

Plan Institucional de Capacitación – PIC





**AGENCIA NACIONAL DE
HIDROCARBUROS – ANH**

Presidente de Agencia

Clara Liliana Guatame Aponte

Vicepresidentes

Carlos Alberto Rey González
Andrés Felipe Bitar Arrázola
Carlos Diego Martínez Morales
Camilo Enrique Alvarez Hernández

INDICE

| Tema | Pág. |
|---|-------------|
| Introducción | 4 |
| 1. Objetivo | 5 |
| 1.1 Objetivos Específicos | 5 |
| 2. Propósito | 6 |
| 3. Alcance | 6 |
| 4. Lineamientos conceptuales y Metodológicos | 6 |
| 5. Marco Normativo | 9 |
| 6. Ejes Temáticos | 10 |
| 7. Fases del Diagnóstico del PIC | 14 |
| 7.1 Prioridades institucionales y gubernamentales | 14 |
| 7.2 Resultados arrojados por la encuesta aplicada a los servidores | 15 |
| 7.3 Temas específicos detectados en los talleres focales | 17 |
| 7.4 Otras necesidades y cumplimientos legales | 21 |
| 7.4.1 Inducción | 21 |
| 7.4.2 Reinducción | 21 |
| 7.4.3 Evaluación del desempeño laboral | 22 |
| 7.4.4 Programa de Bilingüismo | 22 |
| 7.4.5 Temas transversales | 22 |
| 8. Ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación | 23 |
| 9. Responsables del PIC | 24 |
| 9.1 Evaluación y Seguimiento | 24 |
| 9.2 Divulgación | 24 |
| 10. Anexos | 25 |
| 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 el 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 2023, la ANH necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC).

Por lo anterior, el PIC 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 a través de la priorización de los ejes temáticos (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor público y Transformación digital, probidad y Ética en lo Público) a través de la encuesta vía Teams.

Alineado con la misión de la Agencia a partir del principio de transparencia y mejora continua buscando dar bienes y servicios de calidad cuyo centro es la población en general. Teniendo en cuenta que un pilar fundamental es la formación constante para llegar a la cultura organizacional deseada y de esta manera impactar de manera positiva en los resultados.

1. Objetivo

Promover el desarrollo integral de los servidores públicos de la ANH por medio del fortalecimiento de sus competencias laborales a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales; en procura de la implementación de un modelo sostenible y altamente competitivo que facilite a la Agencia adaptarse a los cambios y responder a las demandas del entorno.

1.1 Objetivos Específicos

- Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano (Evaluación del desempeño, resultados de PIC 2022, Talleres con Grupos Focales, prioridades institucionales, entre otras).
- Direccionar el PIC ANH frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.
- Incorporar los resultados obtenidos en las encuestas y evaluaciones que otros organismos hacen de la gestión de la ANH (MIPG, SERI, etc) para tomar estas opciones de mejora identificadas e iniciar el cierre de brechas institucionales.
- Formar a los servidores públicos en los procesos pertinentes de la administración de los recursos públicos, que favorezcan el buen servicio de la Entidad.
- Desarrollar habilidades y estrategias para el trabajo en grupo a través de la información y la práctica, sobre procesos de comunicación, solución de problemas, toma de decisiones, técnicas de interacción, resolución de conflicto, propiciando el cambio de actitud, de solidaridad y pertenencia de los empleados de la ANH.
- Orientar las acciones hacia el reconocimiento y fortalecimiento de los valores, así como de los procedimientos administrativos de la entidad.
- Capacitar a los servidores públicos en herramientas de gestión de calidad y control que les permitan adelantar procesos estandarizados, controlados y que los lleven a asumir sus obligaciones con alto sentido de pertenencia y entrega.
- Contribuir al fortalecimiento de la capacidad del servidor público en relación con la generación de acciones vinculadas al mejoramiento de las calidades y cualidades humanas orientadas al servicio de la sociedad.

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 2023 se encuentra asociado a los objetivos estratégicos ("*Contar con el personal competente*" y "*Mejorar el bienestar laboral y el clima organizacional*" toca averiguar con el GIT de Planeación) 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 tender, 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

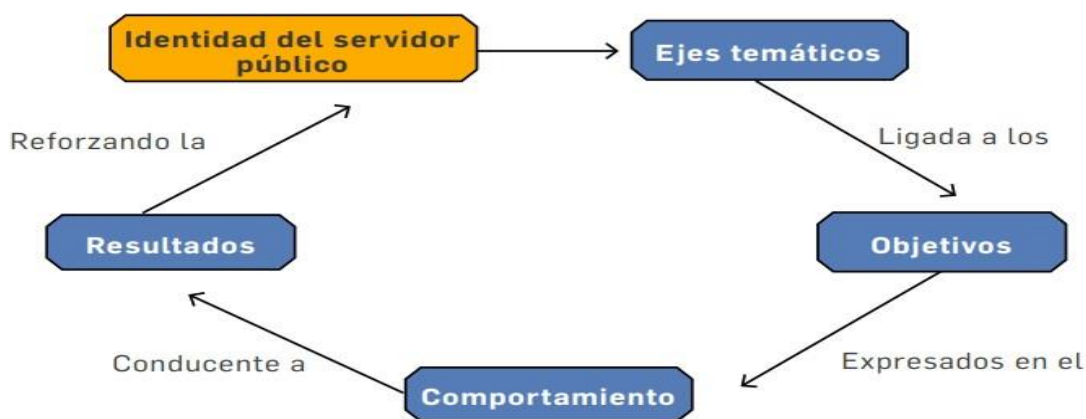
- **Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998**, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40**, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir 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

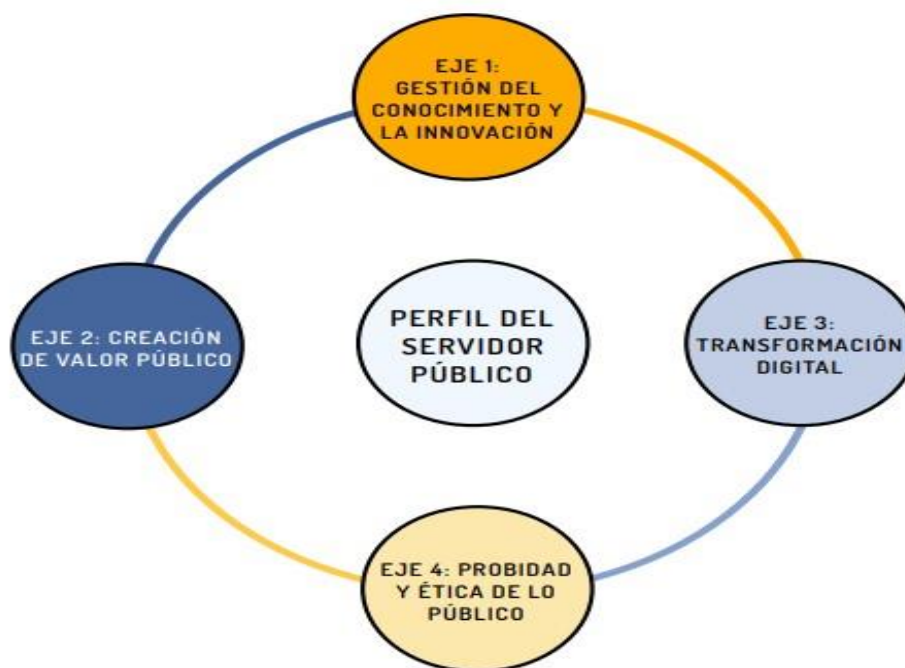
6. Ejes temáticos

De acuerdo con la normatividad antes referenciada y las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP señaló las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

En la siguiente gráfica se esquematizan los cuatro ejes, así:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

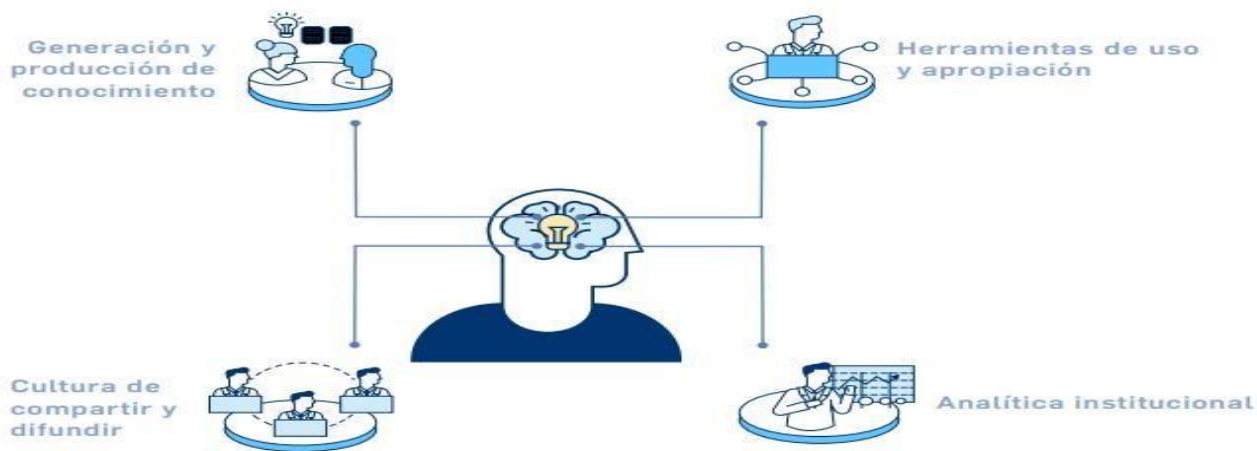
Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

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 (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. (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).

Analítica 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 2023, 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 2023



2. Necesidades de capacitación identificadas a través de la encuesta aplicada a todos los servidores
3. Necesidades identificadas por cada una de las dependencias de la ANH (talleres)
4. 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 con el acompañamiento de la Comisión de Personal de la ANH 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.

De igual manera, se adelantaron talleres focales por dependencias, para determinar las necesidades específicas de cada área relacionadas con el saber y con base en los resultados, se obtuvieron los resultados que aparecen a continuación.

Es importante indicar que en el desarrollo y estructuración del presente PIC se dará prioridad a las temáticas que obtengan mayor votación en cada uno de los ejes temáticos 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 2023 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 la nueva realidad.
- 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 herramientas para el postconflicto.
- 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.
- g. Continuar con la implementación de la política de Equidad de Género y la prevención del acoso sexual en la ANH.

7.2 Resultados arrojados por la encuesta aplicada a todos los servidores:

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.

| | |
|-----------------------|---|
| Saber - Saber: | Competitividad e Innovación |
| Saber - Hacer: | Análisis e Indicadores Estadísticos |
| Saber - Ser: | Buenas prácticas para cuidar el Planeta |

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.

| | |
|-----------------------|--|
| Saber - Saber: | Gerencia y formulación de proyectos públicos Diseño e implementación de política públicas |
| Saber - Hacer: | Construcción de Indicadores Procesos de auditoría de control interno efectivos, con apoyo de las TIC y análisis de datos para facilitar la toma de decisiones |
| Saber - Ser: | Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas |

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.

| | |
|-----------------------|---|
| Saber - Saber: | Apropiación e incorporación de tecnologías digitales Solución de problemas con tecnología |
| Saber - Hacer: | Automatización de procesos Mejoramiento de la comunicación Operación de sistemas de información y plataformas |
| Saber - Ser: | Pensamiento sistémico Comunicación y lenguaje tecnológico Trabajo en equipo |

Eje 4. Probidad y ética de lo público:

| | |
|-----------------------|--|
| Saber - Saber: | Reconocimiento, aceptación y tolerancia ante las diferencias Conocimiento crítico de los medios |
| Saber - Hacer: | Análisis de las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación |
| Saber - Ser: | Creación del poder junto con otros y no el poder sobre otros en la acción colectiva Estrategias de negociación y resolución de conflictos |

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

En el desarrollo de los talleres focales adelantados con todas las dependencias de la Agencia 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.
- Retomar la buena práctica de "Tiempo Compartido" en las capacitaciones, es decir que la agencia otorgue una hora de la jornada laboral y el servidor también destina una hora de su tiempo libre para las capacitaciones, así como realizar las jornadas de formación de manera mixta (virtual y presencial).
- Los servidores están muy contentos 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 lograr 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 de 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.

- Revivir la socialización de las invitaciones de organismos internacionales para que servidores de la entidad participen en cursos cortos a través de comisiones de estudios.
- Permitir, fomentar y facilitar la participación en eventos del sector relacionados con las temáticas del sector de Hidrocarburos y adelantar coaliciones estratégicas para optimizar recursos.
- 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 para poder aprovechar a las personas que laboran en la entidad, para que por medio de una convocatoria se invite a quienes deseen participar y transmitir su conocimiento y experiencias a los compañeros de trabajo 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.

Las respuestas obtenidas a la pregunta ¿Cuáles considera que son las temáticas en las que se debe formar y capacitar a los servidores para cualificar su desempeño laboral? Sugiera entidades o proveedores, se obtuvieron las siguientes respuestas

| Tema | Entidad Propuesta |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Actualización en derecho administrativo ✓ Blockchain - Gobierno Digital ✓ Capacitación en gestión contractual (Diplomado). ✓ Ofimática avanzada (Power Bi) ✓ Valoración de proyectos petroleros. | Universidad Externado de Colombia |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ VORP, VCH, VT y VPAA: Temas misionales (¿Qué se hace?, ¿Para dónde vamos?) Capacitación Interna | Universidad Nacional de Colombia |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Actualización a ISO 27001:2022 e ISO 27002:2022 ✓ Actualización de tecnologías específicas: PETREL, ARCGSI, TECHNOLOG, MS PROJECT, Excel avanzado. | Universidad de los Andes |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Actualización en contratación estatal. ✓ Actualización en derecho disciplinario. ✓ Actualización en diferentes cursos en técnicas de manejo defensivo y evasivo, primeros auxilios, contra incendios, conocimiento y funcionamiento de los vehículos eléctricos. | Universidad Javeriana |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Actualización Normas NIIF-CCB ✓ Capacitación de PSEV (Nueva normatividad). ✓ Capacitación en conocimiento del estado y el funcionamiento (Talleres teórico-prácticos). | Fasecolda |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación en Excel y bases de datos. ✓ Capacitación en la formulación, desarrollo, control, seguimiento, evaluación y cierre de proyectos. | Entidades gubernamentales: DAFP, ESEP, DANE |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación en ofimática- Office 365 y aplicaciones asociadas. | Talleres con F&C consultores |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación en presupuesto. ✓ Capacitación en seguros (coberturas, amparos, beneficios). | PMI – Universidad Egresados Distrital. |

| Tema | Entidad Propuesta |
|--|--|
| ✓ Capacitación interna de procesos a cargo de cada área (conocimiento del entorno) | |
| ✓ Capacitación manejo de residuos para todo el personal de la entidad. | Excel avanzado, bases de |
| ✓ Capacitaciones sobre riesgos manejo de extintor, primer respondiente, primeros auxilios. | datos, Power Bi |
| ✓ Certificación ISO 22301:2019 Sistema de gestión de continuidad de negocio. | www.cesdeth.com.co |
| ✓ Certificación ISO 31000:2018 Gestión del riesgo en sistemas integrados de gestión. | CREG |
| ✓ Cibercrimen digital. – Uniandes | |
| ✓ Ciberseguridad Ofensiva – Uniandes | UPME |
| ✓ Ciberseguridad para ejecutivos. – Uniandes | |
| ✓ Comunicación asertiva, reserva, prudencia y confidencialidad. | |
| ✓ Conceptos de transición energética. | Gestor de Gas-Bolsa |
| ✓ Congreso anual de Petróleo y Gas. | Mercantil de Colombia. |
| ✓ Congreso Colombiano de Contratación Pública. | |
| ✓ Conocimientos básicos del Proceso contractual, uso de SECOP | |
| ✓ Consulta previa (Derecho Fundamental). | Universidad Sergio Arboleda, |
| ✓ Continuar programa de bilingüismo. | |
| ✓ Contratación estatal. | |
| ✓ Contratación misional (Universidad Externado) | Universidad Externado |
| ✓ Curso Controles y Seguridad Informática. – SENA | |
| ✓ Curso de Auditor Interno ISO 27001:2022 Seguridad de la información, ciberseguridad y protección de la privacidad. | Universidad Industrial de |
| ✓ Curso de reservas y regalías, normas específicas. | Santander |
| ✓ Curso Inteligencia Artificial para energías renovables – Uniandes. | |
| ✓ Curso Protección de Datos Personales: Habeas Data. – U Javeriana | |
| ✓ Cursos de actualización en temas energéticos a nivel internacional. | MinMinas - Dirección de |
| ✓ Cursos de idiomas presenciales (British Concil, Berlitz). | Hidrocarburos. |
| ✓ Cursos Libres: - Arquitectura de seguridad. – Uniandes | |
| ✓ Derecho de internet: Protección de datos y accountability | |
| ✓ Derechos de petición. | ICONTEC, Borou Beritas, SGC |
| ✓ Derechos económicos y regalías (sistema general de regalías). | |
| ✓ Derechos Humanos | Cursos de idiomas |
| ✓ Diplomado Ciberseguridad Digital, Seguridad de la Información y Gestión de Riesgo- Uexternado | presenciales (British Council, Berlitz). |
| ✓ Diplomado en Delitos Informáticos, Riesgos Cibernéticos y Tratamiento de Evidencia Digital- Uexternado | ACGGP |
| ✓ Diplomado en protección de Datos Personales. – Uexternado | |
| ✓ Diplomado habilidades gerenciales. | Universidad de Texas |
| ✓ Diplomados en transición energética, también seminarios. | |
| ✓ Educación para la Protección de los Datos Personales de los Niños, Niñas y Adolescentes en la RED. – SIC | |
| ✓ Energías Renovables (U. Nacional) | Servicio Geológico de los |
| ✓ Equidad de género (DAPRE) | Estados Unidos |
| ✓ Estar actualizado con las tendencias de TIC | |
| ✓ Estructuración y planeación de proyectos. | |
| ✓ Evaluación de proyectos de impacto social y ambiental | Microsoft |
| ✓ Excel avanzado (www.cesdeth.com.co), bases de datos, Power Bi. | |
| ✓ Excel intermedio y Avanzado. | |
| ✓ Función pública (Manual de funciones, responsables). | |
| ✓ Fundamentos del sector de energía eléctrica. | |

| Tema | Entidad Propuesta |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Generalidades Marco NIST y sus publicaciones SP800 YSP1800 ✓ Geotermia ✓ Gerencia de proyectos ✓ Gestión de seguridad de la Información. - Gobierno Digital ✓ Habilidades blandas (gestión del cambio) ✓ Herramientas ofimáticas (Office), ControlDoc y Olimpiat ✓ Inducción y reinducción: Puesto de trabajo, Funciones, misión de la ANH, Comportamentales (Trabajo en equipo). ✓ Ing criptografía y aplic serv – Uniandes ✓ Ingles de calidad, presencial y personalizada. ✓ Instrumentos financieros – Fasescolda. ✓ Introducción a la Protección de Datos Personales – Superintendencia de Industria y Comercio ✓ Actualización en ISO 3100 gestión de riesgos. ✓ Jornadas anuales de Derecho Minero-energético. Universidad Externado. ✓ Jornadas y Congresos de Derecho Administrativo. ✓ Licencias ambientales. ✓ Mercado de energía en Colombia. ✓ Mercados de carbono. ✓ Normatividad vigente COPASST. ✓ Nuevas tecnologías de la información. ✓ ODS ✓ Planeación: Lineamientos plan nacional de desarrollo. ✓ PMI – Universidad Egresados Distrital. ✓ Presupuesto público. ✓ Procedimiento Administrativo Sancionatorio. ✓ Proyectos a todo nivel de la entidad (Presupuestal) ✓ Redacción y gramática. ✓ Restitución de tierras. ✓ Riesgos de gestión. ✓ Seguridad de la información. ✓ Seguridad Digital.- Gobierno Digital ✓ Seguridad Informática.- Gobierno Digital ✓ Seguridad Privacidad Digital de la Información.- Gobierno Digital ✓ Sismicidad inducida ✓ Sistemas en gestión de calidad ✓ Sostenibilidad ✓ Supervisión de contratos administrativos. ✓ Talleres prácticos de conducción (manejo seguro de vehículos). ✓ Toma de decisiones en proyectos de Oil and Gas ✓ Trabajo en equipo y liderazgo (talleres) ✓ Transición energética ✓ Visitas a proyectos exitosos en exploración / producción de hidrocarburos y energías renovables no convencionales. | <p>CCB</p> <p>Universidad de Cataluña,</p> <p>Universidad Europea de Madrid</p> <p>Capacitación Interna: VORP, VCH, VT y VPAA: Temas misionales (¿Qué se hace?, ¿Para dónde vamos?)</p> |

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 2023 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 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 80 servidores con los siguientes resultados generales.

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.

7.4.5 Temas transversales generados por algunas dependencias

| Tema | Propone | Clase |
|---|-----------|--------|
| Sistema de Gestión Integrado (NTC ISO 9001:2015, NTC ISO 14001:2015, NTC ISO 45001:2018) | V.Técnica | Curso |
| Sanciones por demora en trámites administrativos: cumplimiento a procesos y procedimientos documentados | VAF-CID | Charla |

| Tema | Propone | Clase |
|--|-------------------------|----------------------------|
| Derechos de petición, modalidades, términos, canales a través de los cuales se recibe y debe o puede dar respuesta | VAF-CID | Charla |
| Promoción del papel del control interno disciplinario hacia la ciudadanía | VAF-CID | Charla – pieza promocional |
| manejo defensivo, señalización, competencias blandas enfocadas a su profesión, manejo de derrames, etc. | VAF-TH | Curso para conductores |
| Novedades y cambios en la Contratación Pública | OAJ | Seminario de Actualización |
| Código de Integridad y buen gobierno | Directiva gubernamental | |
| Servidor Público 4.0 | Directiva gubernamental | Curso DAFP |

8. Ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación – PIC ANH 2023

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 2023, 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 2023 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 2023. 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 2023 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 2023.

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 2023 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 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 2023.
- 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.

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 Talleres Focales por dependencia