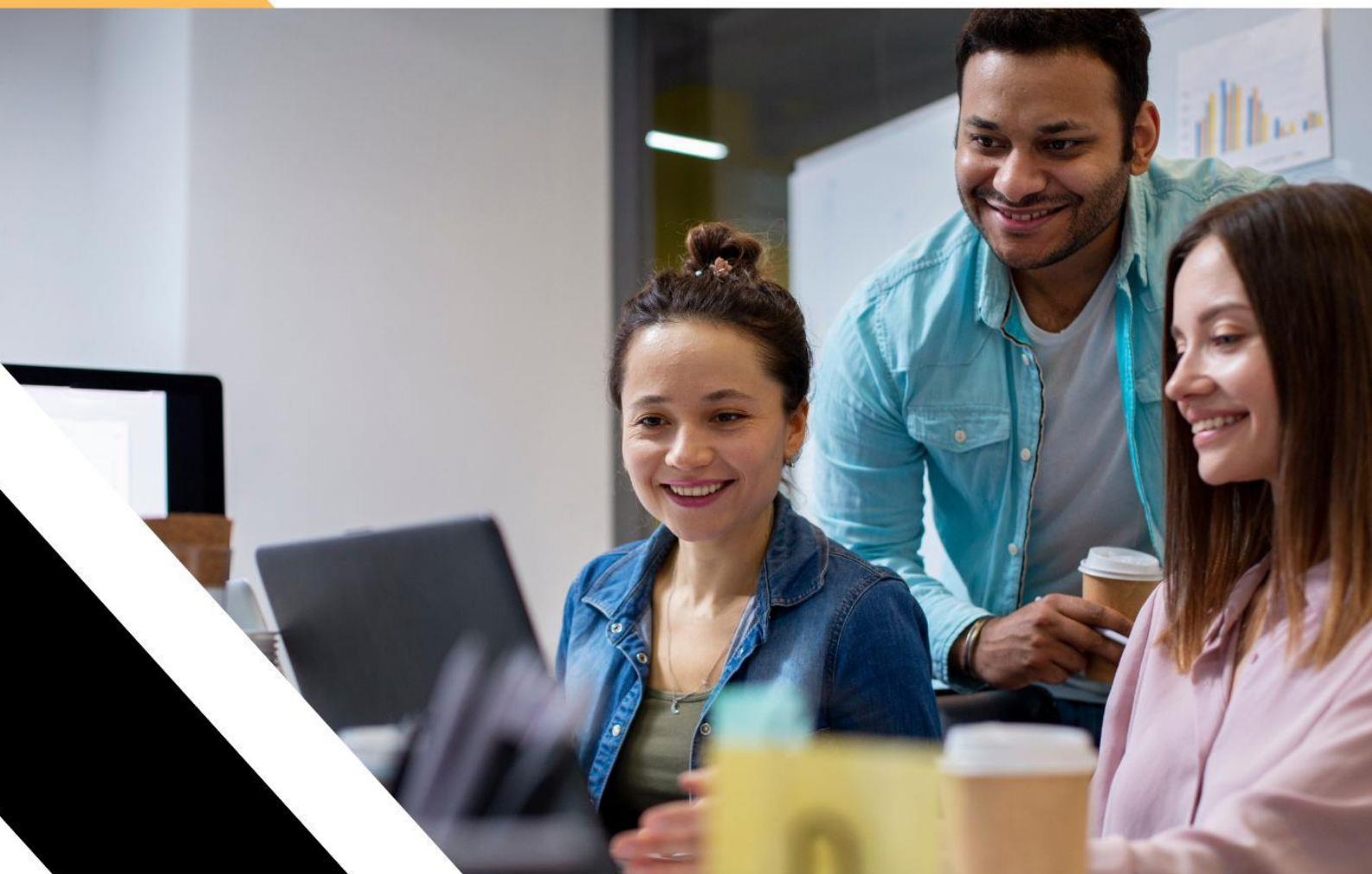


# Plan Estratégico de Talento Humano 2025



## Contenido

1	Introducción .....	1
2	Alcance y Objetivos .....	2
2.1.	Alcance .....	2
2.3	Objetivos Específicos .....	2
3	Contexto Organizacional .....	4
3.1	Misión .....	4
3.2	Objetivos estratégicos institucionales .....	4
3.3	Valores institucionales .....	4
4	Marco Conceptual .....	6
5	Marco Normativo .....	9
5.1	Marco Legal .....	9
6	Análisis de la Situación Actual .....	13
6.1	Caracterización del talento humano .....	13
6.2	Planta de Personal Autorizada .....	13
6.3	Clima Laboral .....	19
6.4	Medición de Riesgo Psicosocial .....	19
6.5	Resultado Encuesta de Expectativas en Bienestar Social .....	20
6.6	Resultados encuesta de Necesidades de Formación y Capacitación .....	20
6.7	Resultados de la medición en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión FURAG (2023) .....	20
7	Plan Estratégico de Talento Humano .....	22
7.1	Ingreso .....	22
7.1.1	Plan de Previsión de Recursos Humanos .....	22
7.1.1	Plan Anual de Vacantes .....	22
7.2	Desarrollo .....	22
7.2.1	Plan Institucional de Capacitación-PIC .....	22
7.2.2	Plan de Bienestar / Plan de Incentivos Institucionales .....	23
7.2.3	Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo .....	23
7.3	Programa de desvinculación asistida .....	23
8.	Gestión del conocimiento .....	24
9.	Equidad de Género .....	25
10.	Política de Integridad .....	26
11.	Plan de alistamiento par la vinculación de personas en condición de discapacidad ...	27
12	Integración los Planes Institucionales y Estratégicos al Plan de Acción .....	28

13. Seguimiento y Medición.....	29
14.-Bibliografía .....	31

## 1 Introducción

La Agencia Nacional de Hidrocarburos, requiere implementar políticas sólidas que agreguen valor a la entidad, por medio de la gestión y posicionamiento estratégico del Talento Humano, como el activo más importante de la organización para la movilización y ejecución de los recursos orientados a la respuesta de las necesidades y desafíos que enfrenta la entidad.

Este documento presenta el Plan Estratégico del Talento Humano, con sus políticas y estrategias, las cuales están articuladas al Sistema Integrado de Gestión de la Entidad también compuesto entre otros sistemas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG el cual plantea como uno de sus objetivos ***“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados en las entidades públicas”***.

En consecuencia, una de las políticas de gestión y desempeño institucional es la Dimensión 1. Esta Política orienta el ingreso y desarrollo de los servidores, garantizando el principio del mérito para la provisión de empleos, el desarrollo de competencias, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión se han establecido lineamientos a partir de la Política de Gestión del Talento Humano -GETH- como orientadora de las estrategias a liderar y que permiten el desarrollo de la cadena de valor de administración del personal de la Agencia Nacional de Hidrocarburos teniendo en cuenta el tránsito que debe hacerse por medio de la mejora continua, para lograr una articulación sistémica entre los procesos, en un corto, mediano y largo plazo.

El segundo lineamiento, es la Política de Integridad por medio de la cual se gestiona el cambio de la entidad en términos de cultura organizacional, de manera progresiva, partiendo de la armonización de la razón de ser que tienen los servidores públicos en su quehacer, durante el ciclo de vida la entidad, orientando todos sus esfuerzos a la generación de valor público.

El tercer lineamiento es la gestión del conocimiento y la innovación que busca fortalecer la generación de conocimiento y la innovación y la adecuada aplicación del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) y de este modo, generar valor público.

Así las cosas, en el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), se consolida como un instrumento en el cual se describe cómo se desarrolla cada uno de los planes para garantizar las mejores prácticas dirigidas al talento humano de la entidad atendiendo sus necesidades y expectativas y los retos de la entidad.

## 2 Alcance y Objetivos

### 2.1. Alcance

El Plan Estratégico del Talento Humano de la Agencia Nacional de Hidrocarburos inicia con la identificación de necesidades para cada uno de los planes institucionales y la ejecución de sus acciones, seguimiento y evaluación de su efectividad, dichos planes son: plan anual de vacantes y previsión de talento humano, plan institucional de capacitación y plan de bienestar e incentivos y es extensivo a la población de servidores públicos y terceros en lo relacionado al plan de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con la normatividad establecida.

Así mismo y de acuerdo con las nuevas políticas públicas se incluye dentro del Plan Estratégico de Talento Humano, la implementación y seguimiento a la política de gestión del conocimiento y la innovación; el Plan de alistamiento para la vinculación de personas en condición de discapacidad y el desarrollo de la política de equidad de género.

Desde la perspectiva del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el Plan estratégico de Talento Humano, se articula a través del ciclo de vida del personal, el cual está relacionado a las etapas de **ingreso, desarrollo y retiro** de la población interna de la ANH, entendida como todos los servidores públicos de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción y los nombrados en provisionalidad.

### 2.2. Objetivo General

Fortalecer el Talento Humano de la Agencia Nacional de Hidrocarburos – ANH, a través de estrategias orientadas al ciclo de vida laboral de los servidores públicos, que, articuladas a la planeación institucional, generen un impacto positivo en la gestión y fortalecimiento de la entidad, garantizando la calidad en la prestación del servicio y la satisfacción de las partes interesadas, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano.

### 2.3 Objetivos Específicos

- Mantener actualizada la información sobre el estado de provisión de la planta de personal de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, con el fin de planificar y establecer la provisión de vacantes para la vigencia 2025 con personal idóneo y mediante la aplicación de normas que regulan el empleo público.
- Desarrollar un conjunto de acciones coherentes y dinámicas para la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva, el cumplimiento de la misión institucional y un mejor desempeño del cargo y la mejora en la prestación del servicio.
- Generar iniciativas y estrategias para los servidores públicos que contribuyan a mantener su equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, promoviendo la motivación, la identidad y vocación por el buen servicio público.
- Implementar la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, a través de la puesta en marcha del plan de acción diseñado para la ANH, a 31 de diciembre 2025.

- Promover una cultura organizacional centrada en el respeto y la inclusión a través de la implementación de la política de equidad de género e igualdad de oportunidades, dirigida a todos los servidores públicos y colaboradores de la Agencia Nacional de Hidrocarburos.
- Incrementar el número de servidores públicos y colaboradores que participen en el desarrollo de la política de integridad, mediante actividades que contribuyan a la apropiación del código de integridad e identificación del conflicto de intereses.
- Propender por el desarrollo de actividades para conseguir condiciones de trabajo seguras y saludables en la entidad, a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los servidores públicos.
- Efectuar monitoreo y seguimiento de la información reportada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, relacionada con el diligenciamiento y actualización de la hoja de vida, declaración de bienes y rentas y conflicto de intereses, en cumplimiento de la Ley 2013 de 2019.
- Hacer seguimiento al proceso de Evaluación del Desempeño de los servidores públicos y a los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos.
- Realizar la ejecución eficiente de los recursos financieros asignados al proceso de Gestión del Talento Humano, a través de la ejecución de los Planes y programas para contribuir al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.
- Conocer el nivel de satisfacción de los servidores públicos y colaboradores con los servicios recibidos del GIT-Talento Humano, mediante la aplicación de una encuesta anual.
- Articular el Plan Estratégico del Talento Humano con el Plan de Acción y al Plan de Transparencia y ética pública.

### 3 Contexto Organizacional

#### 3.1 Misión

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

#### 3.2 Objetivos estratégicos institucionales

- Fortalecer la seguridad y soberanía energética en hidrocarburos, apoyando la transición energética y la economía verde.
- Articular los actores del sector hidrocarburos para la adecuada ejecución de los contratos de hidrocarburos en armonía con una sociedad resiliente al clima.
- Afianzar la gestión y desempeño organizacional eficiente y equitativo, generando mayor confianza ciudadana, transformación e innovación institucional.

#### 3.3 Valores institucionales

La política de integridad pública fue adoptada en el Decreto 1499 de 2017 que actualiza el MIPG como una de las políticas de Gestión y Desempeño. Esta política pública busca la coherencia de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace al Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público. Por ello deben existir la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de tres (3) actores principales:

1. Las entidades
2. Los servidores
3. Los ciudadanos

Como parte de los instrumentos institucionales para garantizar la integridad pública están: El Código de Integridad en el Servicio Público y la Gestión de Conflictos de Intereses.

Dentro del Código de Integridad se describen los valores institucionales que son aquellas formas de ser y de actuar de las personas, son una característica personal, que en el sector público se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor. Es por esta razón que, un servidor público requiere un comportamiento especial, un deber-ser particular, una manera específica de actuar bajo el sentido de lo público.

El Código de Integridad es el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, la cual hace parte de la Dimensión de Talento Humano. Dado que el principal objetivo del MIPG es fortalecer el talento humano de las entidades, el Código de Integridad aporta a dicho propósito a través de un enfoque de integridad y orgullo por lo público diseñado para trabajar de la mano con los servidores públicos.

Los Valores 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:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para optimizar el uso de los recursos del estado.



## 4 Marco Conceptual

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, es el marco de referencia que busca integrar los procesos de planeación y gestión de las entidades públicas; este modelo integra las 7 dimensiones para el fortalecimiento y la solución de necesidades de los servidores públicos y la ciudadanía en general, para el cumplimiento misional y el logro de los objetivos institucionales.

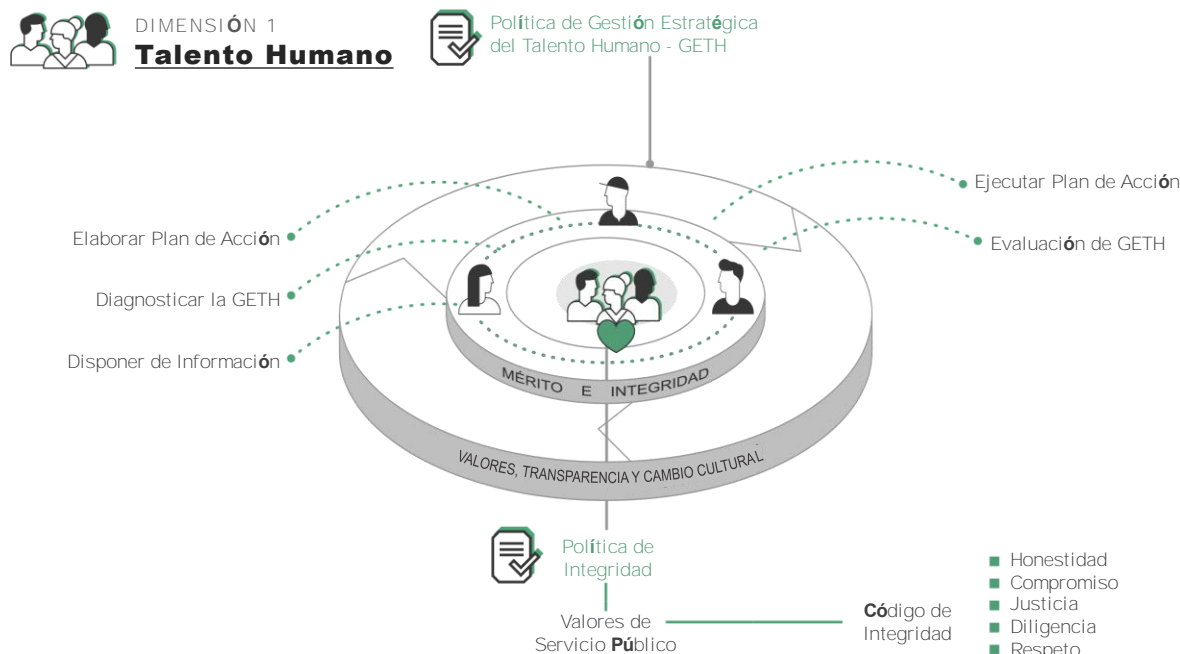
El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, reconoce la importancia que tienen los servidores públicos en el cumplimiento misional por lo cual es fundamental definir y diseñar estrategias de fortalecimiento para el talento humano de la ANH, como se evidencia en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, reconociendo como primera dimensión y el corazón del modelo, la dimensión del Talento Humano.

En la ANH, es liderada por la Vicepresidencia Administrativa y Financiera, a través del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, áreas que tienen como propósito desarrollar estrategias para gestionar adecuadamente el Talento Humano de la entidad, 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-, de tal manera que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores para garantizar el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de los estímulos y el desempeño individual, así como la implementación de una cultura de integridad, incluyente y con equidad de género.

Esta dimensión se desarrolla teniendo en cuenta los lineamientos de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- **Gestión Estratégica del Talento Humano**
- **Integridad**

## Dimensión 1, Talento Humano



Fuente: Función Pública, 2017

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

La Política de Integridad. La ANH mediante Resolución 348 del 5 de julio 2019 adoptó el Código de Integridad y Buen Gobierno, 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 realizaciones”, entendiéndose

esta como una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

## 5 Marco Normativo

### 5.1 Marco Legal

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del Grupo Interno de Talento Humano, para la gestión estratégica del Talento Humano y el desarrollo de los planes que lo integran:

Normatividad	Tema	Proceso relacionado norma
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 714 del julio de 2012	Establece la estructura y funciones de la ANH	Talento Humano
Resolución 257 de 2012 y sus modificatorias	Por la cual se hace la distribución de los empleos en la planta de personal de la ANH	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el <b>Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos</b> )	Talento Humano
Ley 1960 del 27 de junio de 2019	Modifica Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998 en lo relacionado con encargos, concurso de ascenso, planes de capacitación	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Ley 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

Normatividad	Tema	Proceso relacionado norma
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 (SGSST)
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 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 Rema 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
Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017 “Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al título 12 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector Función Pública,	Establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Talento Humano

Normatividad	Tema	Proceso relacionado norma
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
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

Normatividad	Tema	Proceso relacionado norma
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)
<b>Nota:</b> además de las normas mencionadas en el cuadro anterior, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.		



## 6 Análisis de la Situación Actual

### 6.1 Caracterización del talento humano

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

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

Para garantizar el éxito tanto en cobertura como en el cumplimiento de las metas propuestas, es necesario conocer las características específicas del personal que conforma la planta de personal de la Agencia durante la vigencia del plan (2018-2023)

### 6.2 Planta de Personal Autorizada

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

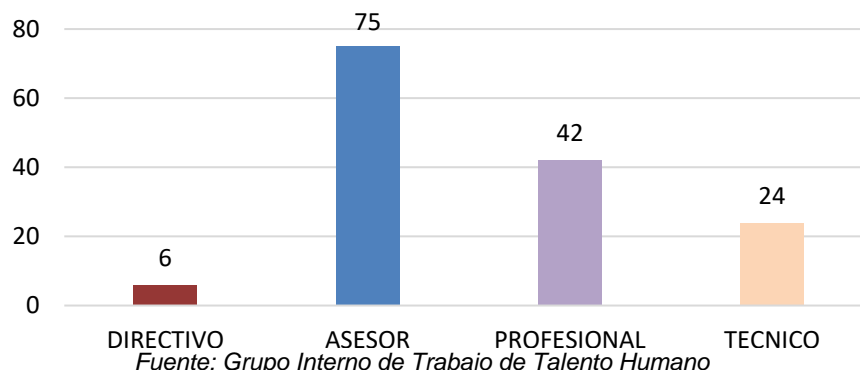
La distribución de la planta de personal aprobada por dependencia con corte a 31 de diciembre de 2024 se presenta a continuación:

**Tabla. Empleos por Nivel Jerárquico**

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

*Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano*

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



**Tabla. Distribución por dependencia**

Distribución planta de personal aprobada por dependencia		
DEPENDENCIA	CARGOS	% PARTIC.
Presidencia	42	29%
Oficina Asesora Jurídica	16	11%
Oficina de Control Interno	5	3%
Oficina de Tecnologías de la Información	5	3%
Vicepresidencia Administrativa y Financiera	28	19%
Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	14	10%
Vicepresidencia de Operaciones, Regalías y Participaciones	12	8%
Vicepresidencia de Promoción y Asignación de Áreas	9	6%
Vicepresidencia Técnica	16	11%
<b>TOTALES</b>	<b>147</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano*

Planta de personal provista por nivel de responsabilidad				
Nivel	Empleo, Código y Grado	Provista	Total	%
<b>Directivo</b>	Presidente de Agencia Código E1 Grado 08	1	<b>6</b>	<b>5%</b>
	Vicepresidente de Agencia Código E2 Grado 06	5		
<b>Asesor</b>	Jefe de Oficina de Agencia Código G1 Grado 07	3	<b>68</b>	<b>53%</b>
	Gerente Proyectos o Funcional Código G2 Grado 10	9		
	Experto Código G3 Grado 08	3		
	Experto Código G3 Grado 07	10		
	Experto Código G3 Grado 06	23		
	Experto Código G3 Grado 05	9		
	Experto Código G3 Grado 04	11		

Planta de personal provista por nivel de responsabilidad				
Profesional	Gestor Código T1 Grado 19	6	34	26%
	Gestor Código T1 Grado 18	4		
	Gestor Código T1 Grado 17	4		
	Gestor Código T1 Grado 15	11		
	Gestor Código T1 Grado 12	1		
	Gestor Código T1 Grado 11	0		
	Analista Código T2 Grado 06	3		
	Analista Código T2 Grado 05	4		
	Analista Código T2 Grado 04	1		
Técnico	Técnico Asistencial Código O1 Grado 12	1	21	16%
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 11	8		
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 10	5		
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 07	1		
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 05	6		
TOTAL	TOTAL PLANTA	129	129	100%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

### Planta de Personal Provista por Nivel de Responsabilidad

Al corte del 31 de diciembre de 2024, se encontraban **129** empleos provistos del total de planta autorizada, en el nivel asesor se encuentran vinculados **68** servidores públicos que representan el **53%** de la planta provista. El **26%** son empleados del nivel profesional y el **16%** pertenecen al nivel técnico. De los **6** cargos del nivel directivo se encuentran provistos en propiedad la totalidad de los empleos. Como se evidencia, el 79 % de los empleos es donde mayormente se concentran los cargos sobre los cuales se soporta la gestión institucional, en empleados de los niveles asesor y profesional.

### Planta de Personal Autorizada y Provista por Dependencia

Planta de personal autorizada y provista por dependencia			
Dependencia	Total Cargos	Provistos	% Provisto
Despacho de Presidencia	42	38	83%
Oficina Asesora Jurídica	16	15	81%
Oficina de Control Interno	5	5	100%
Oficina de Tecnologías de la Información	5	4	100%
V. Administrativa y Financiera	28	26	89%

Planta de personal autorizada y provista por dependencia			
V. Operaciones, Regalías y Participaciones	14	9	86%
Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	12	13	83%
Vicepresidencia de Promoción y Asignación de Áreas	9	8	89%
Vicepresidencia Técnica	16	11	81%
<b>TOTAL</b>	<b>147</b>	<b>129</b>	<b>87.75%</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Dos (2) dependencias tienen cubiertos el 100% de los cargos autorizados en los decretos de modificación de planta y son: Oficina de Control Interno y Oficina de Tecnologías de la Información.

La Vicepresidencia Administrativa y Financiera y la Vicepresidencia de Promoción y Asignación de Áreas cuentan con el 89% de los cargos provistos, el Despacho de Presidencia y Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos cuentan con el 83% de los cargos, y con el 81% de los cargos provistos la Oficina Asesora Jurídica y la Vicepresidencia Técnica.

En promedio la entidad al cierre del 2024 cuenta con el 87.75% de la planta provista.

### Planta de Personal Provista por Género

La planta de personal de la ANH, cuenta con un total de **71** cargos provistos por hombres lo cual representa un 55.%; el 44% restante corresponde a 58 cargos oculados por mujeres.

Planta de personal provista por género		
GENERO	NÚMERO	PORCENTAJE
Mujeres	58	45%
Hombres	71	55%
<b>TOTAL</b>	<b>129</b>	<b>100%</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

### Planta de Personal Provista por Distribución Etaria

Por distribución etaria, el rango de edad comprendido entre 40 y 49 años es preponderante en la Agencia Nacional de Hidrocarburos –ANH con un peso porcentual del **37%** encontrándose 46 empleados en este rango y de 50 a 59 años existen 50 servidores que representan el **40%**. En contraposición, la población más joven de la Agencia es la que tiene una menor representación en la planta provista, siendo 5 personas que se encuentran en este rango de edad, del universo existente y que representa 4%, y cerca a ésta, se encuentra la población mayor de 60 años con 10 integrantes que representan el 8%.

Planta de personal provista distribución etaria		
RANGO	NÚMERO	PORCENTAJE
Menores de 30	4	4%

Planta de personal provista distribución etaria		
De 30 y menores de 39	15	12%
De 39 y menores de 49	49	37%
De 49 y menores de 59	40	40%
De 59 y mas	21	8%
Total	129	100%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Es importante resaltar que el **77%** de la planta provista se encuentra ubicada en los rangos de 39 años o más de edad, es decir que un poco más de la mitad de la planta está ocupada por una población madura.

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

Las profesiones con mayor representatividad en la Agencia son: Derecho con un **18%**, Administración de Empresas y Pública con **15%**, Geología e Ingeniería Geológica **13%** e Ingeniería de Petróleos el **9%**, Contaduría Pública **7%**, entre las de mayor representación:

Distribución disciplina académica en pregrado		
RANGO	NÚM	%
Derecho y Ciencias políticas	32	25%
NBC de Administración (Empresas, Pública y EMP. Comerciales)	23	18%
Geología/Ingeniería Geológica	14	11%
Ingeniería de Petróleos	9	7%
Contaduría Pública	7	5%
Ingeniería Industrial	7	5%
Ingeniería de Sistemas	4	3%
Ingeniería Química	4	3%
Ingeniería Mecánica; Ingeniería de Minas; Ingeniería de Minas y Metalurgia;	4	3%
Ingeniería Civil	4	3%
Ingeniería Ambiental	1	1%
Economía	3	2%
Psicología	2	2%
Ingeniería Catastral y Geodesia	2	2%
Ingeniería Eléctrica	1	1%
Comunicación Social	1	1%
Profesional en Negocios Internacionales	1	1%
Formación Técnica Profesional	2	2%
Universidad Incompleta	4	3%
Bachiller	4	3%
<b>TOTAL</b>	<b>129</b>	<b>100%</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

## Total Vacantes Planta de Personal ANH

Revisada la planta de personal provista al 31 de diciembre de 2024, se encuentran los siguientes cargos vacantes:

Vacantes definitivas libre nombramiento y carrera administrativa			
Nivel	Denominación, Código y Grado	Vacantes	Asignación Mensual
Directivo	VICEPRESIDENTE DE AGENCIA	1	20.417.530
Asesor	Gerente de Proyectos o Funcional Código G2 Grado 10	1	\$ 15.701.899
	Experto Código G3 Grado 08	1	\$ 12.710.428
	Experto Código G3 Grado 07	2	\$ 11.881.088
	Experto Código G3 Grado 06	2	\$ 10.657.590
	Experto Código G3 Grado 05	1	\$ 9.401.593
Profesional	Gestor Código T1 Grado 19	1	\$ 11.710.044
	Gestor Código T1 Grado 15	3	\$ 8.242.269
	Gestor Código T1 Grado 11	1	\$ 5.900.790
	Analista Código T2 Grado 06	1	\$ 3.571.341
	Analista Código T2 Grado 05	1	\$ 3.287.030
	Analista Código T2 Grado 04	1	\$ 2.947.044
Técnico	Técnico Asistencial Código O1 Grado 11	3	\$ 2.995.330
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 10	1	\$ 2.701.068
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 05	1	\$ 2.104.664
<b>TOTAL</b>	<b>TOTAL VACANTES</b>	<b>21</b>	

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

## Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Nombramiento ordinario, de carácter discrecional del Presidente de la Agencia Nacional de Hidrocarburos. Para su posesión se surtirán las actividades de aplicación de pruebas de competencias por medio del Departamento Administrativo de la Función Pública y la publicación de la hoja de vida del aspirante, en la página web del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y de la ANH.

Mientras se surte el proceso para la provisión definitiva, se acudirá a evaluar el personal de la planta de personal que ostente cargos en titularidad bien sea en empleo de libre nombramiento o de carrera administrativa para ser provistos mediante encargo. Previamente se debe realizar la verificación que los candidatos cumplan con los requisitos del empleo y aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos.

## Empleos de Carrera Administrativa

La provisión de lo empleos de carrera se efectuará de acuerdo con los identificados en el Plan Anual de Vacantes, y a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil. El total de vacantes definitivas identificadas al 31 de diciembre de 2024, y reportadas en la OPEC a la CNSC, es de 15 cargos.

**Provisionar cargos:** Los empleos en vacancia definitiva o temporal de la planta global se proveerán a través de la figura de encargo, de manera preferente o con nombramiento en provisionalidad, cuando una vez realizado el procedimiento vigente, no haya servidor de carrera administrativa que cumpla los requisitos para ser encargado.

Lo anterior, dando cumplimiento a los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y la Ley 1960 de 2019, que establecen el encargo como derecho preferente de los empleados inscritos en carrera administrativa, para proveer transitoriamente las vacancias temporales o definitivas. Por lo anterior, el servidor público en período de prueba o con nombramiento provisional, no es sujeto de encargo.

Tanto para encargos como para nombramientos en provisionalidad en empleos de carrera administrativa, previamente se realizará el respectivo estudio de verificación de requisitos, en el formato diseñado para tal fin, teniendo en cuenta el procedimiento interno establecido por la Resolución 699 de 2019, expedida por la Agencia Nacional de Hidrocarburos y demás normas que la modifique, adicione o derogue.

### **6.3 Clima Laboral**

De acuerdo con los resultados de la encuesta que se aplicó en la vigencia 2023 por parte de Compensar, durante la vigencia 2024, se llevó a cabo la intervención del clima organizacional a través de una estrategia denominada “Transformando la Energía Organizacional – TEO”, el cual a través de 5 Módulos (4 presenciales y uno de E-learning) dirigidos a servidores públicos y contratistas de la entidad, se trabajaron aspectos como comunicación bidireccional efectiva, trabajo colaborativo, resiliencia y adaptación al cambio, dinámicas de equipo para construir a partir de las diferencias por medio de la aplicación de los valores institucionales, así como la construcción del prototipo del servidor y líder que la ANH requiere en estos momentos; buscando construir una cultura organizacional sólida y propia.

Para la vigencia 2025, se debe continuar con la implementación de la estrategia de TEO y en el segundo semestre se debe realizar nuevamente la medición de Clima Laboral, con la finalidad de comparar los resultados y evaluar la efectividad de la intervención e identificar áreas y/o personas foco con el fin de realizar otro tipo de intervención enfocada en dichas necesidades particulares.

El detalle y las estrategias se desarrollarán de forma coordinada a través de las actividades de los Planes de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y Plan de Formación y Capacitación para la vigencia 2025.

### **6.4 Medición de Riesgo Psicosocial**

Dada la importancia que tiene para la Agencia Nacional de Hidrocarburos el Talento Humano y la implementación de herramientas que permitan realizar actividades de promoción y prevención de la salud tanto física como mental y con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente en la materia se aplicará la batería aprobada por el Ministerio de Salud sobre factores psicosociales que comprende tres aspectos a saber: intralaborales, extralaborales y condiciones individuales. Se buscará una cobertura de al menos y 80% de participación de la población objeto. Lo anterior para identificar el nivel de riesgo en el que se encuentra la entidad y con ello formular el plan de trabajo a desarrollar.



## 6.5 Resultado Encuesta de Expectativas en Bienestar Social

Se remitió la encuesta a todos los servidores públicos de la planta en el mes de diciembre, los detalles de las preferencias y resultados se verán reflejados en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2025, en los cuales adicionalmente se incluirán las prioridades institucionales y los acuerdos Sindicales vigentes.

## 6.6 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) 2020 - 2030, la cual deberá ser diligenciada por los servidores públicos de la ANH.

**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 2025, en el cual también se articularán las prioridades institucionales, entre otras la transición energética justa y posible transformación institucional.

## 6.7 Resultados de la medición en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión FURAG (2023)

El MIPG cuenta con el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión FURAG como instrumento, en el cual se recolecta la información sobre la implementación de las políticas, procesa la información estadísticamente y se calcula el índice de desempeño institucional.

Se genera información para fortalecer la toma de decisiones en materia de gestión institucional y formulación o ajustes a las políticas de gestión y desempeño.

El FURAG II consolida en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano, como se muestra a continuación en la siguiente tabla los resultados alcanzados para la ANH, sobre la evaluación de la gestión correspondiente a la vigencia 2023:

DIMENSIÓN	RESULTADO	
	(Comparativo)	
	2023	2022
Índice de Desempeño Institucional	86,2	85,5
<b>D1 Talento Humano</b>	<b>87,1</b>	<b>81,3</b>
D2Direccionamiento Estratégico y Planeación	92,6	88,6
D3 Gestión para Resultados con Valores	91,4	91,3
D4 Evaluación de Resultados	98,2	97,6
D5 Información y Comunicación	78,7	83,3
D6 Gestión del Conocimiento	89,5	86
D7 Control Interno	87,8	82,6

Así mismo se proyectan los resultados obtenidos en las 3 Políticas que muestran la Gestión estratégica del Talento Humano, así:

POLÍTICA	RESULTADO(Comparativo)	
	2023	2022
POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	86,6	95,5
POLÍTICA 2 Integridad	87,0	73,7
POLITICA 18 Gestión del Conocimiento	89.5	86

**Fuente:** Departamento Administrativo de la Función Pública

## **7 Plan Estratégico de Talento Humano**

### **7.1 Ingreso**

#### **7.1.1 Plan de Previsión de Recursos Humanos**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, permite a la entidad la identificación de necesidades de personal en desarrollo de la gestión del talento humano; permite determinar, de manera anticipada las medidas necesarias para atender dichas necesidades con la disponibilidad interna mediante reubicación del personal, nombramiento provisional, encargo o externas, adelantando la provisión de empleos a través del concurso de méritos, para el cumplimiento de la misión institucional.

Las actividades, recursos asignados y mecanismos de seguimiento, medición, análisis y evaluación se presentan en forma detallada en el Plan de Previsión de Recursos Humanos ANH 2025.

#### **7.1.1 Plan Anual de Vacantes**

Este plan presenta el inventario de los empleos vacantes de la ANH, así como las estrategias de provisión de los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva para la presente vigencia, teniendo en cuenta la información de planta actualizada con fecha enero de 2025, la normatividad vigente y las necesidades del talento humano que requiere la Entidad, este plan permite:

- Contar con información actualizada, relacionada a las vacantes de conformidad a las diferentes novedades registradas en la planta de personal de la ANH
- Identificar los empleos vacantes en la planta de personal de la ANH y especificar las acciones para la provisión transitoria o definitiva de los mismos.

El detalle de las actividades, recursos asignados y mecanismos de seguimiento, medición y evaluación se pueden consultar en el Plan anual de vacantes ANH 2025.

### **7.2 Desarrollo**

#### **7.2.1 Plan Institucional de Capacitación-PIC**

El Plan Institucional de Capacitación de la ANH, busca desarrollar actividades de formación y capacitación dirigidas a generar conocimientos y fortalecer las competencias de los servidores públicos de la entidad, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva, para el logro del cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

Las actividades y los recursos asignados y mecanismos de seguimiento, medición, análisis y evaluación se pueden consultar en el Plan Institucional de Capacitación PIC-ANH 2025.

Ver integración, seguimiento, medición, análisis y evaluación en el Plan de Acción ANH 2025.

### **7.2.2 Plan de Bienestar / Plan de Incentivos Institucionales**

El Plan de Bienestar Social e Incentivos está encaminado al desarrollo de estrategias que contribuyan al logro del mejoramiento del clima laboral, el desarrollo de los incentivos, así como la integración del servidor público y su familia con el entorno laboral, así como fortalecer los lazos fraternos y de amistad en procura del mejoramiento de los niveles de productividad, satisfacción y motivación.

Ver actividades, recursos asignados y mecanismos de seguimiento, medición, análisis y evaluación en el Plan de Bienestar e Incentivos institucionales ANH 2025.

Ver integración, seguimiento, medición, análisis y evaluación en el Plan de Acción ANH 2025

### **7.2.3 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo**

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo en la AHH, busca a través del diseño de estrategias el cumplimiento de los estándares mínimos, para el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud de los servidores públicos de la entidad, reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de las funciones de los servidores públicos y contratistas.

El desarrollo de las actividades, recursos asignados y mecanismos de seguimiento, medición, análisis y evaluación pueden ser consultados en el Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo ANH 2025.

Ver integración, seguimiento, medición, análisis y evaluación en el Plan de Acción ANH 2025

## **7.3 Programa de desvinculación asistida**

Este programa busca fortalecer las estrategias y mecanismos asociados a la fase de retiro dentro del ciclo de vida laboral del servidor público, que permita a la ANH, realizar el acompañamiento y preparación de los servidores públicos que deban retirarse de la entidad por pensión, por renuncia regularmente aceptada, por finalización del nombramiento en provisionalidad y en caso de adelantar procesos de reestructuración.

Así mismo, desarrollar estrategias instituciones que permitan desde la gestión del talento humano facilitar la transferencia de conocimiento y saberes por parte de quienes se retiran de la entidad, con el fin de mitigar la fuga de conocimiento.

## **8. Gestión del conocimiento**

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, ayuda a gestionar el conocimiento a través de la implementación de la Dimensión 6- Gestión del Conocimiento y la Innovación, fortaleciendo de forma transversal a las demás dimensiones, ya que el conocimiento que se genera en una entidad es la clave para su funcionamiento, facilita la adaptación a las nuevas tecnologías (análogas y digitales), conecta el conocimiento entre los servidores y promueve buenas prácticas de gestión.

Esta dimensión se desarrolla a través de 4 ejes:

- Herramientas de uso y apropiación
- Cultura de compartir y difundir
- Generación y producción de conocimiento
- Analítica institucional

La Agencia Nacional de Hidrocarburos, inicia su implementación una vez identifica las necesidades de mitigar la fuga del conocimiento por lo cual para la vigencia 2025, avanzara en el levantamiento del conocimiento tácito y explícito, identificando y desarrollando los repositorios de información para tal fin.

## **9. Equidad de Género**

En desarrollo de la política de equidad de género la entidad diseña un plan de trabajo con el fin de: implementar estrategias de prevención y sensibilización que permitan garantizar un entorno laboral inclusivo mediante acciones prácticas que promuevan la equidad de género; medir el nivel de satisfacción de los servidores públicos y colaboradores, mediante una encuesta con los programas de equidad de género implementados en la agencia nacional de hidrocarburos; atender los casos de acoso sexual y violencia basada en género que se presenten en la Agencia Nacional de Hidrocarburos, asegurando un entorno seguro y libre de discriminación.

## **10. Política de Integridad**

La Agencia Nacional de Hidrocarburos, para consolidar un servicio público eficiente y transparente, está comprometida en brindar un servicio que vaya más allá del cumplimiento del deber, un servicio que nos diferencia de las demás entidades y especialmente nos destaque en el sector hidrocarburífero nacional e internacional. Por consiguiente, para la implementación de la Política de Integridad desde el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, campañas de comunicación y se programarán actividades de formación para reforzar la adopción de los valores del servicio público: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.



## **11. Plan de alistamiento par la vinculación de personas en condición de discapacidad**

La Agencia Nacional de Hidrocarburos alineada a las políticas públicas da cumplimiento a lo establecido en el Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017 “Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al título 12 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”., razón por la cual coordina las acciones para adelantar la vinculación de personas en condición de discapacidad.

## **12 Integración los Planes Institucionales y Estratégicos al Plan de Acción**

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

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

Ver integración, seguimiento, medición, análisis y evaluación en el Plan de Acción ANH 2025.

### **13. Seguimiento y Medición**

Por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, el seguimiento al Plan Estratégico de Talento y los demás planes que lo integran (Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo) se realizará mensualmente por medio de reuniones de seguimiento a la planeación. Para ello se medirá el porcentaje de avance de cada uno de los planes, conforme a la ejecución de actividades programadas en sus cronogramas y al cumplimiento de los indicadores definidos.

Adicionalmente, como varias de las actividades que contienen este documento hacen parte del Plan de Acción y del Programa de Transparencia y Ética Pública, la Oficina Asesora de Planeación efectuara seguimiento trimestral y cuatrimestral, respectivamente.

En concordancia con el Plan Estratégico Institucional el Plan Estratégico de Talento Humano contribuye al objetivo de la ANH: “Afianzar la gestión y desempeño organizacional eficiente y equitativo, generando mayor confianza ciudadana, transformación e innovación institucional.

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

EJE ESTRATEGICO	OBJETIVOS ESTRATEGICOS TH	INDICADOR	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	FORMULA DEL INDICADOR	TENDENCIA	META ESPERADA
<b>SUBPROCESOS TALENTO HUMANO</b>	Mantener actualizada la información sobre el estado de provisión de la planta de personal de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, con el fin de planificar y establecer la provisión de vacantes para la vigencia 2025 con personal idóneo y mediante la aplicación de las normas que regulan el empleo público.		MENSUAL			
<b>APRENDIZAJE E INNOVACION</b>	Desarrollar un conjunto de acciones coherentes y dinámicas para la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva, el cumplimiento de la misión institucional y un mejor desempeño del cargo y la mejora en la prestación del servicio.		MENSUAL			
<b>SUBPROCESOS TALENTO HUMANO</b>	Promover iniciativas y estrategias para los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, promoviendo la motivación, la identidad y vocación por el buen servicio público.		MENSUAL			
<b>APRENDIZAJE E INNOVACION</b>	Implementar la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, a través de la puesta en marcha del plan de acción diseñado para la ANH, a partir del 1 de diciembre de 2025.		MENSUAL			
<b>SUBPROCESOS TALENTO HUMANO</b>	Incrementar el número de servidores públicos y colaboradores que participen en el desarrollo de la política de integridad, mediante actividades que contribuyan a la apropiación del código de integridad e identificación de conflicto de interés, en un 90% al diciembre 31 de 2025.		MENSUAL			
<b>SUBPROCESOS TALENTO HUMANO</b>	Propender por el desarrollo de actividades para conseguir condiciones de trabajo seguras y saludables en la entidad, a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los servidores públicos.		MENSUAL			
<b>SUBPROCESOS TALENTO HUMANO</b>	Efectuar monitoreo y seguimiento de la información reportada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, relacionada con el diligenciamiento y actualización de la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas en cumplimiento de la Ley 2013 de 2019.		TRIMESTRAL			
<b>SUBPROCESOS TALENTO HUMANO</b>	Hacer seguimiento al proceso de Evaluación del Desempeño de los servidores públicos con derechos de carrera y de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos.		SEMESTRAL			
<b>FINANCIERO</b>	Realizar la ejecución eficiente de los recursos financieros asignados al proceso de Gestión del Talento Humano, a través de la ejecución de los Planes y programas para contribuir al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.	Ejecución Presupuestal Rubro A1-Gastos de Personal	MENSUAL	(Total de Recursos Ejecutados "Facturados" / Total de Recursos Apropriados para la vigencia) * 100	ACUMULADO/ Creciente	95%
		Ejecución Presupuestal Rubro A2-Adquisición de Bienes y Servicios	MENSUAL	(Total de Recursos Ejecutados "Facturados" / Total de Recursos Apropriados para la vigencia) * 100	ACUMULADO/ Creciente	95%
		Ejecución Presupuestal Rubro A3-Contribuciones	MENSUAL	(Total de Recursos Ejecutados "Facturados" / Total de Recursos Apropriados para la vigencia) * 100	ACUMULADO/ Creciente	95%
<b>PARTES INTERESADAS</b>	Conocer el nivel de satisfacción de los servidores públicos y colaboradores con los servicios recibidos del IT-Talento Humano, mediante la aplicación de una encuesta anual.		SEMESTRAL			
<b>SUBPROCESOS TALENTO HUMANO</b>	Articular el Plan Estratégico del Talento Humano con el Plan de Acción y al Plan de Transparencia y ética pública.		TRIMESTRAL			
	OBJETIVO DE NOMINA					
	OBJETIVO DE COMISIONES					

## 14.-Bibliografía

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