentro de los seis (6) meses siguientes de su cumplimiento.

Parágrafo 7°: Esta modalidad de permiso, no se podrá acumular con el de los años anteriores, aunque no será impedimento para tomar vacaciones a continuación del respectivo permiso remunerado por antigüedad, en cuyo caso deberá tramitarse junto con la programación de vacaciones correspondiente a la vigencia anual.

Parágrafo 8°: Lo anterior En cumplimiento del acuerdo sindical suscrito en la vigencia 2019 y 2021

Mención de reconocimiento: los servidores recibirán adicionalmente una mención especial con copia a la historia laboral, por los años de servicio prestados a la Agencia Nacional de Hidrocarburos y un reconocimiento público a través de los medios tecnológicos que dispone la entidad.

ARTÍCULO 37°. Reconocimiento a los pensionados. Todos los servidores públicos que durante cada vigencia accedan al disfrute de la pensión por jubilación serán invitados a una ceremonia de reconocimiento público por la gestión adelantada durante su vida laboral.

ARTICULO 38°. Reconocimiento al servicio de la brigada. Se les otorgará el reconocimiento a los servidores públicos de la ANH vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales que se desempeñen voluntariamente como brigadistas en la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

Para optar al reconocimiento como mejor brigadista, se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Haber prestado el servicio de brigadista en la entidad durante al menos un año (1) activamente.
- Haber asistido a un mínimo del 80% de las capacitaciones y al menos al 90% de las reuniones y actividades programadas para los brigadistas en el año previo.
- No haber recibido sanciones disciplinarias durante el año inmediatamente anterior al período de reconocimiento.
- Aquellos servidores que sean seleccionados como mejores brigadistas no podrán recibir este mismo reconocimiento en los dos (2) años posteriores a su distinción.

ARTÍCULO 39°. Reconocimiento. Cada servidor que ejerza como brigadista recibirá una mención especial con copia a la historia laboral y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal un reconocimiento.

Parágrafo: Será opcional recibir el reconocimiento de acuerdo con la disponibilidad presupuestal o recibir un permiso remunerado por tres (3) días.

RESOLUCIÓN No. 10974 DEL 27-10-2023

“Por la cual se reglamenta y actualiza el Sistema de Estímulos e Incentivos de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos”

ARTÍCULO 40°. Reconocimiento por servicio de capacitación. Es aquel reconocimiento que se otorgará a los servidores públicos que participen voluntariamente en la labor de capacitación interna, en temas incluidos en el Plan Institucional de Capacitación de la Entidad de acuerdo con los planes de divulgación y capacitación en temas estratégicos de las diferentes dependencias y de la Entidad.

Parágrafo: Cada servidor recibirá mención especial con copia a la historia laboral y un reconocimiento especial de acuerdo con la disponibilidad presupuestal por los servicios prestados como formador interno. Será opcional recibir el reconocimiento de acuerdo con la disponibilidad presupuestal o un permiso remunerado por tres (3) días.

ARTÍCULO 41°. Reconocimiento a las calidades deportivas. Es aquel que se otorga a los servidores públicos que sobresalen en el ámbito deportivo al interior de la Entidad o en justas deportivas a nivel distrital, nacional y/o internacional. Serán beneficiarios, los servidores públicos vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción o provisionales, que al finalizar la competencia se ubiquen dentro de los tres (3) primeros lugares en la competencia en la que participen, bien sea a nivel individual o grupal.

Para ser seleccionado a recibir la exaltación por reconocimiento a calidades deportivas, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior al reconocimiento.
- b) Ubicarse en los tres (3) primeros lugares de la tabla de posiciones de los campeonatos a nivel distrital, nacional, internacional o cuando asista en representación de la Entidad.

Parágrafo: Cada servidor recibirá mención especial con copia a la historia laboral y un reconocimiento especial de acuerdo con la disponibilidad presupuestal. Será opcional recibir el reconocimiento de acuerdo con la disponibilidad presupuestal o recibir un permiso remunerado por tres (3) días.

ARTÍCULO 42°. Reconocimiento a los mejores auditores internos del sistema de gestión: Es aquel reconocimiento que se otorga a los servidores que se desempeñan como Auditores Internos del sistema de gestión de la Entidad. Serán beneficiarios dos (2) servidores de la Entidad vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales que participen como Auditores Internos. Para optar al reconocimiento se deben cumplir los siguientes requisitos:

- a) Haber participado activamente en los procesos durante el año inmediatamente anterior como integrante del Grupo de Auditores Internos.
- b) El área responsable del proceso de auditorías internas determinará quienes son los dos (2) mejores auditores internos, para lo cual tendrá en cuenta los registros y soportes que evidencien el desempeño de los Auditores Internos.
- c) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior al reconocimiento
- d) Los servidores públicos seleccionados como los mejores auditores internos no podrán ser reconocidos con esta misma distinción durante los dos (2) años posteriores al reconocimiento

Parágrafo: Cada servidor que realice actividades como auditor interno recibirá mención especial con copia a la historia laboral y un reconocimiento especial de acuerdo con la disponibilidad presupuestal. Será opcional recibir el reconocimiento de acuerdo con la disponibilidad presupuestal o recibir un permiso remunerado por tres (3) días.

ARTÍCULO 43°. Permiso día de cumpleaños. En procura de un ambiente laboral positivo y motivador que incida en la disminución del riesgo psicosocial y el mejoramiento de la calidad de vida, la Agencia Nacional de Hidrocarburos, otorgará a sus servidores el día por su cumpleaños, a fin de que pueda disfrutarlo en compañía de su núcleo familiar; el servidor deberá adelantar el trámite en el gestor documental con tres (3) días de antelación.

Parágrafo: Cuando por necesidades del servicio el funcionario no pueda disfrutar del permiso al que se hace referencia el día del cumpleaños, tendrá derecho a disfrutarlo dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la fecha del aniversario, previo acuerdo con el superior inmediato.

ARTÍCULO 44°. Permiso remunerado por uso de la bicicleta. Los servidores públicos de la ANH recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

RESOLUCIÓN No. 10974 DEL 27-10-2023

“Por la cual se reglamenta y actualiza el Sistema de Estímulos e Incentivos de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos”

Los permisos remunerados por año serán hasta ocho (8) medios días, no acumulables entre sí, ni con ninguna de las situaciones administrativas en que se encuentre el servidor público.

ARTÍCULO 45°. Trámite del permiso remunerado por uso de la bicicleta. El trámite de permisos por uso de bicicleta se registrará por los siguientes criterios:

1. Hacer el registro de la bicicleta ante la administración del edificio para la respectiva autorización de ingreso.
2. Los servidores públicos de la ANH que se desplacen a trabajar a la sede de la ANH deberán presentar la ficha del parqueadero del registro de ingreso de la bicicleta entregada por el edificio en la recepción de la ANH.
3. Para la autorización del permiso el servidor público deberá allegar al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano el Formato Único de Novedades de Personal informando el día en que se acordó y aprobó el permiso, el cual estará suscrito por el servidor público y el jefe inmediato, adjuntando la planilla de control con el fin que repose en la historia laboral.

**CAPITULO VII
DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 46°. Pérdida de los incentivos. Los incentivos, tanto pecuniarios como no pecuniarios, así como los estímulos, que incluyen bonos y días de permiso, conforme a lo establecido en esta Resolución, deberán ser solicitados en un plazo máximo de un año a partir de su entrega o reconocimiento público. En el caso de los días de permiso, estos podrán ser disfrutados hasta el 31 de diciembre del año siguiente al cual se realizó el reconocimiento.

ARTÍCULO 47°. Naturaleza de los incentivos y estímulos. Los incentivos, tanto los de naturaleza pecuniaria como no pecuniaria, y los estímulos otorgados a los servidores públicos no serán considerados como parte del salario ni de los beneficios prestacionales. Su reconocimiento estará sujeto a la existencia de un certificado de disponibilidad presupuestal emitido con dicho propósito por la Vicepresidencia Administrativa y Financiera de la ANH.

ARTÍCULO 48°. No transferencia. Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, y los estímulos establecidos en la presente Resolución son personales e intransferibles

Expedida en Bogotá D.C., el 27-10-2023

Comuníquese y cúmplase.

Clara Liliana Guatame
Clara Liliana Guatame Aponte
Presidenta

Aprobó:

Camilo Enrique Álvarez Hernández / Vicepresidente Administrativo y Financiero
Javier René Morales Sierra/ Líder GIT Talento Humano (E) / Componente Administrativo

Revisó:

Angélica María Bohórquez Romero/ Contrato No 236 de 2023 / Componente Jurídico GIT TH
Mayra Esperanza Torres Contreras/Experto G3 Grado 06 / Componente Administrativo

Proyectó:

Elsa Cristina Tovar Pulecio / Gestor T1 – 12 / Componente Técnico
Martín E. Cely Gómez/ Gestor T1 Grado 15 GIT TH/ Componente Técnico