

# Plan Institucional de Capacitación 2024







**AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS – ANH**

**Presidente de Agencia**

Orlando Velandia Sepúlveda

**Vicepresidentes**

Carlos Alberto Rey González  
Nadia Carolina Plazas Fajardo  
Dolly Yaneth Fajardo Roncancio  
Rafael Alberto Fajardo Moreno  
Javier René Morales Sierra



## INDICE

<b>Tema</b>	<b>Pág.</b>
Introducción	5
1. Objetivo	6
1.1    Objetivos Específicos	6
2. Propósito	6
3. Alcance	7
4. Lineamientos conceptuales y Metodológicos	7
5.    Marco Normativo	10
6.    Ejes Temáticos	11
7.    Fases del Diagnóstico del PIC	15
7.1    Prioridades institucionales y gubernamentales	15
7.2    Resultados arrojados por la encuesta aplicada a los servidores	16
7.3    Temas específicos detectados en los talleres focales	18
7.4    Otras necesidades y cumplimientos legales	21
7.4.1    Inducción	21
7.4.2    Reinducción	22
7.4.3    Evaluación del desempeño laboral	22
7.4.4    Programa de Bilingüismo	23
7.4.5    Temas transversales	23
7.4.6    Directivas gubernamentales que deben incluir las entidades en sus programas de formación	26
8. Ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación	26
9. Responsables del PIC	27
9.1    Evaluación y Seguimiento	28
9.2    Divulgación	28
10. Anexos	28
Anexo 1. Cronograma de Actividades	
Anexo 2. Resultados encuesta aplicada a los servidores	
Anexo 3. Temas detectados en los talleres focales por dependencia	

## **INTRODUCCIÓN**

Con la expedición del Decreto 1083 de 2015, las entidades públicas deben planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Formación y Capacitación, con el propósito de “Enaltecer al servidor público y su valor”, reconociendo al talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Agencia y, por otro tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Teniendo en cuenta que la gestión y proyección del Talento Humano es el factor estratégico que aporta al desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2024, la ANH necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de formación (Plan Institucional de Capacitación – PIC).

Por lo anterior, el PIC 2024 ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, identificando las necesidades propias de cada dependencia a través de los talleres con grupos focales y el resultado de las encuestas diligenciadas por los líderes de cada dependencia, las necesidades individuales a través de la priorización en los ejes temáticos (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor público y Transformación digital, probidad y Ética en lo Público).

## 1. Objetivo

Fortalecer las capacidades de los servidores públicos de la ANH, promoviendo su desarrollo personal y profesional mediante jornadas de formación internas y externas, consolidando competencias laborales y comportamentales para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

### 1.1 Objetivos Específicos

- Alinear las actividades del PIC 2024 con las necesidades estratégicas de la ANH, utilizando la retroalimentación de evaluaciones anteriores, encuestas de diagnóstico y los talleres de grupos focales para mejorar el desempeño de las funciones y las capacidades de los empleados.
- Identificar y abordar las deficiencias y brechas institucionales, utilizando los resultados de encuestas y evaluaciones de otros organismos como el MIPG y SERI para mejorar la gestión y cerrar brechas institucionales, buscando satisfacer las demandas reales de desarrollo del personal vinculado.
- Orientar las acciones del PIC hacia el reconocimiento y fortalecimiento de los valores y procedimientos administrativos de la entidad, facilitando la colaboración y la comunicación efectiva entre dependencias y equipos de trabajo a través de programas de capacitación en habilidades interpersonales, aumentando la sinergia y el logro de objetivos compartidos.
- Adelantar la divulgación y promoción de jornadas de formación ofrecidas por otras entidades gubernamentales, facilitando el acceso de los servidores públicos a oportunidades de desarrollo enriquecedoras.
- Dotar a los servidores públicos con herramientas de gestión de calidad y control para llevar a cabo procesos estandarizados, controlados y asumir sus responsabilidades con un alto sentido de pertenencia y entrega, traduciéndose en procesos más ágiles y resultados óptimos.
- Estructurar y ejecutar los recursos financieros necesarios para la implementación para implementación del PIC de la entidad.

## 2. Propósito

La mejora constante del desempeño laboral de los servidores de Agencia teniendo en cuenta los ejes temáticos definidos en el PNFC 2020-2030, atendiendo los retos y desafíos que demanda la industria 4.0., la revolución industrial y la nueva normalidad (dinámica social), bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, con la premisa de: "si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, la Entidad prestará un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado".



### 3. Alcance

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de formación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

La metodología utilizada para su diseño permitirá estructurar de manera participativa, programas articulados tendientes a tratar problemas que debe resolver el empleado público en su desempeño laboral diario, superando así la realización de eventos aislados muy teóricos, que no responden a las necesidades laborales y a las expectativas y necesidades de nuestros clientes.

El Plan Institucional de Capacitación vigencia 2024 se encuentra asociado a los objetivos estratégicos de "*Contar con el personal competente*" y "*Mejorar el bienestar laboral y el clima organizacional*" encaminados a contar con una entidad innovadora, flexible y con capacidad de adaptarse al cambio y a las condiciones del entorno. Este Plan se concibió con el propósito de continuar con el proceso de fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos de la ANH, en aras de asegurar el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

### 4. Lineamientos conceptuales y metodológicos

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

- **Aprendizaje Organizacional:** Entendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- **Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Ley 1567 de 1998- Art.4).
- **Planes de capacitación:** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).

- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).
- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).
- **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).
- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).
- **Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

- **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.
- **Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

## 5. Marco Normativo

- **Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998**, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40**, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **Ley 909 de septiembre 23/2004**, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1064 de 2006**, por la cual se dictan 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.
- **Decreto 1083 de 2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005)** por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- **Ley 1960 de 2019**, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 104 de 2020**, Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.



Fuente: Decreto ley 1567 de 1998



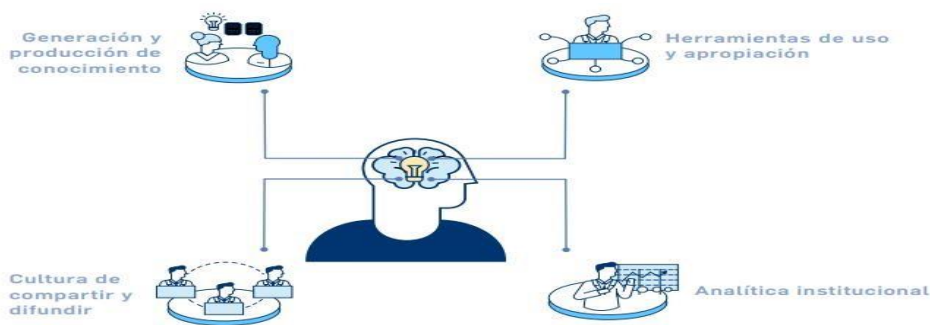
## Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que sea de alcance inmediato para las personas que laboran en la Entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las Entidades el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangible, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.(Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

El Manual operativo del MIPG (2019) establece que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las Entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor (...).

### Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

**Generación y producción:** La generación de nuevas ideas al interior de las Entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

**Herramientas para el uso y apropiación:** El principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la Entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

**Análisis institucional:** El propósito de este componente es que las Entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).

**Cultura de compartir y difundir:** Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la Entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030).

## Eje 2. Creación de valor público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la Entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

**Figura de Creación de valor público**



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública con base en Moreno, M. 2009

### **Eje 3. Transformación digital**

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y Entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

### **Eje 4. Probidad y ética de lo público**

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio parte de lo que Bloom (2008) planteó donde la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor debe ser la ética de lo público.

En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores que, para este caso son en particular todas las Entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la Entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).



## 7. Fases del Diagnóstico del PIC

Para identificar las necesidades del PIC 2024, se tendrán en cuenta las siguientes fuentes de información:

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



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

Se creó una estrategia de sensibilización, con mensajes alusivos sobre la importancia de la capacitación y la formación permanente a través de correo electrónico, con piezas gráficas, con el fin de generar expectativa y motivación a los servidores públicos para la participación en la construcción colectiva del PIC.

En el mes de diciembre fue diseñada la Encuesta para Detección de Necesidades atendiendo los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC 2020-2030, la cual fue aplicada por medio electrónico remitiendo el enlace para su diligenciamiento a través de TEAMS a todos los servidores públicos de la Agencia.

Es importante indicar que en el desarrollo y estructuración del presente PIC 2024 se dará prioridad a las temáticas que obtengan mayor votación en cada uno de los ejes de acuerdo con el PNFC 2020-2030 y en segundo lugar a las que por su cobertura generen mayor impacto en la organización.

### 7.1 Prioridades Institucionales y Gubernamentales

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

- a. Fortalecer el conocimiento del entorno de los servidores, ampliando su información en temas como legislación, procesos y procedimientos administrativos, sistemas de gestión de calidad, con el fin de facilitar y agilizar los trámites internos y externos de la entidad.

- b. Formación de los servidores en servicio al ciudadano, con el apoyo del Departamento Nacional de Planeación y la Escuela de Administración Pública, procurando interiorizar e involucrar en el quehacer diario la razón de ser del servidor público, garantizando una comunicación más fluida entre la ANH, los usuarios y grupos de interés.
- c. Ampliar el conocimiento de los servidores públicos sobre el sector de hidrocarburos, energías limpias, transición energética sostenible, entre otras, para procurar la adaptación de la entidad a las nuevas demandas del entorno.
- d. Ejecución de actividades que fortalezcan el desarrollo y afianzamiento de habilidades de comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo, motivación, tolerancia, iniciativa, negociación y manejo de conflictos, diálogo y desarrollo de estrategias que mejoren el relacionamiento entre los diferentes actores.
- e. Ejecución de actividades que fortalezcan el desarrollo y afianzamiento de habilidades que agilicen los trámites administrativos tales como temas contractuales, financieros y presupuestales.
- f. Ofrecer herramientas a los servidores que posibiliten a prevención del Acoso Sexual y Laboral, así como suministrar herramientas que faciliten su atención de forma oportuna y efectiva, en caso de ser necesario.
- g. Continuar con la implementación de la política de Equidad de Género, la prevención del acoso sexual y laboral en la ANH.

**7.2 Resultados arrojados por la encuesta aplicada a todos los servidores:** En los meses de diciembre de 2023 y enero de 2024 se tuvo abierta la encuesta para detectar las necesidades de capacitación individuales, la encuesta se remitió a través de comunicaciones internas a todo el personal de planta (128 servidores) alcanzando una cobertura de 41 % con 53 encuestas diligenciadas.

**Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación:**

Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.

<b>Saber - Saber:</b>	Innovación en la industria Energética
<b>Saber - Hacer:</b>	Transformación digital y eficiencia en procesos;
<b>Saber - Ser:</b>	Gestión del conocimiento y tecnología

## Eje 2. Creación de valor público:

Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.

<b>Saber - Saber:</b>	Gestión Estratégica en el sector Energético, Innovación en políticas públicas y Gerencia y formulación de Proyectos público
<b>Saber - Hacer:</b>	Desarrollo de políticas públicas basados en datos y evidencias, Ejecución de proyectos de Impacto Social y Ambiental positivo
<b>Saber - Ser:</b>	Lenguaje claro, Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública, Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas público

## Eje 3. Transformación digital:

Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

<b>Saber - Saber:</b>	Inteligencia Artificial y Machine Learning, Big Data y Análisis de datos; Automatización de procesos y Herramientas de productividad
<b>Saber - Hacer:</b>	Fundamentos, aplicación y Análisis de datos con Power BI, Automatización de procesos para mejora de eficiencia
<b>Saber - Ser:</b>	Mentalidad Digital y pensamiento Innovador, Empoderamiento personal y profesional en la era digital

## Eje 4. Probidad y ética de lo público:

<b>Saber - Saber:</b>	Pensamiento crítico y Transparencia en la gestión pública, Etica, liderazgo y Responsabilidad en el servicio Público.
<b>Saber - Hacer:</b>	Liderazgo solidario y Construcción de equipos Inclusivos, Aplicación de valores Éticos en la Interacción Empática
<b>Saber - Ser:</b>	Negociación y Resolución de conflictos en entornos de colaboración, Innovación a través de la colaboración Interinstitucional

### 7.3 Temas específicos detectados en los talleres focales con cada dependencia:

Se aplicó una encuesta específica a todos los líderes de dependencia (Vicepresidentes, Jefes de oficina y líderes de grupos internos de trabajo), con el fin de establecer los tópicos trasversales que se deben abordar para mejorar la gestión de la entidad y fortalecer el flujo de información entre las dependencias.

De los 18 servidores a los que se les envió la encuesta, se obtuvieron 11 encuestas diligenciadas con un cubrimiento del 61%, arrojando los siguientes resultados:

Dependencia o Grupo Interno de Trabajo - GIT que lidera	¿De acuerdo con las funciones asignadas a la dependencia que usted orienta, en que temas considera que debería entrenarse o actualizarse el personal a su cargo?	Basado en la interrelación que su área tiene con las otras dependencias o entidades del sector u organismos de control, ¿Existe algún tema que sus colaboradores requieran para facilitar o	Teniendo en cuenta la misión, objetivos estratégicos y proyecciones de la ANH para el 2024, considera que hay algún tema en el que deban capacitarse todo
1 Vicepresidencia Técnica	Temas técnicos relacionados con energías renovables, hidrógeno, geotermia, eólicos, almacenamiento CO2, eficiencia energética.	Inglés, normatividad en exploración y producción de HC	Administración de áreas petroleras, generalidades en energías renovables
2 -GIT de Administrativa y Financiera	Proceso de contratación en colombia compra eficiente, supervisiones de contratos,	En Gestion documental: Fundamentos basicos de la gestion documental, transformacion digital, mecanismos de autentificacion (firma electronica), ambito de aplicacion Ley 594 de 2000 y socialización normas tecnicas .	
3 -GIT de Seguimiento a Contratos en Producción	Soft skills: *flexibilidad y capacidad de adaptación, *comunicación *trabajo en equipo	Soft skills: *flexibilidad y capacidad de adaptación, *comunicación *trabajo en equipo	flexibilidad y capacidad de adaptación
4 -GIT de Regalías y Derechos Económicos	Análisis de costos sector hidrocarburos y energías limpias: estructura de costos upstream, midstream y downstream.	Manejo presupuestal del SGR	Módelos de contribución al Estado en explotaciones de energías limpias
5 Oficina Asesora Jurídica	Actualización en contratación estatal, Actualización en derecho administrativo, Transición energética y energías renovables, Gestión integral de proyectos		Normatividad, estructuración de proyectos y seguimiento en energías renovables y transición energética
6 GIT Seguridad, Comunicados y Medio Ambiente	Resolución de conflictos, Técnicas de negociación, Sostenibilidad, Consulta previa, Implicaciones ambientales y sociales de la transición energética justa, Aspectos ambientales y sociales de las energías renovables, Acciones de las entidades del gobierno para mitigar el cambio climático, Alcance y consecuencias del nuevo decreto de comunidades energéticas.	Marco legal del ANLA y corporaciones ambientales, procesos de consulta previa y sus limitantes, aprobación de licencias ambientales en el actual gobierno, definición del registro nacional de las comunidades energéticas y su control.	Capacitación general en transición energética, energías renovables, sostenibilidad, marco legal de las energías renovables, nuevo marco de seguimiento a aspectos ambientales y sociales de las energías renovables
7 Vicepresidencia de Promoción y Asignación de Areas	Energías renovables	Energías renovables, infraestructura eléctrica y de puertos, regulación ambiental para proyectos de energías renovables.	Transición energética
8 -GIT de Operaciones y Reservas	Inducción sobre todos los procesos actuales de la ANH, Seguimiento a contratos de hidrocarburos, Integración con las actividades actuales de la VT referentes a otras energías.	Proceso de Control Interno Institucional, Seguimiento a procesos llevados por la CGR, Reinducción sobre los procesos administrativos actuales en la ANH.	Estrategias del PND y divulgación a las áreas de las actividades en desarrollo y sobre la interacción con las demás entidades del sector.

Dependencia o Grupo Interno de Trabajo - GIT que lidera	¿De acuerdo con las funciones asignadas a la dependencia que usted orienta, en que temas considera que debería entrenarse o actualizarse el personal a su cargo?	Basado en la interrelación que su área tiene con las otras dependencias o entidades del sector u organismos de control, ¿Existe algún tema que sus colaboradores requieran para facilitar o	Teniendo en cuenta la misión, objetivos estratégicos y proyecciones de la ANH para el 2024, considera que hay algún tema en el que deban capacitarse todo
9 GIT de Seguimiento a Contratos en Exploración	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Regulación Petrolera desde la perspectiva jurídica (tomado de un programa que ofrece la universidad Externado de Colombia)</li> <li>•Curso en actualización en contratación y legislación petrolera en Colombia, con énfasis en aplicación de la normatividad civil y comercial</li> <li>•Análisis de casos recientes en los siguientes temas: Acuerdos del Consejo Directivo de la ANH, precios internacionales del petróleo, geopolítica, análisis de los fallos contra Colombia en arbitramentos internacionales, sentencias relacionadas con el contrato petrolero, prórroga contratos petroleros, consulta previa (proyecto de ley) e integración de áreas mineras y petroleras (tomado de un programa que ofrece la universidad de los Andes)</li> </ul>	Capacitación en temas básicos de la Etapa de Producción de Hidrocarburos	Energías renovables con mayores posibilidades de desarrollo en Colombia
10 Oficina de Control Interno	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Redacción de informes e innovación.</li> <li>* Técnicas de auditoría y analítica de datos.</li> <li>* Fortalecimiento de procesos y gestión riesgo.</li> <li>* Técnicas de auditoría y gestión de sesgos.</li> <li>* Nuevas Normas Globales de auditoría interna.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Comprensión de procesos de gestión y bases de información de las áreas.</li> <li>* Bases estratégicas y gestión de la transformación energética.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Modelo Integrado de Planeación y Gestión (visión práctica).</li> <li>* Gestión de riesgos y fortalecimiento de procesos.</li> <li>* Operatividad de las líneas de defensa.</li> <li>* Habilidades para atender procesos de evaluación.</li> </ul>
11 Oficina de Tecnologías de Información	Contratación estatal, regimen de protección de datos personales, soberanía de datos,	Datos abiertos, MIPG	Transición energética, pagos en SIIF para supervisores

Una vez revisada y consolidada toda la información recogida se pudo llegar a las siguientes conclusiones:

- Los servidores públicos de la ANH reconocen la importancia de que el proceso de formación y capacitación sea constante y continuo, debido a que permite la adquisición de nuevos conocimientos, el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales, permitiendo la adaptación constante a los cambios y demandas del entorno.
- La participación en eventos de formación sirve de estímulo y reconocimiento a las buenas prácticas y gestión de los servidores de la Agencia, debido a que genera autoconfianza y autonomía en el desarrollo de las funciones asignadas.
- Los servidores públicos que llevan algunos años en la ANH consideran una fortaleza que la planeación de las capacitaciones que conforman el PIC se haga anualmente, que la recolección permita la participación de los servidores, que los recursos son distribuidos entre los servidores.
- La entidad cuenta con espacios y herramientas tecnológicas que facilitan la participación de los servidores en las jornadas de capacitación programadas, los horarios que se manejan de primera hora de la mañana y finalizando la tarde facilitan la ejecución de las actividades laborales y la asistencia a las capacitaciones sin interrupción.

- Los servidores están satisfechos con el programa de bilingüismo y con el convenio del ICETEX en el cual pueden participar los servidores de planta de la ANH, por lo cual sugieren continuar con la asignación de recurso a estos programas.
- Es necesario generar estrategias para promover la participación de los directivos (Presidente, Vicepresidentes y Jefes de Oficina) en las jornadas de formación, así como en los demás temas y campañas, con el fin de asegurar la alineación de todos los actores de la entidad y obtener mejores resultados.
- La entidad cuenta con recursos para posibilitar la capacitación de sus servidores, por lo cual debemos establecer mecanismos para garantizar la optimización en el uso de estos y procurar la participación masiva de los servidores.
- Es necesario aprovechar la oferta educativa gratuita de entidades como la ESAP, el DAFP, el DANE, la Alcaldía Mayor de Bogotá, el SENA y MinTIC, entre otras, llevando a cabo las invitaciones de las jornadas obligatorias ser posible en el primer semestre, para permitir que mayor número de servidores la puedan aprovechar.
- Estudiar la viabilidad de solicitar inversión de recursos de transferencia de tecnología para capacitación de todos los servidores públicos de todo el sector para temas de transición energética.
- Diseñar estrategia que permita fortalecer la cultura de compartir y difundir el conocimiento, aprovechando la experticia y el nivel técnico de las personas que laboran en la entidad, fomentando la transmisión de conocimiento y que esto sea tenido en cuenta en su evaluación del desempeño.
- Se propone realizar "entrenamientos cruzados", en principio para las áreas misionales, orientados y presentados por colaboradores o servidores de la ANH que conozcan de manera suficiente las temáticas a impartir.
- Los servidores prefieren para las capacitaciones la modalidad híbrida (presencial y virtual) sin embargo esta modalidad no ha arrojado buenos resultados pues los servidores estando en la oficina, prefieren conectarse en lugar de desplazarse a la sala donde se desarrolla el evento, perdiendo la posibilidad de interactuar de forma directa con el conferencista.
- Los servidores muestran preferencia porque las jornadas de capacitación sean a través de cursos, diplomados, talleres o seminarios.

Como resultado de la valoración del riesgo Psicosocial y la medición del clima laboral para la vigencia 2024 y 2025 es necesario realizar la intervención y fortalecimiento de las competencias blandas y trabajar temas transversales que favorecen la consolidación de la cultura organizacional.

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

- Compromiso participativo y democrático: código de integridad y buen gobierno, comunicación abierta y transparente, participación y atención al ciudadano, cultura organizacional participativa y democrática.
- Estrategias de Comunicación y Educación: Programación Neurolingüística, Comunicación estratégica y su característica social, económica y cultural que permite la conexión entre la organización y el entorno, Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal según tipo de interlocutor)
- Habilidades de transformación del conflicto: Desarrollo de habilidades para resolver conflictos, Habilidades de escucha para una comunicación eficaz, Análisis de situaciones y selección de escenarios eficaces.
- Practica Reflexiva Continua: Liderazgo inspirador y motivador, Comunicación Asertiva y eficaz para líderes y, Claridad de Roles y responsabilidades en el trabajo en equipo.
- Competencias comportamentales comunes a todos los servidores públicos que los servidores de la ANH consideran importante reforzar: Trabajo en equipo, Adaptación al Cambio, Aprendizaje continuo y orientación a resultados

#### **7.4 Otras necesidades y cumplimientos legales**

Atendiendo lo establecido en el artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone:

*"(...) Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo."*

Dentro del PIC 2024 de la ANH, se contemplará la realización de jornadas de:

##### **7.4.1 Inducción**

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

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

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la Agencia y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la ANH.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión y visión de la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

#### **7.4.2 Reinducción**

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

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

#### **7.4.3 Evaluación de desempeño laboral**

Teniendo en cuenta las fechas de corte establecidas en el Sistema Tipo de EDL emitido por la CNSC, se llevarán a cabo jornadas de entrenamiento para cumplir oportunamente con las evaluaciones con corte a 31 julio y a 31 enero de cada año para los servidores de la planta global; las cuales deben ser entregadas 15 días hábiles siguientes al cumplimiento del periodo.

Así mismo se realizará el seguimiento y orientación de los servidores de la planta que tienen vinculación a través de nombramiento provisional o en empleos de libre nombramiento y remoción.

De acuerdo con los lineamientos de la Dirección de Empleo, y la Guía Metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos, se adoptan las etapas para evaluación de los gerentes públicos a través de los Acuerdos de Gestión.



### 7.4.4 Programa de Bilingüismo

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

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

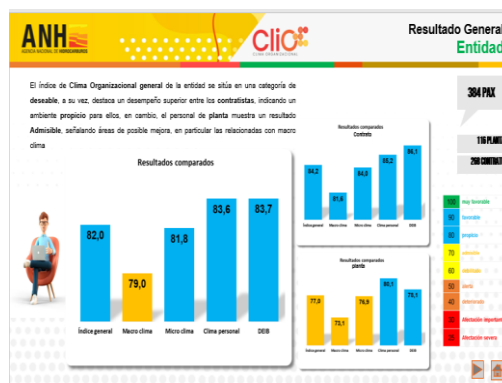
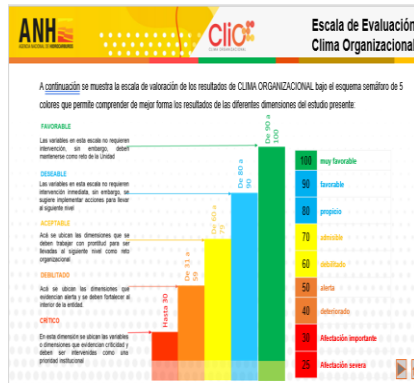
En la modalidad virtual se ha presentado mucha deserción e incumplimiento, pues requiere de autodisciplina y autogestión para el desarrollo de los cursos.

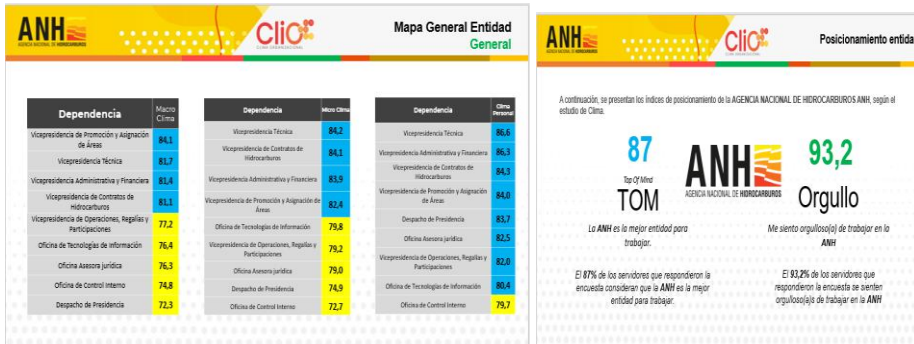
### 7.4.5 Temas transversales que requieren intervención para disminuir el riesgo Psicosocial y mejorar el clima laboral de la entidad.

Para clima laboral esta es la información relevante

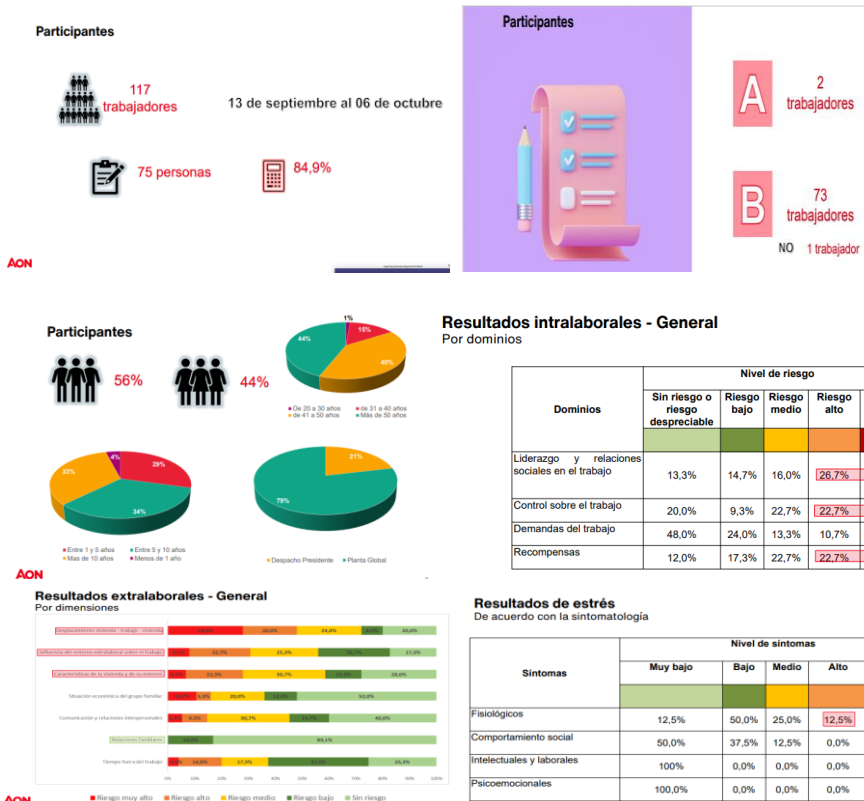


Comentado [LS1]: Revisar si se pueden ampliar un poco las imágenes, para facilitar su lectura.





Y los resultados arrojados por la batería de **Riesgo Psicosocial**, nos indican que es necesario llevar a cabo la intervención en los siguientes aspectos:



### Recomendación

A corto plazo

De acuerdo con los resultados obtenidos se debe priorizar en los siguientes puntos:

ASPECTO	INTERVENCIÓN ORGANIZACIONAL*	INTERVENCIÓN POBLACIONAL**
Estres	Identificación de asertamientos por enfermedades relacionadas con aspectos psicoemocionales o diagnósticos relacionados con salud mental.	Actividad de formación en Mosis de riesgo. <b>Población objeto:</b> Todos los trabajadores con especial énfasis en oficina asesoría jurídica, vicepresidencia administrativa y financiera, vicepresidencia operaciones regalías y participaciones, vicepresidencia contratos hidrocarburos y los departamentos catalogados como otros.
Reasignación del desempeño	Actualización y socialización de los perfiles de cargo con ajuste a las actividades específicas que realizan los trabajadores.	Actividad de formación en reasignación directa del desempeño. <b>Población objeto:</b> Trabajadores con personal a cargo.
Claridad del rol	Realizar la reducción a los trabajadores donde se informe de manera clara sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.	

Nota: Las intervenciones organizacionales\* se relacionan con actividades de mejora directo en la fuente de riesgo, mientras que las intervenciones poblacionales\*\* buscan dotar a los trabajadores de herramientas para hacer frente a los factores de riesgo.

AON

### Recomendación

A corto plazo

De acuerdo con los resultados obtenidos se debe priorizar en los siguientes puntos:

ASPECTO	INTERVENCIÓN ORGANIZACIONAL*	INTERVENCIÓN POBLACIONAL**
Relaciones sociales en el trabajo	Desarrollar y socializar con todos los trabajadores el manual de convivencia laboral.	Actividad de formación en comunicación asertiva y relaciones interpersonales. <b>Población objeto:</b> Todos los trabajadores con énfasis en oficina asesoría jurídica, vicepresidencia operaciones, regalías y participaciones, vicepresidencia contratos hidrocarburos, vicepresidencia promoción y asignación de áreas y departamentos catalogados como otros.
Capacitación	Desarrollar un diagnóstico de necesidades de capacitación de los trabajadores de despacho de presidencia, oficina asesoría jurídica, vicepresidencia administrativa y financiera, vicepresidencia contratos hidrocarburos y departamentos catalogados como otros, que permita verificar el ajuste entre las competencias de los trabajadores y sus perfiles de cargo, a partir de los resultados de las evaluaciones de desempeño.	
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos		

Nota: Las intervenciones organizacionales\* se relacionan con actividades de mejora directo en la fuente de riesgo, mientras que las intervenciones poblacionales\*\* buscan dotar a los trabajadores de herramientas para hacer frente a los factores de riesgo.

AON

### Recomendación

A corto plazo

De acuerdo con los resultados obtenidos se debe priorizar en los siguientes puntos:

ASPECTO	INTERVENCIÓN ORGANIZACIONAL*	INTERVENCIÓN POBLACIONAL**
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		Actividad de formación en toma de decisiones y solución de problemas. <b>Población objeto:</b> Todos los trabajadores especialmente de despacho presidencia, oficina asesoría jurídica, vicepresidencia contratos hidrocarburos, vicepresidencia promoción y asignación de áreas y departamentos catalogados como otros.
Reconocimiento y compensación	Fortalecimiento del programa de bienestar a través de la implementación del salario emocional donde se incluya el reconocimiento público de los logros alcanzado y la celebración de fechas especiales, verificando que las personas de la oficina asesoría jurídica, vicepresidencia operaciones regalías y participaciones, vicepresidencia contratos hidrocarburos y departamentos catalogados como otros puedan participar en dichas actividades.	

Nota: Las intervenciones organizacionales\* se relacionan con actividades de mejora directo en la fuente de riesgo, mientras que las intervenciones poblacionales\*\* buscan dotar a los trabajadores de herramientas para hacer frente a los factores de riesgo.

AON

### Recomendación

A mediano plazo

De acuerdo con los resultados obtenidos se debe priorizar en los siguientes puntos:

ASPECTO	INTERVENCIÓN ORGANIZACIONAL*	INTERVENCIÓN POBLACIONAL**
Características del liderazgo		Actividad de formación en liderazgo efectivo. <b>Población objeto:</b> Trabajadores con personal a cargo en despacho presidencia, oficina asesoría jurídica, vicepresidencia operaciones, regalías y participaciones, vicepresidencia contratos hidrocarburos y departamentos catalogados como otros.
Relaciones con los colaboradores		Actividad de formación sobre como ser un trabajador altamente efectivo. <b>Población objeto:</b> Trabajadores de despacho presidencia, oficina asesoría jurídica, vicepresidencia contratos hidrocarburos y departamentos catalogados como otros.
Demandas cuantitativas	Verificar la cantidad de tareas asignadas con respecto a los tiempos de respuesta solicitados para presentar resultados y los momentos para tomar pausas adecuadas.	Actividad de formación en hábitos de vida enfocados en el descanso adecuado reduciendo el subcuidado para aplicar las pausas en las jornadas laborales. <b>Población objeto:</b> Trabajadores de vicepresidencia promoción y asignación de áreas y departamentos catalogados como otros.
Demandas de la jornada de trabajo		

Nota: Las intervenciones organizacionales\* se relacionan con actividades de mejora directo en la fuente de riesgo, mientras que las intervenciones poblacionales\*\* buscan dotar a los trabajadores de herramientas para hacer frente a los factores de riesgo.

AON

### Recomendación

A mediano plazo

De acuerdo con los resultados obtenidos se debe priorizar en los siguientes puntos:

ASPECTO	INTERVENCIÓN ORGANIZACIONAL*	INTERVENCIÓN POBLACIONAL**
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo		Actividad de formación en orientación trabajo familia. <b>Población objeto:</b> Todos los trabajadores especialmente de despacho presidencia, oficina asesoría jurídica, vicepresidencia contratos hidrocarburos y departamentos catalogados como otros.
Participación y manejo del cambio	Verificar el procedimiento de gestión de cambios tomando en cuenta los mecanismos de participación y consulta a los trabajadores de oficina asesoría jurídica, vicepresidencia administrativa y financiera y vicepresidencia contratos hidrocarburos, y la claridad y oportunidad de la información que se transmite respecto a los cambios.	Actividad de formación en flexibilidad ante los cambios. <b>Población objeto:</b> Todos los trabajadores especialmente de oficina asesoría jurídica, vicepresidencia administrativa y financiera y vicepresidencia contratos hidrocarburos.
Demandas de carga mental	Establecer un programa de pausas dentro del trabajo buscando la adherencia de las personas a la realización de pausas mentales al menos dos veces dentro de la jornada.	Acompañamiento de un profesional para el desarrollo grupal de pausas mentales en la jornada laboral. <b>Población objeto:</b> Todos los trabajadores de despacho presidencia, vicepresidencia contratos y vicepresidencia promoción y asignación de áreas.

Nota: Las intervenciones organizacionales\* se relacionan con actividades de mejora directo en la fuente de riesgo, mientras que las intervenciones poblacionales\*\* buscan dotar a los trabajadores de herramientas para hacer frente a los factores de riesgo.

AON

### Recomendación

A mediano plazo

De acuerdo con los resultados obtenidos se debe priorizar en los siguientes puntos:

ASPECTO	INTERVENCIÓN ORGANIZACIONAL*	INTERVENCIÓN POBLACIONAL**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Fortalecer el programa de bienestar con beneficios flexibles en el que se verifique la pertinencia de las actividades que se ofrecen con respecto a las necesidades de los trabajadores de oficina asesoría jurídica, vicepresidencia promoción y asignación de áreas y departamentos catalogados como otros, y la oportunidad de participar en ellas.	
Tiempo fuera del trabajo		Actividad de formación en administración efectiva del tiempo. <b>Población objeto:</b> Todos los trabajadores de despacho presidencia, oficina asesoría jurídica y departamentos catalogados como otros.
Situación económica del grupo familiar		Actividad de formación en finanzas personales y familiares. <b>Población objeto:</b> Todos los trabajadores vicepresidencia contratos hidrocarburos.

Nota: Las intervenciones organizacionales\* se relacionan con actividades de mejora directo en la fuente de riesgo, mientras que las intervenciones poblacionales\*\* buscan dotar a los trabajadores de herramientas para hacer frente a los factores de riesgo.

AON

### Recomendación

A Largo plazo

De acuerdo con los resultados obtenidos se debe priorizar en los siguientes puntos:

ASPECTO	INTERVENCIÓN ORGANIZACIONAL*	INTERVENCIÓN POBLACIONAL**
Exigencias de responsabilidad del cargo	Verificar el ajuste entre las herramientas que da la organización y las competencias de los trabajadores y las funciones descritas en sus perfiles de cargo.	Actividad de formación en planificación y gestión efectiva. <b>Población objeto:</b> Todos los trabajadores de despacho presidencia.
Comunicación y relaciones interpersonales		Actividad de formación en habilidades sociales. <b>Población objeto:</b> Todos los trabajadores de oficina asesoría jurídica y vicepresidencia promoción y asignación de áreas.

Nota: Las intervenciones organizacionales\* se relacionan con actividades de mejora directo en la fuente de riesgo, mientras que las intervenciones poblacionales\*\* buscan dotar a los trabajadores de herramientas para hacer frente a los factores de riesgo.

AON

#### 7.4.6 Directivas gubernamentales que deben incluir las entidades en sus programas de formación

Código de Integridad y buen gobierno	Directiva gubernamental	DAFP
Servidor Público 4.0	Directiva gubernamental	Curso DAFP
Cambio, diversidad, multiculturalidad, inclusión, transformación Equidad de Género, prevención de conductas discriminatorias; prevención del acoso laboral y sexual	Directiva gubernamental	PND
Transición energética para la vida	Directiva gubernamental	PND

### 8. Ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación – PIC ANH 2024

Las actividades de formación y capacitación que se programan y realizan en la presente vigencia fiscal, se incluyen teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por la Presidencia de la ANH, las necesidades y requerimientos detectadas por las dependencias de la Entidad, las capacitaciones brindadas por la Red Institucional de Capacitación y las que requieran ser contratadas.

*Para el desarrollo de las actividades del Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIC 2024, la Agencia cuenta con una asignación presupuestal de \$ 549.342.316, en el rubro A-02-02-02-009-002 de Servicios de Educación.*

Una vez conformados los Proyectos de Aprendizaje en Equipo–PAE, por cada dependencia, sensibilizados sobre el tema y siguiendo los parámetros establecidos en los artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7 del Decreto 1083 de 2015, se realizará la actualización del Plan Institucional, si fuere necesario.

Por lo anterior, el detalle y cronograma del Plan Institucional de Formación y Capacitación 2024 de la ANH, se presenta como un anexo a este documento, para facilitar su actualización.

Es de anotar, que aunque la educación formal hace parte del programa de Bienestar Social, por impactar directamente la calidad de vida de los servidores, por estrategia metodológica se enuncia que la ANH en la actualidad tiene firmado un convenio con el ICETEX dedicado a la educación formal de los servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción de la Agencia, de acuerdo con las solicitudes y la disponibilidad de recursos del fondo se tiene previsto adjudicar algunos créditos condonables a los servidores, una vez se establezcan los recursos disponibles en el Fondo y se divulgue la respectiva convocatoria para que los interesados se postulen.

La Vicepresidencia Administrativa y Financiera a través del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, será la encargada de diseñar, socializar e implementar el plan de formación y capacitación de la Entidad – PIC 2024. Es de anotar que este documento es una construcción colectiva en la cual los miembros de la Comisión de Personal participaron activamente.

Los Vicepresidentes y Jefes de Oficina así como los líderes de grupos internos de trabajo, basados en las funciones asignadas a los servidores y las responsabilidades asignadas al grupo, los planes,

programas y proyectos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, así como en las necesidades sentidas por los servidores públicos, posibilitaran a los servidores la asistencia a las capacitaciones, implementando planes de contingencia en caso de ser necesarios.

El Plan de Formación y Capacitación tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024 para la ejecución de este y será evaluado al término de este tiempo. Sin embargo, las necesidades que no alcancen a ser atendidas durante esa vigencia se tendrán en cuenta como insumo inicial para la elaboración del PIC del año siguiente.

Con el fin de garantizar el adecuado desarrollo y ejecución de las acciones y actividades formuladas en virtud del plan de capacitación, se cuenta con el apoyo de los siguientes organismos y entidades:

- Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP: como organismo rector en materia de gestión y desarrollo del talento humano al servicio del Estado.
- Escuela Superior de Administración Pública - ESAP: Establecimiento público de educación superior, cuyo objetivo fundamental es la formación de profesionales en Administración Pública.
- Red interinstitucional de apoyo a la formación y a la capacitación para el sector público: Es una alianza estratégica interinstitucional, entre entidades y escuelas de formación y capacitación, que propende por la eficiencia y la eficacia de la gestión de programas propios del área, dirigidos a los funcionarios del Estado en todas las Ramas del Poder Público y en todos sus niveles, a través de la conjunción de esfuerzos y voluntades, que permitan una total y permanente cooperación y apoyo entre sus miembros, reflejando así, la unidad de cuerpo como principio vital de la Administración Pública, en procura de la generación del bienestar de la sociedad.
- Instituciones de educación superior a nivel técnico y profesional, debidamente reconocidas y aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional, así como establecimientos públicos o privados legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad que organicen eventos encaminados a la actualización y afianzamiento de conocimientos ya existentes.
- También se llevarán a cabo eventos de capacitación con expositores internos (vinculados a la Agencia Nacional de Hidrocarburos), optimizando el talento humano y los recursos de la entidad.

## **9. Responsables del PIC**

La Vicepresidencia Administrativa y Financiera a través del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, será la encargada de diseñar, socializar e implementar el Plan Institucional de Formación y Capacitación de la Agencia ANH – PIC 20234.

Los Vicepresidentes y Jefes de Oficina así como los líderes de grupos internos de trabajo, basados en las funciones asignadas a los servidores y las responsabilidades asignadas al grupo, los planes, programas y proyectos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, observando las necesidades sentidas por los servidores públicos, a través de la dinámicas de los equipos de trabajo, priorizarán los eventos de capacitación a realizar, los delegados para cada evento y los proyectos de aprendizaje en equipo, dejando los soportes documentales respectivos.

El Plan de Formación y Capacitación tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024 y será evaluado al término de este tiempo. Sin embargo, las necesidades que no alcancen a ser atendidas durante esa vigencia se tendrán en cuenta como insumo inicial para la elaboración del PIC del año siguiente.

Todos los eventos y actividades de formación, entrenamiento o capacitación organizados que se generen al interior de las dependencias, deben reportarse por éstas al Grupo Interno de Talento Humano, instancia que registrará dichos eventos de formación en la base de capacitación y reportará a los jefes inmediatos el acumulado de horas de capacitación por servidor, el cual será teniendo en cuenta en el proceso de evaluación del desempeño como parte de los compromisos previamente establecidos.

Si durante la presente vigencia surgen capacitaciones que no estén incluidas en el Plan Institucional de Formación y Capacitación, éstas podrán ser incluidas si contribuyen con el propósito de fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos de la ANH.

### **9.1 Evaluación y Seguimiento**

El Grupo de Talento Humano realizará las siguientes acciones de evaluación y seguimiento:

- Monitoreo trimestral del cronograma de actividades el cual hace parte integral del presente Plan Institucional de Formación y Capacitación 2024.
- Finalizado el evento de capacitación se aplicará la evaluación del evento a través de Forms, De igual forma, tabulará y consolidará el resultado de este proceso de evaluación.
- Se llevará a cabo el indicador de cumplimiento al comparar el número de eventos realizados sobre el número de evento programados.
- También se puede establecer la cobertura, estableciendo el número de personas de la planta que accedieron a los eventos de capacitación.

### **9.2 Divulgación**

El Plan Institucional de Formación y Capacitación de la ANH será divulgado por el Grupo de Talento Humano de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera, a través de la intranet, comunicaciones internas y demás medios con que cuente la Agencia para este propósito.

## **10. Anexos**

Cronograma de Actividades  
Resultados encuesta aplicada a los servidores  
Resultados en cuenta aplicada a los jefes de dependencia

