

AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN - 2021

Enero/2021

www.anh.gov.co

Tabla de Contenido

1. INTRODUCCIÓN	4
2. JUSTIFICACIÓN	5
3. MARCO NORMATIVO	6
4. DEFINICIONES	8
5. OBJETIVOS	13
5.1 Objetivo General.....	13
5.2 Objetivos Específicos	13
5.3 Objetivos estratégicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos	14
6. ALCANCE	15
6.1 Beneficiarios	15
7. PRINCIPIOS GENERALES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	16
8. MARCO INSTITUCIONAL	18
8.1 Naturaleza Jurídica.....	18
8.2 Misión.....	iError! Marcador no definido.
8.3 Visión	18
8.4 Estructura Organizacional	19
8.5 Caracterización de la Población Objetivo	19
9. LINEAMIENTOS DE FORMACION Y CAPACITACIÓN	22
9.1 Marco Conceptual	22
9.2 Alcance del Aprendizaje Organizacional en las Entidades Publicas	22
9.3 Ejes Temáticos Priorizados	23
9.4 Formulación de los Programas de Aprendizaje	29
10. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	33
10.1 Programas de aprendizaje	33
10.2 Diagnóstico de necesidades de capacitación.....	34
11. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	39
12. RESPONSABLES DEL PIC	40
13. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	41

13.1 Divulgación	41
14. DEBERES DE LOS ASISTENTES A LA CAPACITACIÓN	42
15. PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	43
15.1 PRESUPUESTO PIC 2021	43
15.2 Cronograma de Actividades Año 2021	44
15.3 Actividades priorizada	¡Error! Marcador no definido.
16. INDICADORES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	47

1. INTRODUCCIÓN

Los procesos de formación y capacitación tradicionalmente han tenido el propósito de contribuir al fortalecimiento de competencias y habilidades de los servidores para el cumplimiento de los objetivos institucionales, pese a ello, ante los nuevos retos del entorno globalizado y cambiante, surge la necesidad de aportar desde la gestión pública al desarrollo del país, exigiendo a las entidades mejores niveles de integridad, eficiencia y efectividad, por lo que se requiere desarrollar mejores prácticas que han marcado la tendencia en la gestión estratégica del talento humano de manera que respondan de forma innovadora a los desafíos económicos y sociales del país, tales como la construcción de la paz, el aumento de los niveles de equidad y el fortalecimiento de la institucionalidad pública a nivel nacional.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El componente de capacitación de la dimensión del Talento Humano en el MIPG permite planificar y gestionar los programas de aprendizaje en el marco de los planes estratégicos, de acuerdo con las necesidades de aprendizaje individual, grupal y organizacional detectadas, y así potenciar las capacidades de todos los servidores públicos.

El Plan Institucional de Capacitación y Formación de la Agencia Nacional de Hidrocarburos – ANH para el año 2021, se formula de conformidad con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, las disposiciones de la Escuela de Administración Pública – ESAP, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y de acuerdo con las necesidades de capacitación identificadas por las diferentes dependencias de la entidad.

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.

2. JUSTIFICACIÓN

El Estado debe ser dinamizado y puesto en acción por organizaciones y entidades renovadas de la Administración Pública. Por ello a través de las reformas y procesos de cambio de la institucionalidad, es decir, de nuevas culturas para la gestión pública, que el Estado ha definido por la voluntad popular puede hacerse realidad.

Las competencias laborales se constituyen en el eje fundamental de la capacitación, reorientando su enfoque hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y la adquisición de conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de resultados esperados para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico. La capacitación debe contribuir al fortalecimiento de competencias como la vocación de servicio, orientación de los ciudadanos, la capacidad para la innovación y afrontar el cambio, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo, así como valorar, respetar y cuidar lo público.

Con el fin de abordar estas obligaciones, las entidades públicas, entre las cuales se encuentra la Agencia Nacional de Hidrocarburos –ANH, deben establecer un plan de formación y capacitación estructurado, que responda a necesidades concretas de desempeño, que incida directamente en la consecución de los resultados institucionales esperados, en cumplimiento de la misión dada y así mismo satisfaga las necesidades de la comunidad.

El diagnóstico de necesidades tiene varias fuentes de información. Por una parte, se recolectan las necesidades de aprendizaje individuales manifestadas por los servidores en la encuesta aplicada, de otra parte se obtiene información de las necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes que requirieren las jefaturas de sus servidores, Así mismo, se revisan los perfiles ocupacionales de cada uno de los cargos y las temáticas establecidas por la Ley, especialmente las que buscan el fortalecimiento de la integridad, la transparencia y la ética de lo público. Con toda esta información, el Grupo de Talento Humano basado en el presupuesto disponible y orientado por las directrices de la administración, lleva a cabo la priorización y selección de las temáticas a desarrollar en la presente vigencia.

El PIC 2021 de la Agencia Nacional de Hidrocarburos estará orientado a reforzar las competencias de sus servidores, que a su vez contribuyan con el logro de la misión, el fortalecimiento de la identidad institucional y sentido de pertinencia, la construcción compartida y colectiva de la cultura organizacional de los servidores públicos de la entidad, propendiendo por la administración de lo público con eficiencia, honestidad, austeridad y resultados.

3 MARCO NORMATIVO

El Plan Institución de Formación y Capacitación al interior de las entidades del Estado tiene como marco principal la Constitución Política de 1991, la cual en su artículo 54 establece la obligatoriedad del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. Así mismo, las directrices dadas por leyes, decretos y demás normatividad regulan los programas institucionales de capacitación en las entidades públicas, las cuales relacionamos a continuación:

- [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.
- [Decreto 682 de 2001](#); Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos
- [Decreto 2740 de 2001](#); Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
- [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. Esta norma se modificó con la Ley 1952 de 2019, que entrará en vigencia en el mes de julio de 2021.
- [Ley 909 de 2004](#); Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
- [Decreto 1227 de 2005](#); Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el y el Decreto-ley 1567 de 1998.
- [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 del 2005.
- [Ley 1064 de 2006](#); Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- [Decreto 4665 de 2007](#), Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- [Decreto 1083 de 2015](#), por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- [Resolución 390 de 2017](#), Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos
- [Decreto 648 de 2017](#); Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

- [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”
- [Decreto Ley 894 de 2017](#); Por el cual se dictan 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.
- [Decreto 1072 de 2015](#); Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. En el Artículo 2.2.4.6.11 establece respecto a la capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo que el empleador debe: (...)”desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente”

Adicionalmente, existen otros documentos que sirven de soporte para la formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación, entre ellos:

- [Circular Externa No 100-010-2014](#), del DAFP, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- [El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030](#) – DAFP marzo de 2020.
- [Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC](#), ESAP.
- [Plan Nacional de Desarrollo](#). Pilares y estrategias propuestas para vigencia 2019-2022.

4. DEFINICIONES

El Plan Institucional de Capacitación y Formación: Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública

Aprendizaje: es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia (Ertmer & Newby, 1993).

Aprendizaje organizacional: el aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014).

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal (educación para el trabajo y el desarrollo) 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (Art. 4 Decreto 1567 de 1998).

Capacitación por competencias en el sector público: El artículo 36 de la ley 909 de 2004, el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005 y el Decreto 2539 de 2005, establecen como objetivo de la capacitación “*el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales...*”, para lograr “*el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia*”. Lo anterior, implica que se reorientaron los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinaron las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales.

Carrera administrativa: Organización y diseño de los diferentes empleos existentes en una entidad pública, caracterizados por darse de forma jerarquizada. Los sistemas de carrera evocan la existencia de algunos cargos considerados de acceso (reclutamiento

externo) y otros que son de niveles superiores, determinados a través de promoción interna (Longo, 2002).

Competencias: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.

Competencias laborales: son definidas por la administración pública colombiana como aquellas capacidades que una persona debe tener para desempeñar (en diferentes contextos y con base en requerimientos y resultados esperados) las funciones inherentes a determinado empleo. Estas capacidades son el conjunto de conocimientos, habilidades, valores, entre otros que debe poseer y demostrar el empleado público.

Dimensión del hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

Dimensión del saber: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

Dimensión del ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones.

Educación: Es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.

Educación formal: Entendida como aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducente 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. Tienen derecho a acceder a los programas de educación formal los empleados con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando cumplan los requisitos señalados en la normativa vigente.

Educación para el trabajo y el 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 por la Ley General de Educación. (Art 36 Ley 115 de 1994, modificado por art. 1 de la Ley 1064 de 2006). El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para formación académica. A esta capacitación pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Educación informal: La educación informal, es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Art. 43 Ley 115 de 1994).

Entrenamiento: En el marco de la gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento 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 las necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Formación: En el marco de la capacitación, se entiende la formación como el conjunto de procesos encaminados a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual basados en los principios que rigen la función administrativa.

Metodología pedagógica: Es un acuerdo social que pretende establecer coherencia entre el nivel de conocimiento del individuo y los lineamientos de adquisición del aprendizaje, en este sentido se implementan distintas estrategias que favorezcan el aprendizaje de los sujetos al momento de transmitir el conocimiento (Acosta y Sánchez, 2012).

Profesionalización: Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor

y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

Programa de Aprendizaje: Hace referencia al conjunto de procesos estructurados que tiene como propósito la ampliación o generación de conocimientos, desarrollo de habilidades, valores y actitudes que permiten a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

Programas de inducción: Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tiene acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Programas de reinducción: Dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en momento que se produzcan dichos cambios. A estos programas tiene acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Dentro de los programas de inducción y reinducción se pueden incluir, entre otros, temas transversales relacionados con el Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Participación Ciudadana y Control Social, Corresponsabilidad, así como las prioridades en capacitación señaladas en el Plan Nacional de Desarrollo vigente para el cuatrienio.

Proyecto de Aprendizaje de Equipo: Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un proyecto de aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su plan individual de aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

Servidor público: Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están

determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).

Sistema Nacional de Capacitación: De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Artículo 4 Decreto Ley 1567 de 1998).

Valor público: Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016).

5. OBJETIVOS

5.1 Objetivo General

Promover el desarrollo integral de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos mediante la formación y el fortalecimiento de sus competencias laborales, conocimientos, habilidades y destrezas a través de procesos continuos de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados para contribuir al crecimiento individual, al mejoramiento de la gestión institucional; conforme a lo establecido en el Plan Estratégico de Talento Humano.

5.2 Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades de formación y capacitación expresadas por los servidores de la Agencia y determinar los requerimientos de necesidades de las jefaturas en cada una de las Vicepresidencias, con base en responsabilidades del área y el desarrollo de competencias del talento humano.
- Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación para la planeación del PIC 2021 en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano (Evaluación del desempeño, resultado del PIC 2020, etc. y cierre de brechas de competencias).
- Analizar y priorizar los insumos las Necesidades de Capacitación identificadas de los servidores de la Agencia Nacional de Hidrocarburos y Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas en la detección de necesidades de aprendizaje organizacional para generar mejoramiento del desempeño en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.
- Generar mediante el proceso de inducción, espacios para la integración de los nuevos servidores a la cultura organizacional, al desarrollo de competencias, a la dinámica institucional y al estado con el fin de facilitar la adaptación a su puesto de trabajo y consolidar su sentido de pertenencia.
- Reorientar a los servidores mediante el programa de reinducción a los cambios que se produzcan al interior de la Agencia, en sus dependencias, procesos y/o servicios.
- Impactar la cultura y el clima organizacional con base en el desarrollo de las actividades de capacitación.
- Incrementar la satisfacción del talento humano (cliente interno), con base en la capacitación, la inducción y la reinducción.

5.3 Objetivos estratégicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos

El Plan institucional de capacitación está direccionado a contribuir con el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la ANH:

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

6. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2021 inicia desde la detección de necesidades para implementar programas de aprendizaje por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de los mismos desarrollados 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, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

6.1 Beneficiarios

De acuerdo con el Decreto Ley 894 de 2017, la Circular 100-010 de 2014 y la Sentencia C-527/17 expediente RDL -027, el Plan Institucional de Capacitación se establece para ser aplicado a los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de la Agencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

En este sentido, los servidores vinculados en provisionalidad, temporales y los contratistas de prestación de servicios tendrán participación en las actividades de capacitación de acuerdo con lo establecido en la normativa anteriormente relacionada:

- Los servidores de carrera administrativa tendrán derecho a capacitación formal (de acuerdo con el presupuesto y el sistema de estímulos de la agencia), educación para el trabajo, inducción y reinducción, entrenamiento en el puesto de trabajo y temas transversales.
- Los empleados provisionales y temporales se beneficiarán de los programas de inducción, reinducción y de entrenamiento en el puesto de trabajo inferior a 160 horas, temas transversales de interés para el desempeño institucional y capacitaciones para la implementación de los acuerdos de paz.
- Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional (No tiene calidad de servidor público).

7. PRINCIPIOS GENERALES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La capacitación de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos – ANH, obedece a los siguientes criterios orientadores que sustentan la elaboración del Plan Institucional de Capacitación y Formación:

- Debe seguir los lineamientos establecidos en la normatividad vigente en la materia y en los parámetros establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y en las guías para la implementación que para ello expida el Departamento Administrativo de Función Pública. Este Plan Institucional de Capacitación será expedido por el presidente de la Agencia.
- Debe articularse con los planes, programas y proyectos institucionales y sectoriales y guardará concordancia con los parámetros que imparta el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como del presupuesto que la ANH asigne para la correspondiente vigencia.
- Tendrá como eje central la visión y la misión de la ANH, frente al desarrollo integral del empleado, procurando su crecimiento armónico y profesionalización para el mejoramiento de la gestión institucional y su desempeño personal, facilitándole condiciones seguras y saludables para el desempeño de sus labores.
- Todos los servidores públicos de la ANH gozarán de igualdad de oportunidades para su participación en los programas que se adelanten en la Agencia, guardando los criterios de población beneficiaria definidos en la normativa vigente y en los requisitos establecidos en el presente documento.
- La capacitación es un proceso continuo que favorece el desarrollo de los servidores y debe corresponder a las funciones que está ejerciendo la persona postulada y beneficiaria de la misma o guardar estrecha relación con las prioridades y requerimientos institucionales.
- El Plan Institucional de Capacitación y Formación, así como la educación formal, reforzarán el desarrollo de las competencias funcionales, comportamentales y estratégicas que la Agencia defina para todos sus servidores y deben apoyar la construcción de la cultura organizacional. Los funcionarios tendrán un programa de formación, que guardará coherencia con los niveles requeridos de desarrollo de competencias establecidas para los respectivos empleos y/o las prioridades institucionales.

- 7 La capacitación es una obligación de la Administración, un derecho y un deber de los servidores públicos, cuando es patrocinada y/o autorizada por la Agencia, por lo que cada servidor deberá asistir a eventos de formación y capacitación.
- 8 El Presidente, los Vicepresidentes, los Jefes de Oficina, los Gerentes y los líderes de los Grupos Internos de Trabajo, son los responsables por la orientación, inclusión y solicitud oportuna de los eventos que garanticen la actualización, formación y desarrollo del personal a su cargo, teniendo como parámetro las prioridades institucionales y los recursos disponibles.
- 9 La Vicepresidencia Administrativa y Financiera, a través del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, o quien haga sus veces, llevará el registro y realizará seguimiento del avance del programa de formación de cada empleado.
- 10 Los servidores públicos se comprometen a replicar o transmitir los conocimientos adquiridos en actividades de capacitación desarrolladas por la ANH, directamente o a través de diferentes fuentes, a otros funcionarios de la Agencia, dentro de los tres meses siguientes a su realización.
- 11 El Plan Institucional de Formación y Capacitación, así como la educación formal, no pueden interferir con el cumplimiento de las funciones asignadas al servidor público ni a la dependencia a la cual se encuentre adscrito, corresponde a los jefes inmediatos velar porque ello no suceda.
- 12 El tiempo laboral que se utilice para cursar en el país pregrados o posgrados (educación formal), que no se tipifiquen como comisiones de estudios, deberá ser compensado en la misma proporción durante su realización o inmediatamente después de su finalización, previa concertación con el superior inmediato y comunicación al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, o quien haga sus veces en la Vicepresidencia Administrativa y Financiera, con el fin de no afectar la prestación del servicio.
- 13 Dadas las medidas de austeridad existentes y con el fin de procurar la optimización de los recursos existentes, los eventos de carácter misional tendrán preponderancia sobre los que versen sobre técnicas de gestión o apoyo; de igual forma tendrán prelación los eventos que proporcionen mayor cobertura sobre los eventos de interés particular.
- 14 La estructura del Plan Institucional de Formación y Capacitación es dinámico y flexible, de manera que se ajuste a los tiempos y necesidades de la entidad.

8. MARCO INSTITUCIONAL

8.1 Naturaleza Jurídica

NIT	830.127.607-8
Razón Social	Agencia Nacional de Hidrocarburos - ANH
Ciudad	Bogotá – Cundinamarca.
Dirección	Calle 26 No 59 65 Piso 2 – Cámara de Infraestructura –
Teléfono	Teléfono 593 1717 Ext. 1561 o 1507
Actividad Económica	1751201: Empresas dedicadas a Actividad actividades ejecutivas de la administración pública en general incluye económica: ministerios, órganos, organismos y dependencias administrativas en los niveles central, regional y local. 5112001: Empresas dedicadas a actividades de servicios relacionadas con la extracción de petróleo y gas, excepto las empresas dedicadas a actividades de prospección incluyen solamente a empresas dedicadas a la perforación de pozos.
Nombre de la ARL	Positiva Compañía de Seguros S.A / ARL

8.2 Misión

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

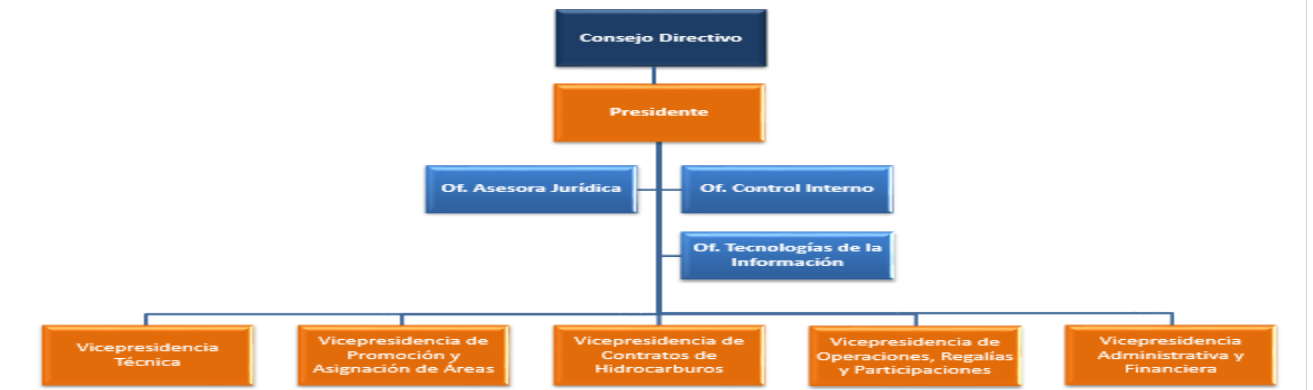
8.3 Visión

Seremos reconocidos a 2025 como una entidad modelo en el mundo por:

- El conocimiento del potencial del subsuelo colombiano y el logro de su aprovechamiento,
- La eficiencia y transparencia en la administración de hidrocarburos y el trabajo conjunto con la industria y la comunidad; y el profesionalismo de nuestro equipo, el alto nivel tecnológico y la eficiencia y agilidad en procesos clave.

8.4 Estructura Organizacional

Figura 1. Organigrama ANH



Fuente: Plan Estratégico ANH

8.5 Caracterización de la Población Objetivo

La Agencia Nacional de Hidrocarburos cuenta con una planta de personal aprobada de 147 empleos, la cual con corte del 31 de diciembre de 2020 consta de 128 empleos provistos, las características demográficas de la población se pueden observar a continuación;

Planta de personal por nivel jerárquico

NIVEL	CARGOS APROBADOS	%
Directivo	6	4%
Asesor	75	51%
Profesional	42	29%
Técnico	24	16%
Total	147	100%

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

Empleos Libre Nombramiento y Remoción

NIVEL	CARGOS APROBADOS	%
Directivo	6	12%
Asesor	41	82%
Técnico	3	6%
Total	50	100%

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

Empleos de Carrera Administrativa

NIVEL	CARGOS APROBADOS	%
Asesor	34	35%
Profesional	42	43%
Técnico	21	22%
Total	97	100%

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

Empleos por Nivel en Despacho y Planta Global

NIVEL	PLANTA DESPACHO	PLANTA GLOBAL	TOTAL
Directivo	1	5	6
Asesor	38	37	75
Profesional	0	42	42
Técnico	3	21	24
Total	42	105	147

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

De la Planta de personal provista

La Agencia Nacional de Hidrocarburos cuenta con una planta de personal aprobada de 147 empleos, la cual, con corte al 17 de diciembre de 2020, se encuentra provista como se refleja en los siguientes cuadros:

Planta de Personal Provista por Dependencia

Dependencia	Total Cargos	Provistos	% Provisto
Despacho Presidencia	42	34	81%
Oficina Asesora Jurídica	15	12	80%
Oficina Control Interno	5	5	100%
Oficina de Tecnologías de la Información	5	5	100%
Vicepresidencia Administrativa y Financiera	23	22	96%
Vicepresidencia Operaciones, Regalías y Participaciones	14	14	100%
Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	15	14	93%
Vicepresidencia de promoción y Asignación de Áreas	9	9	100%
Vicepresidencia Técnica	19	13	68%
Total	147	128	87%

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

Planta de Personal Provista por Distribución Etaria

Rango	No.	%
26 a 30 años	3	2%
31 a 40 años	29	23%
41 a 50 años	46	36%
51 a 60 años	43	34%
61 años o más	7	5%
Total	128	100%

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

Planta de Personal Provista por Género

GÉNERO	No.	%
Mujeres	56	44%
Hombres	72	56%
Total	128	100%

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

9. LINEAMIENTOS DE FORMACION Y CAPACITACIÓN

9.1 Marco Conceptual

El aprendizaje organizacional se presenta como un proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades. Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento y, posteriormente, lo integra al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento e inducción (reinducción), lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias.

Así las cosas, para que el aprendizaje organizacional sea efectivo se deben desarrollar y madurar procesos de gestión del conocimiento al interior de las entidades públicas, lo que a su vez justifica su inclusión como uno de los ejes temáticos dentro del Plan.

Del mismo modo, el aprendizaje organizacional contribuye a la generación de valor público en la gestión del talento humano. Se expresa de manera interna en la calidad del proceso de aprendizaje, satisfaciendo las necesidades que poseen los servidores públicos y las entidades; y de manera externa, en los resultados del desempeño óptimo de los servidores en el cumplimiento de sus funciones.

9.2 Alcance del Aprendizaje Organizacional en las Entidades Publicas

La normatividad que rige la capacitación en el sector público¹ establece que los programas de aprendizaje ofertados por las entidades públicas se enmarcan en la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (Figura 1). La razón de esto es que los procesos de aprendizaje en las entidades están orientados a la ampliación de conocimientos y habilidades que permitan un desempeño óptimo en el puesto de trabajo, cerrando de esta manera las brechas de capacidades.

¹ De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998.



Figura 2. Duración de programas en el marco de la educación informal

Fuente: Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) – DAFP – ESAP

Los programas elaborados por las entidades deben responder efectivamente a las necesidades de aprendizaje diagnosticadas. El éxito de los programas diseñados por las entidades estará delimitado por resultados de aprendizaje. Estos se entenderán como el conjunto de criterios determinados como conocimientos y habilidades que el servidor debe poseer después de haber cursado algún programa de aprendizaje (inducción-reinducción, capacitación o entrenamiento).

Así las cosas, las gestiones que adelanten las entidades públicas en materia de aprendizaje organizacional, contribuirán al logro de sus objetivos y metas de manera efectiva. Los programas de aprendizaje deben estar orientados a todas las personas que están involucradas en su consecución de manera directa o indirecta.

9.3 Ejes Temáticos Priorizados

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, la priorización temática que se ofrece a las entidades públicas se construye sobre los objetivos específicos, así;

- Establecer las orientaciones estratégicas en materia de capacitación y formación de los servidores públicos.
- Determinar los procesos estandarizados para que las entidades realicen los estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los servidores públicos para desarrollar la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la oferta de formación y capacitación.
- Generar las bases para el desarrollo de la identidad del servidor público en una perspectiva de mediano y largo plazo, integrada a la cultura organizacional de todas las entidades públicas.

Y se incorporan los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:

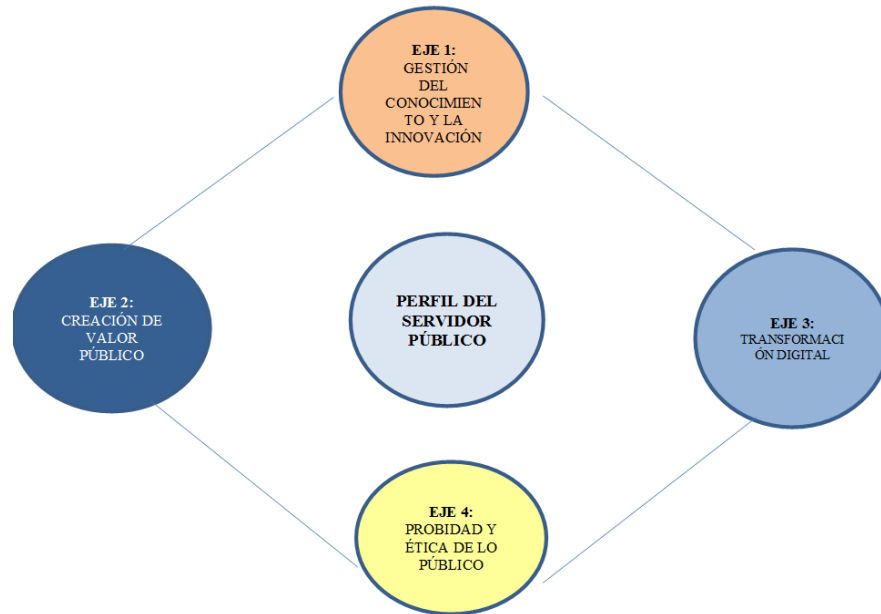


Figura 3: Ejes Temáticos Priorizados

Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública y ESAP 2020

- a. **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 esté al 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 (intangibles, 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.

En concordancia con lo anterior, el Manual operativo del MIPG (2019) dice 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. (...)

Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.

En este contexto, el tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los siguientes ejes (Figura 4.), establecidos para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG):

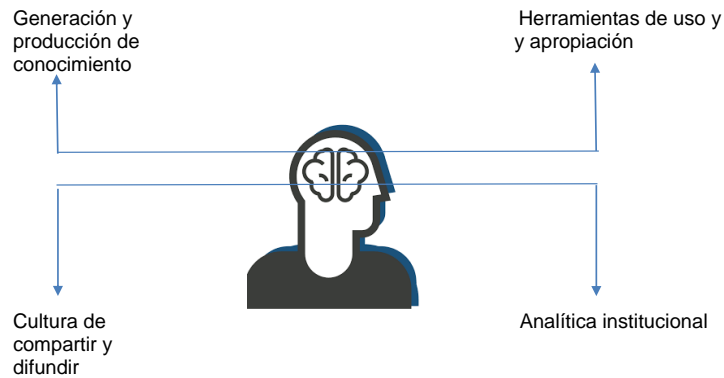


Figura 4: Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación

- b. 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. El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.

De acuerdo con lo anterior, las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales. Con ello, se busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.

- c. 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.

El modelo tradicional productivo es ahora reemplazado por uno disruptivo asociado con una industria de cuarta generación que se describe con la digitalización de sistemas y procesos, su interconexión, con el uso del big data, cloud computing, internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, la computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas, enmarcadas en ciudades inteligentes, han contribuido en la construcción de este nuevo modelo productivo denominado “industria 4.0.

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que, a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva. En este sentido, la industria 4.0 y, por ende, el Gobierno 4.0 se despliegan

en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de gobierno.

Una de las tecnologías más destacadas es la inteligencia artificial y el deep learning (aprendizaje profundo) como el campo de mayor crecimiento en esta área, en tanto permite capturar, almacenar, procesar y analizar grandes cantidades de datos mediante el uso de distintos niveles de redes neuronales artificiales que les permite a los sistemas informáticos aprender y reaccionar ante situaciones complejas, igual o incluso mejor que los humanos. Un ejemplo de ello son las denominadas “ciudades inteligentes” (Smart Cities), cuyo objetivo es responder y suplir las diferentes necesidades de los ciudadanos como la provisión de bienes y servicios con el apoyo de las tecnologías de la información y las comunicaciones de una forma multidisciplinaria y predictiva. En este sentido, toma importancia analizar cómo el Gobierno colombiano responde eficazmente a la necesidad y al derecho de los ciudadanos de tener acceso a los datos, a la información y a los servicios que cada entidad pública genera y le debe ofrecer con celeridad a los ciudadanos para que estos tomen decisiones adecuadas sobre la manera en que acceden a servicios, llevan a cabo negocios o generan actividades productivas de toda índole en las que el papel del Estado es formular regulaciones, beneficios o coordinar la manera en que los actores de la economía se organizan para generar una mayor productividad.

- d. 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 que 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 público 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, son 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. De hecho, la identidad del servidor público como la identidad nacional son elementos fundamentales para la supervivencia de las entidades públicas, por ende, del Estado plantea que, para el auto reconocimiento como sector público, como sociedad y, por supuesto, para la definición de los intereses nacionales y la determinación del rumbo de del país (Herrero de Castro, 2010), el interés nacional es el resultado de ideas compartidas, identidad nacional y prácticas normativas. De acuerdo con las anteriores bases teóricas expuestas, la idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público. Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público¹⁷ es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

9.4 Formulación de los Programas de Aprendizaje

Las entidades formularán sus programas de aprendizaje: inducción-reinducción, entrenamiento y capacitación con fundamento en los lineamientos establecidos a partir de la siguiente ruta de trabajo basada en la metodología de diseño instruccional, que ofrece el aprendizaje organizacional (figura 3).

La primera ruta de trabajo es el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO), el cual consiste en la investigación y levantamiento de información y evidencias, que le permitirá a la entidad identificar las brechas de conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos. Es decir, las diferencias

entre las capacidades que posee una persona y las deseadas para el desempeño de su cargo.



Figura 5. Ruta del diseño instruccional de los planes de capacitación

Para elaborar el DNAO, la entidad debe contemplar las siguientes pautas:

- Conocer las necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes que requiere la organización de sus servidores.
- Conocer las temáticas establecidas por la Ley, especialmente las que buscan el fortalecimiento de la integridad, la transparencia y la ética de lo público.
- Elaborar perfiles ocupacionales.

A partir de este diagnóstico de necesidades de aprendizaje, las entidades deberán dar inicio a la formulación de los programas de aprendizaje: Inducción, Entrenamiento y Capacitación, los cuales deberán estar articulados con el Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

El componente de capacitación o plan de capacitación de la entidad está compuesto por los siguientes elementos:

- Apartado conceptual
- Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

- Objetivos
- Apartado metodológico para el diseño de programas de aprendizaje: inducción, entrenamiento y capacitación
- Ejecución
- Seguimiento y evaluación.

La tercera fase de esta formulación es el diseño y aplicación de los programas de aprendizaje: inducción, entrenamiento y capacitación, para la ejecución de el plan de capacitación es necesario considerar los elementos que soportan el ciclo de Gestión del Conocimiento, como componente operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual se presenta en la siguiente figura.

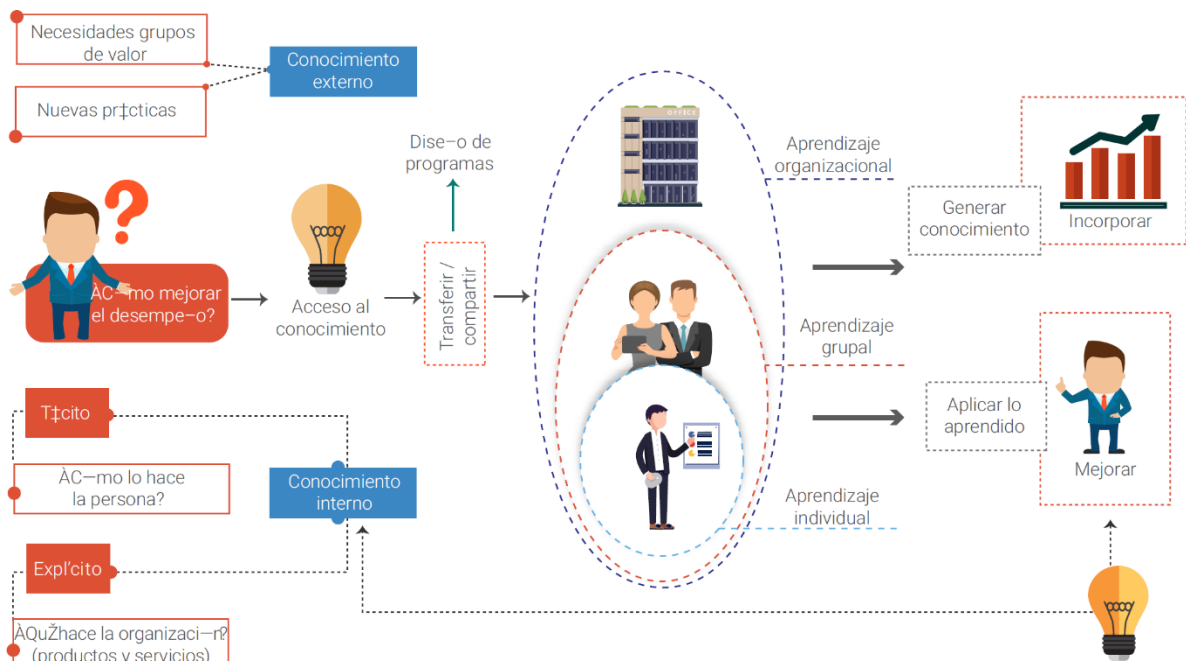


Figura 6. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas

Los componentes de esta fase son:

- **Personas:** todas las acciones referentes a generar, producir, capturar, compartir y aplicar conocimiento deben partir de las necesidades de los individuos y, a su vez, tener como resultado el fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales de las personas (dimensión de talento humano). Es importante mencionar que gran parte del conocimiento tácito o implícito de la entidad está constituido por la experiencia, buenas prácticas y formación de las personas.
- En las entidades, a las personas que, por su formación, experiencia y disposición a compartir y aprender, se les denomina gestores del conocimiento.

- **Procesos:** a través de los procesos, el conocimiento fluye dentro de la entidad. Estos permiten optimizar su interpretación, uso y apropiación por parte de las personas. Es importante identificar el conocimiento requerido y producido en cada uno de los procesos definidos en la entidad, para trabajar en su mejoramiento continuo (dimensión de gestión para el resultado).
- **Tecnología:** garantiza la transmisión efectiva del conocimiento y soporta su captura, distribución y aplicación en los procesos de la entidad. Es importante promover en las entidades el diseño, construcción, implementación y evaluación de plataformas, portales, cursos virtuales y demás herramientas tecnológicas, para mejorar la apropiación del conocimiento (dimensión de gestión para el resultado y dimensión de información y comunicación).

Las fases 4 y 5 corresponden al seguimiento y la evaluación de los programas de aprendizaje, en esta etapa la evaluación del plan de capacitación que adelanta la entidad, se debe direccionar a la medición no solo de la ejecución de las actividades, sino al impacto que generan en la gestión administrativa y hacia los grupos de valor. En este sentido, el PNFC ofrece herramientas de seguimiento y evaluación de los planes de formación y capacitación de acuerdo con los niveles de evaluación. Las entidades elaborarán los indicadores para cada una de las actividades considerando los diferentes niveles, toda vez que no se trate de evaluar la ejecución sino el impacto. Por ello, una actividad podrá tener más de un indicador y diferentes períodos de medición.

10. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

10.1 Programas de aprendizaje

Este Plan Institucional contiene los siguientes programas de aprendizajes: inducción, reinducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, capacitación y formación integral y desarrollo individual para los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

- a. **Inducción:** Orientada a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, informarlo sobre la misión, visión objetivos, mapa de procesos y cadena de valor de la entidad, entre otros temas, actividad que se realiza durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. Tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Los temas que se exponen en nuestro programa de inducción son:

MÓDULO	TEMÁTICA A DESARROLLAR
-	Video de Seguridad
-	Video de la Agencia
1	Contexto y Generalidades de la Función Pública
2	Estructura, Estrategia y Cadena de Valor
3	Sistema Integrado de Gestión (SIGECO)
4	Las tecnologías de la información en la ANH
5	Atención al Ciudadano y Comunicaciones Internas
6	Sistema de Control Interno
7	Comisiones de Servicios
8	Cuentas de Cobro Contratistas
9	Cuerpos Colegiados de la ANH
10	Situaciones Administrativas, Nómina y otros
11	Bienestar Social e Incentivos
12	Trámite de Incapacidades
13	Capacitación y Formación de servidores públicos
14	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
15	Sistema de Gestión Ambiental

MÓDULO	TEMÁTICA A DESARROLLAR
16	Sistema de Gestión Documental
17	Evaluación del Desempeño Laboral

- b. **Reinducción:** Dirigida a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios que se susciten al interior de la Agencia, en la planeación estratégica, en el sistema integrado de planeación y control, mapa de procesos y/o actualización normativa sobre inhabilidades e incompatibilidades que rigen el servicio público.

Este programa se pretende realizar cada dos (2) años, para dar cumplimiento al marco normativo sobre la materia o antes si se generan cambios institucionales que así lo ameriten o en el momento que se produzcan dichos cambios.

A este programa tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

- c. **Entrenamiento en el Puesto de Trabajo:** Teniendo en cuenta lo establecido en la Circular Externa 100-010-2014 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el entrenamiento en el puesto de trabajo busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de 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 horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

10.2 Diagnóstico de necesidades de capacitación

- a. **Recolección de las necesidades de aprendizaje:** Para obtener el diagnóstico de necesidades de capacitación, se solicitó a cada una de las dependencias de la entidad, a través de un mail enviado el 15 de diciembre a los Vicepresidentes y Jefes de Área, el diligenciamiento del formato diseñado para tal fin, conforme al procedimiento de capacitación.

En el anexo 1. Se encuentra consolidado las necesidades presentadas por las dependencias de la entidad.

Así mismo, es preciso aclarar que las necesidades de aprendizaje de áreas transversales como el Sistema Integrado de Gestión y Control, el sistema de seguridad de la información y el de Atención al Ciudadano, fueron solicitadas al servidor que lideran dichos temas en donde se les solicito que especificaran las actividades, el contenido las capacitaciones, objetivo, metodología, población objetivo, los responsables de su ejecución y el mes en el cual se tienen programado su ejecución, los cuales harán parte del anexo anteriormente mencionado.

b. Posteriormente en la identificación de las necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes que requiere la organización por parte de los servidores, se tuvo en cuenta los siguientes insumos:

- ✓ Plan Nacional de Desarrollo 2018- 2022
- ✓ Plan Estratégico ANH 2019 – 2022
- ✓ Plan Estratégico Sectorial 2019 – 2022
- ✓ Informe de Auditoria de Gestión a la Liquidación de Nómina.
- ✓ Informe Ejecutivo Auditoria de Gestión Contratos E y P.
- ✓ Necesidades detectadas en el proceso de evaluación del desempeño laboral del personal de carrera y de Libre nombramiento y Remoción.
- ✓ Documento de Estrategias de prevención y sensibilización Cumplimiento actividades calidad elaborado por el área de disciplinarios.
- ✓ Los resultados de la encuesta de evaluación de los Riesgos Psicosociales y de clima laboral de la ANH.
- ✓ PIC 2020 (capacitaciones que quedaron pendientes).
- ✓ Planes de Mejoramiento de las diferentes áreas que incluyan actividades de capacitación.

c. Se identificaron las necesidades de acuerdo con los mandatos legales y los ejes temático-planteados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación. En lo que respecta a la normatividad, de acuerdo con lo establecido por la Ley 190 de 1995 en el capítulo de la estructuración del Plan Institucional de Capacitación se incluirá y explicarán el desarrollo de los programas de inducción y reinducción de la Agencia.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación ha priorizado los ejes temáticos para los Planes Institucionales de Capacitación. A continuación, se muestra el listado de temáticas por dimensión de competencias en cada uno de los ejes:

Tabla 1: Ejes Temáticos – posibles temáticas

Eje de Desarrollo	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Gestión del conocimiento y la innovación	Ser	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación al servicio - Cambio cultural para la experimentación e innovación. - Flexibilidad y adaptación al cambio - Trabajo en equipo - Gestión por resultados - Comunicación asertiva - Gestión del cambio - Ética en la explotación de datos
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Administración de datos - Administración del conocimiento - Gestión de aprendizaje institucional - Gestión de la información - Técnicas y métodos de investigación - Big data - Competitividad e innovación - Economía Naranja - Diseño servicios
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> - Herramientas para estructurar el conocimiento. - Cultura organizacional orientada al conocimiento. - Capital intelectual - Procesamiento de datos e información - Innovación - Analítica de datos - Ciencias del comportamiento
Creación de valor público	Ser	<ul style="list-style-type: none"> - Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas. - Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos. - Focalización del gasto social - Lenguaje claro
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el MECI. - Seguridad ciudadana - Construcción de indicadores - Evaluación de políticas públicas - Análisis de impacto normativo
		<ul style="list-style-type: none"> - Gestión pública orientada a resultados

Eje de Desarrollo	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia de proyectos públicos - Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional. - Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento. - Crecimiento económico y productividad
Transformación digital	Ser	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación y lenguaje tecnológico - Creatividad - Ética en el contexto digital Desarrollo humano. - Manejo del tiempo - Pensamiento sistémico - Trabajo en equipo
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Automatización de procesos - Minimización de costos - Mejoramiento de la comunicación. - Seguridad digital - Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas.
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> - Naturaleza y evolución de la tecnología. - Apropiación y uso de la tecnología. - Solución de problemas con tecnología - Big Data - Pensamiento crítico y análisis - Empatía y solidaridad - Agencia individual y de coalición - Compromiso participativo y democrático - Estrategias de comunicación y educación - Habilidades de transformación del conflicto - Práctica reflexiva continua
Probidad y ética de lo público	Capacidad blanda central	

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030– Función Pública marzo 2020

- d. Las capacitaciones se desarrollarán conforme al consolidado priorizado de las necesidades presentadas por las diferentes dependencias de la entidad, el cual se podrá visualizar en un anexo de este plan.

Se desarrollarán actividades de formación y capacitación que permitirán fortalecer las competencias de los servidores públicos de los diferentes niveles jerárquicos.

Es necesario aclarar que la ejecución de las actividades de capacitación estará sujetas a modificación, según las necesidades de la entidad, de las dependencias y del presupuesto asignado.

Durante la vigencia es probable que surjan oportunidades de formación y/o capacitación sobre temáticas que no están incluidas en el PIC, las cuales se podrán llevar a cabo en la medida que la programación así lo permita y se cuente con los recursos requeridos para su desarrollo.

- e. El programa de capacitación se desarrollará con los siguientes recursos metodológicos:
- ✓ **Gestión Interinstitucional:** Se realizará la gestión oportuna con las entidades que estratégicamente puedan convertirse en aliadas estratégicas para el desarrollo de actividades de capacitación.
 - ✓ **Capacitación Externa:** Se contratará de acuerdo con el presupuesto y necesidades priorizadas, las instituciones o entidades que, en términos de calidad, brinden los componentes conceptuales y las metodologías pedagógicas pertinentes para el óptimo desarrollo de las actividades de formación.
 - ✓ **Capacitación Virtual:** Entendida como aquella que privilegia los medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos, para lo cual la entidad solicitará a las instituciones que se contraten para la ejecución de las actividades enmarcadas en los programas de aprendizaje, la opción de esta metodología estructurada con temáticas que contribuyen al desarrollo de las habilidades y destrezas.

11. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La Agencia Nacional de Hidrocarburos, para la realización de diversas actividades de formación y capacitación, cuenta con el acompañamiento de instituciones públicas dedicadas a prestar este tipo de servicios y son, entre otras;

- 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.
 - Ministerio de Hacienda y Crédito Público
 - Ministerios de Defensa Nacional y de Educación Nacional
 - Contaduría General de la Nación
 - Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA
 - Departamento Nacional de Planeación -DNP
 - Instituto de Estudios del Ministerio Público -IEMP
 - Archivo General de la Nación -AGN
1. 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.

12. 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 entidad – PIC 2021.

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, 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 2021 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.

Todas las actividades de formación, entrenamiento o capacitación que se generen al interior de las dependencias y que no estén incluidas en el PIC, deben ser reportadas al Grupo Interno de Talento Humano, instancia que registrará dichos eventos en la base de capacitación.

Si durante la presente vigencia surgen capacitaciones que no estén incluidas en el Plan Institucional de Formación y Capacitación, éstas se podrán realizar con el propósito de seguir fortaleciendo las competencias de los servidores públicos de la ANH.

13. 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 2021.
- Finalizado el evento de capacitación se aplicará el formato de evaluación normalizado en el sistema de Gestión y Control -SIGECO. De igual forma, tabulará y consolidará el resultado de este proceso de evaluación.
- Transcurridos seis (6) meses de haberse realizado la capacitación superior a ocho (8) horas, aplicará el formato de evaluación de impacto de la capacitación diseñado y normalizado en SIGECO, consolidando y tabulando los datos obtenidos en este proceso. Para las capacitaciones en temas misionales y que generen conocimientos técnicos, se realizará la evaluación de conocimientos respectiva al finalizar cada evento de capacitación. Las capacitaciones para el fortalecimiento de habilidades se evaluarán mediante la aplicación del cuestionario de factores psicosociales y de clima laboral.

13.1 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.

14. DEBERES DE LOS ASISTENTES A LA CAPACITACIÓN

Los servidores públicos objeto de las actividades de capacitación y formación que organice la Agencia Nacional de Hidrocarburos a través del Grupo Interno de Talento Humano, tienen como deberes, los siguientes:

- Cumplir con la asistencia a las capacitaciones una vez sean informados y autorizados por parte del superior inmediato.
- Firmar el registro de asistencia y permanecer en evento hasta la culminación del mismo. Solamente podrá retirarse cuando surja un evento de fuerza mayor, el cual deberá ser notificado a los organizadores del evento y al superior inmediato.
- Diligenciar de manera objetiva el formulario de evaluación de la capacitación que le sea suministrado, el cual deberá ser entregado a los organizadores del evento.
- Multiplicar la información recibida al grupo de servidores públicos y de colaboradores de la ANH que lo requieran y/o les sea útil en su trabajo.
- Remitir al Grupo de Talento Humano la certificación de asistencia cuando la capacitación sea realizada por un tercero, fuera de las instalaciones de la ANH.

De igual forma, según el numeral 40 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002, es deber de todo servidor público “*Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función*”.

Por lo anterior, teniendo en cuenta que el Plan Institucional de Capacitación de la Agencia Nacional de Hidrocarburos busca el cierre de brechas comportamentales de nuestros servidores públicos, se les invita a participar de manera activa, puntual y propositiva, en todas las actividades de formación y capacitación que se organicen y ejecuten, toda vez que se planifican, para dar respuesta a sus requerimientos y necesidades.

15. PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

15.1 PRESUPUESTO PIC 2021

El presupuesto aprobado para la vigencia fiscal de 2021 para capacitación no formal (para el trabajo y el desarrollo humano), se presenta de manera general a continuación:

CÓDIGO	NOMBRE RUBRO	VALOR
A-02-02-02-009-002-09	Servicios de Educación	\$ 272.964.753,00

Fuente: Gerencia de Planeación – Base Presupuesto por Dependencias

Los anteriores recursos se distribuyen en la siguiente forma acorde con las solicitudes de las dependencias, las necesidades individuales, las del sindicato y las de las altas directivas para el desarrollo de los objetivos estratégicos, así:

Presupuesto	TEMA
\$100.000.000,00	Fortalecimiento competencias Misionales
\$100.000.000,00	Fortalecimiento competencias transversales
72.964.753,00	Fortalecimiento competencias de apoyo
\$0	Alianzas estratégicas con la ESAP, DAFP, DNP y otras entidades de capacitación
\$272.964.753,00	Total

Fuente: GIT Talento Humano – Área de Capacitación y Desarrollo

Es importante señalar que los valores del presupuesto para cada contrato puede variar de acuerdo con los estudios de mercados que se realicen y las necesidades de capacitación que se prioricen.

De otra parte, 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 hace referencia al convenio del ICETEX dedicado a la educación formal de los servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción, en el cual se tiene previsto adjudicar un presupuesto inicial de **\$250.000.000,00**.

Las actividades que hacen parte del Plan Institucional de Formación y Capacitación 2021 de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, se presentan como un anexo a este documento.

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.

15.2 Cronograma de Actividades Año 2021

ACTIVIDADES	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Diagnóstico de necesidades Formulación Plan Institucional de Capacitación												
Realización procesos contractuales												
Ejecución actividades establecidas en el PIC												
Seguimiento y evaluación del Plan												
Diagnóstico necesidades 2022												
Elaboración PIC 2022												

Meta: Fortalecer de competencias de las 127 personas vinculadas a la planta en el 2021 y las que ingresen en la vigencia 2021.

15.3 Actividades priorizadas

Misionales			
Área	Tema	Dirigida a	Posible Oferente
-Vicepresidencia Técnica -GERENCIA DE RESERVAS Y OPERACIONES (GRO)	TECNOLOGÍA EXPLORACIÓN Y EXPLOTACIÓN DE OFFSHORE" - NIVEL AVANZADO. Normatividad, aplicación, casos de éxito, aplicación en Colombia.	Servidores	Capacitador Externo, Universidades, empresas del sector

Misionales			
Área	Tema	Dirigida a	Posible Oferente
Vicepresidencia de Operaciones, regalías y Participaciones	Evaluación de recursos y reservas de hidrocarburos en yacimientos No convencionales	Servidores	Capacitador Externo
Vicepresidencia Técnica	Curso de Instrucción Profesional - Reservorios Arenosos de Hidrocarburos en Colombia y Reservorios Calcáreos de hidrocarburos en Colombia.	Servidores	Geólogo Medardo Chacón, MSc (Petrochac) Geólogo Jorge Barón, MSc (Gmas) Geólogo Mario Barragan. (LTHoil)
-Vicepresidencia Técnica -GERENCIA DE RESERVAS Y OPERACIONES (GRO)	Diplomado en Ingeniería de Yacimientos	Servidores	Capacitador Externo, Universidades, empresas del sector
VPAA	Marketing Digital estratégico	Personal Promoción y Comunicaciones	CESA

EJES TRANSVERSALES			
Área	Tema	Dirigida a	Posible Oferente
Sistema de Gestión de Calidad	ISO 21500:2012 Dirección y Gestión de Proyectos. ISO 10006:2017 Directrices Gestión de Calidad en Proyectos	Servidores	Icontec
	Formulación de Indicadores	Servidores en especial a los facilitadores del proceso	Icontec
Sistema de Gestión Documental	SGDEA_CONTROLDOC	Nuevos servidores y Contratistas	Alexandra Galvis
Sistema de Gestión Ambiental	Manejo integral de Residuos de aparatos eléctrico y electrónicos.	Proceso OTI y Proceso Administrativo	Universidades (Javeriana). SENA Min Ambiente
	Compras Públicas sostenibles	Jefaturas personal jurídico	Universidades SENA Min Ambiente
Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo	Capacitación Brigadista	Brigada	ARL Positiva
	comités de convivencia laboral, Copasst y comisiones de personal: Que incluya generalidades, marco jurídico y normativo, generalidades, roles funciones y facultades	Servidores	Incluida en las capacitaciones de Compensar. SENA
	Capacitación en diferentes temas para la prevención del Riesgo Psicosocial	Servidores y Colaboradores	Compensar y Contratistas VAF

EJES TRANSVERSALES			
Área	Tema	Dirigida a	Posible Oferente
DISCIPLINARIOS	Procedimiento disciplinario comparado frente a la Ley 734 de 2002 y la Ley 1952 de 2019	Servidores	F & C Consultores ESAP
	Tipos de Faltas disciplinarias	Servidores	F & C Consultores ESAP
Administrativos	Actualización en contratación estatal y aspectos de la gestión contractual.	Todos los servidores	F & C Consultores ESAP
Participación Ciudadana	Transparencia, rendición de cuentas y participación ciudadana	Nivel directivo - Servidores Participación Ciudadana	ESAP
	Curso de Lenguaje de Señas Colombiano - LSC	Servidores de Participación Ciudadana	FENASCOL

Apoyo			
Área	Tema	Dirigida a	Posible Oferente
Inglés	Fortalecimiento del Idioma Inglés	Servidores	Open English, Wall Street Institute
Equidad de Género	Talleres de sensibilización en las servidoras sobre liderazgo y empoderamiento. En las tres fases: conexión de mi interior, identificación de tipos de liderazgo y cogniciones a potencializar. El buen uso y manejo de las finanzas para proyectarse de mejor manera a futuro". Taller "Fomentando la Cultura de Igualdad en la ANH"	Servidores y Colaboradores	F&C Consultores
Cumplimiento Acuerdos sindicales	Negociación colectiva y acuerdos sindicales	Servidores	F&C Consultores
Herramientas Tecnológicas	Excel Básico, intermedio y avanzado	Servidores y Colaboradores	SENA - Interno OTI - ESAP

16. INDICADORES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Para evaluar el Plan Institucional de Formación y Capacitación de la Agencia Nacional de Hidrocarburos se tendrán los siguientes indicadores:

INDICADOR	FÓRMULA INDICADOR	PERIODICIDAD
Cumplimiento de actividades	(Número de capacitaciones ejecutadas / Número de capacitaciones programadas) * 100	Trimestral
Nivel de asistencia	(Número de servidores asistentes por capacitación / Número de servidores convocados por capacitación) * 100	Trimestral
Ejecución de recursos	Presupuesto ejecutado / Presupuesto asignado	Trimestral
Relación personal misional	Número de personal misional capacitado / número total de personas a capacitar	Semestral
Tasa de participación	Número de personal capacitado/ número de cupos ofrecidos	Trimestral
Tasa de participantes certificados	Número de personas capacitados y certificados/ Número total de participantes	Trimestral
Satisfacción del personal capacitado	Medir mediante encuesta la satisfacción del personal capacitado. Criterios: aporte al crecimiento personal y profesional; aporte al mejoramiento de la calidad de vida laboral, aporte al mejoramiento de conocimientos técnicos, aporte al desarrollo de competencias, pertinencia de la capacitación, aporte del docente o facilitador, Evaluación del docente: conocimiento, aporte técnico y nivel de comunicación como docente; entre otros). Se hace la encuesta una vez se termina el ciclo de capacitación	Aplicación de las encuestas por cada ciclo de capacitación
Medición del Impacto	Medir mediante encuesta el impacto de la capacitación en la productividad humana y en el crecimiento personal y profesional. Criterios: Transcurridos seis (6) meses de haberse realizado la capacitación superior a ocho (8) horas, se aplicará el formato de evaluación de impacto de la capacitación diseñado y normalizado en SIGECO, consolidando y tabulando los datos obtenidos en este proceso. Para las capacitaciones en temas misionales y que generen conocimientos técnicos, se realizará la evaluación de conocimientos respectiva al finalizar cada evento de capacitación. Las capacitaciones para el fortalecimiento de habilidades se evaluarán mediante la aplicación del cuestionario de factores psicosociales y de clima laboral.	Semestral