

Plan Institucional de Capacitación 2025



Contenido

1. Introducción.....	1
2. Objetivos	2
3. Propósito.....	3
4. Alcance	4
5. Lineamientos conceptuales y metodológicos.....	5
6. Marco Normativo	7
7. Ejes temáticos.....	8
8. Fases del Diagnóstico del PIC.....	15
8.1 Prioridades Institucionales y Gubernamentales	15
8.2 Resultados arrojados por la encuesta aplicada a todos los servidores	16
8.3 Temas específicos detectados en la encuesta aplicada a los líderes de cada dependencia	19
8.4 Comentarios Generales.....	21
8.5 Otras necesidades y cumplimientos legales	23
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:.....	23
8.5.1 Inducción	23
8.5.2 Reinducción	24
8.5.3 Evaluación de desempeño laboral	24
8.5.4 Programa de Bilingüismo	25
8.5.5 Directivas gubernamentales que deben incluir las entidades en sus programas de formación	25
9. Ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación – PIC ANH 2025.....	26
10. Responsables del PIC	28
11. Anexos	31

1. 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 - ANH, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

En ese sentido y para alcanzar dicho objetivo durante la vigencia 2025, la ANH necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de formación (Plan Institucional de Capacitación – PIC).

Por lo anterior, el PIC 2025 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 encuestas dirigidas al líder de cada dependencia, y reconocer las necesidades individuales tomando como referencia los ejes temáticos (Gestión del Conocimiento y la Innovación; Derechos humanos, mujer y diversidad; Transformación digital y cibercultura; Probidad y Ética en lo Público) a través de la encuesta dirigida a todos los servidores vía Teams.

Con la información antes recolectada se llevó a cabo la consolidación alineando con la misión de la Agencia y las prioridades institucionales para la presente vigencia procurando un proceso de formación constante para llegar a consolidar la cultura organizacional deseada y de esta manera impactar de manera positiva en los resultados.

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Desarrollar un conjunto de acciones coherentes y dinámicas para la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva, el cumplimiento de la misión institucional y un mejor desempeño del cargo y la mejora en la prestación del servicio.

2.2 Objetivos Específicos

- Alinear las actividades del PIC 2025 con las necesidades estratégicas de la ANH, utilizando la retroalimentación de evaluaciones del desempeño, resultados del PIC 2024, encuestas de diagnóstico y brechas detectadas para mejorar el desempeño de las funciones y las capacidades de los empleados en su lugar de trabajo.
- Identificar y abordar las deficiencias y brechas institucionales, utilizando los resultados de encuestas y evaluaciones de otros organismos como el MIPG y SERI para mejorar la gestión y cerrar brechas institucionales, buscando satisfacer las demandas reales de desarrollo del personal vinculado.
- Orientar las acciones del PIC hacia el reconocimiento y fortalecimiento de los valores y procedimientos administrativos de la entidad, facilitando la colaboración y la comunicación efectiva entre dependencias y equipos de trabajo a través de programas de formación en habilidades interpersonales, aumentando la sinergia y el logro de objetivos compartidos.

3. 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 y la situación socioeconómica del país (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”.

4. 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 permite 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, ni las expectativas o necesidades de nuestros clientes.

El Plan Institucional de Capacitación vigencia 2025 se encuentra asociado al objetivo estratégico de “Afianzar la gestión y desempeño organizacional eficiente y equitativo, generando mayor confianza ciudadana, transformación e innovación institucional”, orientando esfuerzos a actividades que nos permitan contar con el personal competente y “mejorar el bienestar laboral y el clima organizacional” encaminados a contar con una entidad innovadora, flexible y con capacidad de adaptarse al cambio y a las condiciones del entorno. Este Plan se concibió con el propósito de continuar con el proceso de fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos de la ANH, en aras de asegurar el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

5. Lineamientos conceptuales y metodológicos

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los servidores públicos de la ANH 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 construir 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 DAFF).

- **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).

6. Marco Normativo

- **Ley 2294 de mayo 19 2023**, “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2023-2026 “Colombia, potencia mundial de la vida” plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.
- **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, **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.

Figura 1 Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes



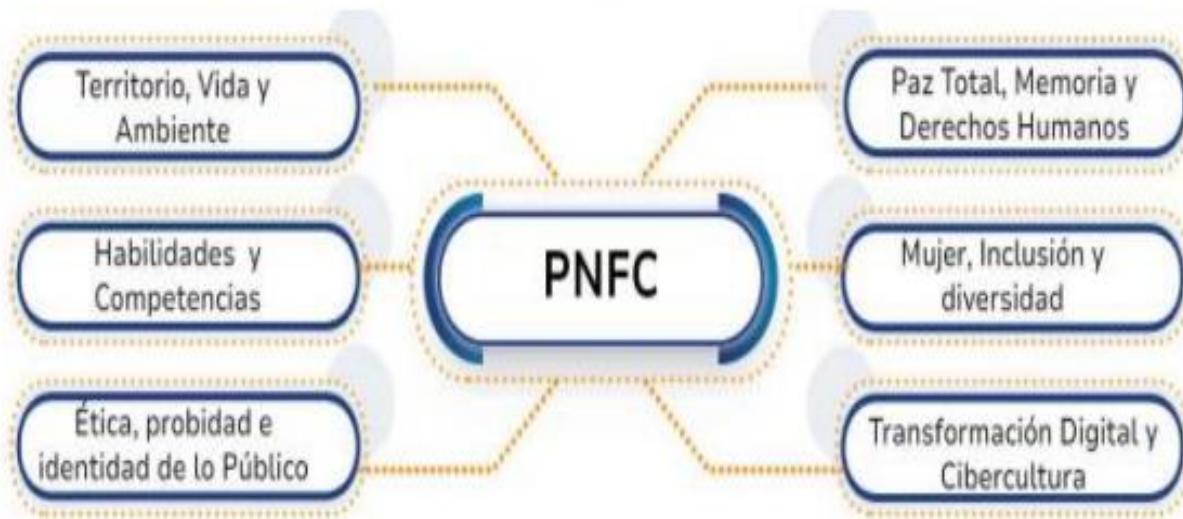
Fuente: adaptado acorde con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 - Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, Función Pública y Escuela de Administración Pública – ESAP 2023

7. 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 – DAFF señaló las temáticas priorizadas consolidadas en ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.

Por tal motivo la ANH atendiendo a este direccionamiento el PIC ANH -2025 orientará sus esfuerzos al desarrollo de actividades de formación orientadas por las temáticas priorizadas.

Figura 2 Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas



Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

Para mayor comprensión se realiza la descripción de cada uno de los ejes temáticos, con las sugerencias de algunos temas que deben ser abordados.

Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir de un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

Temáticas Sugeridas


- Historia social, política y económica del conflicto armado
- La paz esencia del Gobierno
- Construcción de paz
- Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz

- Desarme, desmovilización y reintegración
- Justicia transicional
- Reforma institucional para la paz
- Reparación a las víctimas



- Gobernabilidad para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Protección y cuidado de las vidas
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Esquemas asociativos territoriales
- Análisis de impacto normativo sobre paz
- Trámites de paz
- Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
- Desigualdad y la exclusión social

- Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
- Acceso a la justicia
- Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
- Promoción y protección de los derechos humanos
- Lenguaje concordante y no discriminación
- Reparación
- Cultura de la paz
- Participación ciudadana
- Diálogo ciudadano
- Seguridad humana
- Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades



- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública

- Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
- Resolución/mitigación de conflictos
- Comunicación interpersonal
- Construcción de redes

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las V los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular. ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socioterritoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar

Figura 4 Temáticas sugeridas PIC – Eje 2



Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

Eje. 3 Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje propone, para lograr las cinco (5) transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado

Figura 5 Temáticas sugeridas PIC – Eje 3



Fuente PNFC, 2023-2030

Eje 4. Transformación digital y Cibercultura

La capacitación y la formación de las y 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.

En este sentido, la industria 4.0 se despliega 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.

Figura 6 Temáticas sugeridas PIC – Eje 4



Fuente: PNFC. 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

Eje 5. Probidad, Ética e Identidad 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 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.

Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. En este sentido, vale la pena mencionar que, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea.

En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, son todas las entidades públicas 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, “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 las y 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.

Temáticas Sugeridas

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa) ○ Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc. ○ Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas ○ Comunicación asertiva ○ Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia) ○ Programación neurolingüística asociada al entorno público
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Impactos psicológicos y emocionales de la violencia ○ Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as) ○ Identidad nacional y del servicio público ○ Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Conocimiento crítico de los medios ○ Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación ○ Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía ○ Principios de la Función Pública ○ Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés) ○ Participación ciudadana y rendición de cuentas. ○ Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental ○ Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados ○ Gobierno abierto ○ Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022) ○ Integridad ○ Objetividad ○ Transparencia ○ Honradez ○ Imparcialidad ○ Legalidad

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

Eje 6. Habilidades y Competencias

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público. Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores

públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

“Las competencias laborales se definen como 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 público”. A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano.

Figura 8 Temáticas sugeridas PIC – Eje 6



8. Fases del Diagnóstico del PIC

Para identificar las necesidades del PIC 2025, se tuvieron 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 2025
2. Necesidades de capacitación individuales identificadas a través de la encuesta remitida a todos los servidores de planta (a través de correo electrónico para diligenciar la encuesta de Forms)
3. Necesidades identificadas para cada una de las dependencias de la ANH (remitida a los Jefes de dependencia a través de correo electrónico)
4. Otras necesidades: detectadas en el proceso de evaluación del desempeño laboral (establecimientos de planes de mejora individual), o tópicos de carácter general surgidas de las auditorías realizadas por los entes de control o por la modificación de alguna disposición legal.

Se adelantó 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 de 2024 y enero de 2025 fue aplicada la encuesta para Detección de Necesidades atendiendo los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC 2020-2030 y los lineamientos del Plan de Desarrollo 2023-2026 la cual fue aplicada por medio electrónico remitiendo el enlace para su diligenciamiento a través de FORMS a todos los servidores públicos de la Agencia. De las 129 personas que componen la planta de personal, respondieron la encuesta 48 servidores, alcanzando una cobertura del 37% de la población objetivo. Sin embargo, es de resaltar que se contó con la participación de servidores de todas las dependencias, siendo las que aportaron mayor número de participantes: la Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos (11), seguida por la Vicepresidencia Técnica (7), la Oficina Asesora Jurídica (7) y la vicepresidencia Administrativa y Financiera (7).

De los 48 servidores que respondieron la encuesta el 67%, que equivale a 32 personas, son de carrera administrativa, lo que no permite predecir que sus opiniones revelan conocimiento de la entidad y que su aprovechamiento impactará favorablemente el desarrollo de las actividades encomendadas a la entidad.

Es importante indicar que en el desarrollo y estructuración del presente PIC 2025 se dará prioridad en primer lugar, a las temáticas que obtengan mayor votación en cada uno de los ejes de acuerdo con el PNFC 2020-2030. En segundo lugar, a las que por su cobertura generen mayor impacto en la organización, con el fin de optimizar los recursos disponibles.

8.1 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 2025 las siguientes temáticas:

- a. Fortalecer el conocimiento del entorno de los servidores, ampliando su información en temas como legislación, procesos y procedimientos administrativos, sistemas de gestión de calidad, con el fin de facilitar y agilizar los trámites internos y externos de la entidad.
- b. Formación de los servidores en servicio al ciudadano, con el apoyo del Departamento Nacional de Planeación y la Escuela de Administración Pública, procurando interiorizar e involucrar en el quehacer diario la razón de ser del servidor público, garantizando una comunicación más fluida entre la ANH, los usuarios y grupos de interés.
- c. Ampliar el conocimiento de los servidores públicos sobre el sector de hidrocarburos, energías limpias, transición energética sostenible, entre otras, para procurar la adaptación de la entidad a las nuevas demandas del entorno.
- d. Continuar con la ejecución de actividades que fortalezcan el desarrollo y afianzamiento de habilidades de comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo, motivación, tolerancia, iniciativa, inclusión y no discriminación, negociación y manejo de conflictos, diálogo y desarrollo de estrategias que mejoren el relacionamiento trabajadas en 2024 bajo la estrategia de Transformando la Energía Organizacional.
- e. Ejecución de actividades que fortalezcan el sentido de pertenencia y el compromiso institucional y la resiliencia, que posibiliten la disminución de la resistencia al cambio, ante la posible renovación institucional, para que este ejercicio permita la consolidación y proyección de una entidad que responda a las demandas del entorno.

8.2 Resultados arrojados por la encuesta aplicada a todos los servidores

En los meses de diciembre de 2023 y enero de 2024 se tuvo abierta la encuesta para detectar las necesidades de capacitación individuales, la encuesta se remitió a través de comunicaciones internas a todo el personal de planta (129 servidores) alcanzando una cobertura de 37.2 % con 48 encuestas diligenciadas.

Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos:

Orientado a la transformación institucional y cultura de los servidores públicos, a partir de un direccionamiento capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y garantía de los derechos.

Saber - Saber:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Historia social, política y económica del conflicto armado ✓ Justicia Transicional ✓ Gobernabilidad para la paz
Saber - Hacer:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño ✓ Diálogo y cooperación intergeneracionales ✓ Sentido y función del servidor público en el gobierno del cambio
Saber - Ser:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública ✓ Resolución y/o mitigación de conflictos ✓ Participación ciudadana en el diseño e implementación

Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente:

Estrategia que busca que los servidores interpreten y comprendan los territorios como un constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre la sociedad y la naturaleza.

Saber - Saber:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Energías limpias y conflictos socioambientales ✓ Políticas públicas en la gestión socio-territorial
Saber - Hacer:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mejoramiento de la comunicación ✓ Lenguaje claro, comprensible e inclusivo
Saber - Ser:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Priorización de la inversión social ✓ Goce del espacio y el tiempo, creación en equipo ✓ Comunicación y Lenguajes Comunes, Comunicación asertiva y no violenta

Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad:

Busca cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo.

Saber - Saber:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Discriminación por género, raza, etnia, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas ✓ Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres
Saber - Hacer:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones ✓ Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
Saber - Ser:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación asertiva ✓ Apertura a los cambios y resiliencia ✓ Resolución de conflictos

Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura:

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.

Saber - Saber:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo de competencias digitales ✓ Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0
Saber - Hacer:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos ✓ Seguridad digital Vs Trabajo virtual y Teletrabajo
Saber - Ser:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación y lenguaje tecnológico ✓ Cibercultura y adaptación al cambio

Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público:

Es el entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, lo que conlleva a desarrollar y fortalecer su vocación de servicio.

Saber - Saber:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollar fluidez en la forma de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencias ✓ Valores del servidor público (Respeto, honestidad, compromiso, justicia y diligencia)
Saber - Hacer:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Análisis de raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación ✓ Impactos Psicológicos y emocionales de la violencia
Saber - Ser:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Principios de la función pública ✓ Modelos de gestión y presupuesto orientados a resultados ✓ Planeación con enfoque diferencial y responsabilidad ambiental

Eje 6. Habilidades y Competencias:

De acuerdo con lo establecido en el decreto 25 de 2018, los servidores públicos deben tener unas competencias comunes o transversales y unas competencias específicas (propias de cada nivel jerárquico) para poder mejorar la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado, por lo cual dichas competencias deben reforzarse constantemente.

Saber - Saber:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación digital ✓ Gestión Documental ✓ Creatividad e Innovación
Saber - Hacer:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Herramientas para la obtención de resultados ✓ Gestión del desarrollo de personas ✓ Gestión del Talento Humano por competencias
Saber - Ser:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, resolución de problemas y conflictos ✓ Resiliencia y tolerancia

8.3 Temas específicos detectados en la encuesta aplicada a los líderes de cada dependencia

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

De los 18 servidores a los que se les envió la encuesta, se obtuvieron 9 encuestas diligenciadas. Sin embargo, es de anotar que la VORyP (2) y la VAF (3) diligenciaron una encuesta que incluye todos los grupos de cada Vicepresidencia, por lo cual en términos reales alcanzamos un 66% con un cubrimiento de 12 dependencias o áreas de trabajo.

Las dependencias que infortunadamente no remitieron información deberán participar en los temas sugeridos por la mayoría, observando que los temas arrojados en el diagnóstico son los que fijan la hoja de ruta para la presente vigencia, con ellos se establecerán las actividades a desarrollar hasta donde el presupuesto asignado lo permita, las otras actividades se podrán ejecutar en próximas vigencias.

Los resultados de la encuesta aplicada a los jefes de cada dependencia arrojaron los siguientes resultados:

Dependencia o Grupo Interno de Trabajo -	¿En qué temas considera que debería entrenarse o actualizarse el personal a su cargo?	Que tema requieren sus colaboradores para facilitar o agilizar las interacciones con entidades del sector o dependencias	Teniendo en cuenta la misión, objetivos estratégicos y proyecciones para el 2025, en qué tema considera que deban capacitarse todos los servidores de la ANH	Señale algún tema adicional, que permita fortalecer el desarrollo de habilidades y competencias del talento Humano de la ANH?
1 Vicepresidencia Técnica	Fuentes no convencionales de energía (geotermia, hidrógeno, CO2); los diferentes tipos de hidrógeno, cambio climático, desarrollo sostenible, nuevas tecnologías para nuevos energéticos, regulación fuentes no convencionales de energía Exploración de recursos para Energías Renovables con énfasis en Petrofísica y Geoquímica	Metodologías Ágiles: Implementación de metodologías ágiles para mejorar la eficiencia y la adaptabilidad en los procesos. Gestión del Cambio: Técnicas para gestionar el cambio organizacional y la adopción de nuevas tecnologías y procesos.	Transición Energética: Conocimiento de las tendencias y tecnologías en energías renovables. Gestión de Riesgos: Identificación y mitigación de riesgos en proyectos.	Técnicas de Productividad: Métodos para mejorar la eficiencia y la gestión del tiempo. Equilibrio Trabajo-Vida: Estrategias para mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.
2 - GIT de Gestión del Conocimiento	Generación de energía a partir de la Geotermia y del Hidrógeno y alternativas de almacenamiento de CO2	Estructuración de proyectos energéticos teniendo en cuenta las nuevas fuentes de generación de energía.	Nuevas fuentes de generación energética y nuevos retos técnicos y jurídicos en torno a estas nuevas fuentes de energía (Geotermia, Hidrógeno y almacenamiento de CO2)	Mesas de trabajo mensuales entre todas las áreas de la ANH en donde se expongan las funciones, acciones desarrolladas y derechos de petición por cada área y este ejercicio permita buscar alternativas para ayudarnos e interrelacionamos
3 - GIT de Gestión del Conocimiento	GEOTERMIA, HIDROGENO, CAPTURA Y ALMACENAMIENTO DE CO2, ENERGIA EÓLICA OFFSHORE, ENERGIAS RENOVABLES, SOSTENIBILIDAD, CAMBIO CLIMÁTICO.	MARCO REGULATORIO COMPARADO DE LAS ENERGIAS RENOVABLES, LECCIONES APRENDIDAS DE LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA EN OTROS PAISES LATINOAMERICANOS, HOJA DE RUTA DE LOS ENERGÉTICOS DELEGADOS POR EL MME.	TRANSICIÓN ENERGÉTICA, ENERGIAS LIMPIAS, SOSTENIBILIDAD Y CAMBIO CLIMÁTICO.	ANALISIS DE LOS COSTOS NIVELADOS DE LAS DIVERSAS ENERGIAS RENOVABLES APLICABLES A COLOMBIA
4 - GIT de Seguimiento a Contratos en Producción	en temas de comunicación asertiva, trabajo en equipo, eficiencia operativa, excel, teams y power BI	comunicación asertiva y trabajo en equipo	manejo del cambio.	Temas de inteligencia artificial y manejo de datos. Eficiencia operativa a través de implementar un sistema que permita interconectar todos los datos que se generan en cada una de las dependencias de la ANH y en los operadores, aprovechando el talento humano al máximo, en la actualidad por falta de este sistema tenemos personal calificado realizando cargue de datos de forma manual.

Dependencia o Grupo Interno		¿En que temas considera que debería entrenarse o actualizarse el personal a su cargo?	Que tema requieren sus colaboradores para facilitar o agilizar las interacciones con entidades del sector o dependencias	Teniendo en cuenta la misión, objetivos estratégicos y proyecciones para el 2025, en qué tema considera que deban capacitarse todos los servidores de la ANH	Señale algún tema adicional, que permita fortalecer el desarrollo de habilidades y competencias del talento Humano de la ANH?
10	GIT que lider				
5	Oficina de Control Interno	Marco profesional para la práctica de la Auditoría interna - Redacción de informes de Auditoría - Gestión de riesgos - Auditoría Forense	Transición energética, contratación administrativa, programas sísmicos, perforación de pozos estratigráficos,	Transición energética, Programas de Transparencia y Ética Pública - PTEP	Contratación administrativa, atención de PQRS, identificación y evaluación de riesgos, Excel, transparencia y acceso a la información.
6	Oficina de Tecnologías de Información	Nuevas tendencias tecnológicas, Inteligencia Artificial, Ciberseguridad (Normas ISO), presupuesto, contratación y reforzar inducción de herramientas clave como controldoc, sigeo, etc	Arquitectura Empresarial, de datos y de soluciones, gobierno de datos	Seguridad de la Información	Adaptación al cambio
7	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Gestión Documental, Plan estratégico de seguridad vial, Plan de Saneamiento básico, temas relacionados con la gestión ambiental, Comunicación assertiva, buenas prácticas de trabajo en casa Riesgo biomecánico y visual, Trabajo en equipo, uso de Herramientas tecnológicas aplicadas por la entidad, Capacitaciones en procedimientos internos, gestión del tiempo, Formación en idiomas con especial relevancia del inglés.	Normatividad vigente, tiempos de respuesta y responsabilidades, clasificación de la importancia de las actividades (urgente, prioritario, no urgente, etc.)	Transición energética y sostenibilidad, normativa ambiental internacional, cambio climático y afectaciones a la ANH, El uso de Big Data, inteligencia artificial (IA), Transformación digital, Gestión del cambio y liderazgo, Ética profesional y transparencia.	Fomentar la innovación organizacional y desarrollar las competencias emprendedoras en los servidores de la ANH, esto no solo fortalecería su capacidad para adaptarse a los cambios del entorno, sino que también posicionaría a la entidad como un actor proactivo en la transformación de la industria energética, alineándose con las tendencias globales y locales de sostenibilidad y tecnología. - Generación de ideas que fomenten un clima organizacional más confortable para los servidores (actividades y celebraciones de fechas)
8	GIT Reservas y Operaciones	Certificación de reservas que incluya diferencias clave entre PRMS, SEC, COGEH. • Capacitación en SRMS CO2 Storage Resources Management System • Capacitación en medición de Hidrocarburos, medición Estática y Dinámica, en línea con las exigencias y soportes que se le piden a los Operadores y la normatividad actual. • Capacitación Normas API MPMS, ASTM, AGA. • Capacitación en el tema de las comisiones, procedimientos, rubros y legalizaciones. • Capacitación en el comisionamiento de equipos como es facilidades de producción, sistemas de levantamiento y demás procesos que se ejecutan al momento de iniciar un pozo/campo de producción, lo cual permite garantizar el adecuado gerenciamiento del yacimiento y aumentar la curva de producción de los activos a favor de la Nación.	Profundizar en el proceso de la liquidación de regalías, tipo de regalías que existen, leyes que se aplican al proceso de las regalías, casos especiales. • Cómo se realizan las valoraciones económicas de facilidades de producción y servicios a campos, para complementar las evaluaciones de DEA. • Inducción de las carpetas de seguimiento a producción, exploración, contratos misionales y fiscalización para utilizar información que en algunos casos es requerida para emitir conceptos en los diferentes aspectos solicitados • Optimizar procesos (generando procedimientos claros) para mejorar evaluaciones y análisis de conceptos (técnicos, derechos de petición, comunicados, etc.) en los que intervengan diferentes áreas de la ANH, ya que en general se trabaja siguiendo metodología de "sílos", es decir, cada grupo es casi totalmente independiente • Proporcionar mesas de trabajo con la Vicepresidencia de Contratos y Vicepresidencia Técnica, en cuanto al proceso de seguimiento a los contratos E&P clausulados, compromisos, planes de trabajo que sean pactados y que puedan afectar al desarrollo del área de Fiscalización. • Conocer el funcionamiento y proyección de Entidades adscritas al Ministerio de Minas y Energía en pro del funcionamiento y rol de la industria de hidrocarburos como es el caso Creg, Upme, entre otras.	Evaluación de reservas y recursos para yacimientos geotérmicos, hidrógeno y almacenamiento de CO2. en línea con el plan nacional y la transición energética. • Transición Energética en línea con la industria Oil & GAS, casos de éxitos a nivel mundial y como estas dos industrias pueden trabajar en complemento. • Matriz energética y la importancia de la independencia energética de nuestro país. • Conocer el potencial de recursos energéticos disponibles en el país, incluyendo todas las opciones de recurso tanto renovables como no renovables.	Identificar, de acuerdo con cada posición, un plan de desarrollo profesional como se tiene en las empresas, con el fin de responder más eficazmente a los requerimientos de esa posición, bien sea en aspectos técnicos, procedimentales (administrativos) y aún legales en ciertas circunstancias. • Es de gran importancia, se creen o se implementan herramientas para apoyar el desarrollo del capital humano en pro de optimizar los resultados de la Institución, es importante brindar planes de formación y capacitación acorde a la competencia de cada colaborador, ya que esto beneficiaría de manera importante a la Agencia. • Brindar oportunidades de aprendizaje y fortalecimiento de capacidades en los colaboradores, aprovechar la transferencia de tecnología y conocimientos de Operadores con Desarrollos fuera del país. • Capacidad de manejo de situaciones en las áreas de operación, fortaleciendo las capacidades institucionales de la Entidad. •
9	GIT Reservas y Operaciones	Sistemas de recobro mejorado en activos maduros, eficiencia energética de los campos y modelamiento económico de la vida de desarrollo y operaciones de un campo de HC. Medición estática, dinámica y balances volumétricos basados en estándares API-MPMS, AGA y ASTM. - Facilidades de producción y procesos de tratamiento de fluidos. - Sistemas de Levantamiento artificial y análisis nodal. - Optimización de producción, curvas de producción y análisis de variables operacionales de pozos. - Análisis de producción referida, causas, gestión, optimización y seguimiento. - Capacitación en la norma ISO 10012 Sistemas de gestión de las mediciones. - Capacitación en la norma ISO/IEC 17025 es el estándar de calidad mundial para los laboratorios de ensayos y calibraciones - Nuevas tecnologías implementadas en la producción de hidrocarburos. - Entrenamiento en metodologías y métodos de cuantificación de fugas, vientos y quemadas, en cuanto a monitoreo y cuantificación, técnicas, tecnologías y tipos de certificaciones de equipos y laboratorios. - Estandarización y realización de visitas técnicas de seguimiento de la información de Gases Efecto Invernadero, (fugas, vientos y quemadas).	• Soporte técnico e Interoperabilidad eficiente entre las distintas plataformas tecnológicas que permita un adecuado flujo de la información y de los procesos, adicionalmente es importante que la comunicación entre las áreas sea eficiente en lo referente a los cambios operacionales, contractuales o administrativos que se presenten. • Acceso para consulta en los distintos aplicativos y repositorios que permitan el adecuado acceso a la información en los tiempos y calidad requeridos. • Fortalecimiento de relaciones con el IDEAM, quien es la entidad encargada de reportes climáticos, de proyecciones y de modelos predictivos de cambio climático para Colombia. • Fortalecimiento de relaciones con el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, quien está generando los programas desde el punto de vista adaptación al cambio climático de todos los sectores en Colombia incluyendo el sector hidrocarburos. • Fortalecimiento de relaciones con Naciones Unidas, Planeación Nacional, PNUD y todas las entidades que están desarrollando programas y herramientas de cambio climático en cuanto a monitoreo como reporte de mitigación y a su vez planes futuros para el cambio climático. • Fortalecimiento de relaciones con la ANLA y los programas de gestión y medidas que está aplicando a los proyectos de hidrocarburos respecto a cambio climático.		Establecer canales de comunicación entre las áreas internas de la ANH, permitiendo conocer el día a día del desarrollo de actividades institucionales. • Implementar programas de vigilancia tecnológica que permitan identificar, adaptar e implementar de manera temprana oportunidades en el entorno (industria, academia y otros sectores) que puedan optimizar la gestión de la entidad de tal forma que se aprovechen los desarrollos tecnológicos para la mejora de los procesos. • Desarrollar charlas, capacitaciones y talleres técnicos por parte de servidores que entiendan y tengan experiencia en temas que sean desconocidos para los demás servidores y que hagan parte de las labores a ejecutar dentro de cada vicepresidencia. • Entrenamiento a los nuevos colaboradores en los sistemas que se emplean en la ANH, (control doc, etc) para manejo de información, elaboración de oficios, etc, con lo cual se busca agilizar la labor y desempeño del grupo de la VORP y hace parte de la curva de aprendizaje de cada uno de los servidores y colaboradores de la vicepresidencia.

Grupo Interno de Trabajo - GIT que lider	En que temas considera que debería entrenarse o actualizarse el personal a su cargo?	que tema requieren sus colaboradores para facilitar o agilizar las interacciones con entidades del sector o dependencias	estratégicos y proyecciones para el 2025, en qué tema considera que deban capacitarse todos los servidores de la ANH	Señale algún tema adicional, que permita fortalecer el desarrollo de habilidades y competencias del talento Humano de la ANH?
10 Vicepresidencia de Operaciones, Regalías y Derechos Económicos - Fiscalización	<ul style="list-style-type: none"> Conceptos, principios y definiciones de la gestión del riesgo en Colombia • Sistema Nacional de Gestión del riesgo de desastres en Colombia • Ámbitos de aplicación de la gestión del riesgo de desastres en Colombia • Instrumentos de planificación para la gestión del riesgo de desastres en Colombia • Planes de gestión del riesgo de desastres de operadoras que generan actividades de explotación y explotación de hidrocarburos en Colombia • La gestión del riesgo de desastres incorporada en la inversión pública en Colombia <p>Análisis cuantitativo del riesgo en la industria petroquímica</p> <p>Sistemas de gestión de seguridad de procesos en industrias peligrosas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Criterios avanzados en la aplicación de metodologías de análisis de riesgos. • Sistema Comando en Incidentes- ICS 100-200-300 • Entrenamiento, Administración y Primera Respuesta para equipos de respuesta a emergencias en trabajos de workover y perforación • Well Control orientado a Pulling • Rig Pass 			
11 GIT Regalías y Derechos Económicos	<p>Entrenamiento en: 1. Mecanismos y metodologías para la valoración de crudos en el mercado interno colombiano (casos prácticos con ejemplos específicos y orientados a las realidades del gas y los campos en el país).</p> <p>Mejoramiento de los sistemas de información utilizados para los procesos de liquidación de regalías y Derechos Económicos y de Distribución o Determinación de Asignaciones Directas de Regalías y, en especial, para el mantenimiento preventivo y evolutivo de los mismos.</p>	<p>Sería importante que las diferentes áreas de la entidad y servidores puedan ir adentrándose en los procesos de cambios que desde el sector se tienen previstos en el marco de la política de transición energética, especialmente en aquellos en los que vienen participando la ANH y las posibles implicaciones que los mismos puedan tener en las labores desarrolladas o a desarrollarse en el proceso de evolución de la entidad.</p>	<p>Sería importante que los funcionarios y colaboradores de la entidad puedan conocer o adorzar en el conocimiento de formas estratégicas de presentación de la información de la que se dispone y de los resultados de las áreas (elaboración y construcción de informes, presentaciones e indicadores más ágiles, inteligentes y sencillos de construir, alimentar y presentar para los clientes internos y también externos a la organización).</p>	

8.4 Comentarios Generales

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

- Los servidores públicos de la ANH reconocen la importancia de que el proceso de formación y capacitación sea constante y continuo, debido a que permite la adquisición de nuevos conocimientos, el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales, permitiendo la adaptación constante a los cambios y demandas del entorno.
- La participación en eventos de formación sirve de estímulo y reconocimiento a las buenas prácticas y gestión de los servidores de la Agencia, debido a que genera autoconfianza y autonomía en el desarrollo de las funciones asignadas.
- 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 mayor interrupción.
- Los servidores están muy contentos 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 funcionarios (Presidente, Vicepresidentes, Jefes de Oficina y líderes de grupo) 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.

- Es necesario que todos los actores de la ANH, en especial los servidores con personal a cargo, le otorguen la importancia requerida a las actividades del programa de capacitación, logrando así la planificación de la asistencia a dichos eventos de sus colaboradores, evitando las interrupciones durante su ejecución o las cancelaciones a última hora, generando costos innecesarios y pérdidas de cupos.
- Se debe 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.
- 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 y para los temas especializados solicitados por la VORyP.
- 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, resaltando que esto genera puntos adicionales en la adjudicación de reconocimientos del Programa Institucional de Incentivos y que esto puede incluirse como un compromiso en la evaluación del desempeño.
- Se propone realizar “una pequeña inducción”, a los contratistas recién se vinculan, para facilitar el desarrollo de sus labores, evitar reprocesos y posibilitar la generación de productos de mayor calidad y su inclusión en el trabajo colaborativo del área.
- Los servidores prefieren para las capacitaciones la modalidad híbrida (presencial y virtual) dado que se ajusta muy bien a la modalidad de Teletrabajo Suplementario 2x3, que actualmente tiene la ANH.
- Los servidores muestran preferencia porque las jornadas de capacitación sean a través de diplomados, cursos, talleres y seminarios.

Como resultado de la valoración del riesgo Psicosocial de 2023 y la intervención del clima laboral realizada en 2024, para la presente vigencia es necesario continuar con la estrategia de Transformando la Energía Organizacional, en talleres focales de acuerdo con los resultados arrojados en los talleres de “Transformando la Energía Organizacional - TEO” para cada dependencia, con miras a la consolidación de la cultura organizacional.

Es por ello por lo que, estos temas se abordaran alineados con lo dispuesto en Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, a través de talleres, cursos o jornadas teórico-prácticas, para facilitar la apropiación de herramientas y habilidades sobre:

- Compromiso participativo y democrático: código de integridad y buen gobierno, comunicación abierta y transparente, participación y atención al ciudadano, cultura organizacional participativa y democrática.

- Estrategias de Comunicación y Educación: Programación Neurolingüística, Comunicación estratégica y su característica social, económica y cultural que permite la conexión entre la organización y el entorno, Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal según tipo de interlocutor)
- Habilidades de transformación del conflicto: Desarrollo de habilidades para resolver conflictos, Habilidades de escucha para una comunicación eficaz, Análisis de situaciones y selección de escenarios eficaces, Reconocimiento y aceptación de la diversidad, generación de conductas y comportamiento no discriminativos.
- Práctica Reflexiva Continua: Liderazgo inspirador y motivador, Comunicación Asertiva y eficaz para líderes, Claridad de Roles y responsabilidades en el trabajo en equipo, Trabajo Colaborativo para consecución de metas comunes.
- Competencias comportamentales comunes a todos los servidores públicos que los servidores de la ANH consideran importante reforzar: Trabajo en equipo, Adaptación al Cambio, Aprendizaje continuo y orientación a resultados.

8.5 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 reincidencia. Los planes institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reincidencia, 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 2025 de la ANH, se contemplará la realización de jornadas de:

8.5.1 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.
6. Divulgación y reconocimiento de los beneficios de salario emocional que pueden disfrutar los servidores de planta vinculados.

8.5.2 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.

8.5.3 Evaluación de desempeño laboral

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

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

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

8.5.4 Programa de Bilingüismo

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

Al analizar los ejercicios realizados en vigencias anteriores se puede observar 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;
- Muchos de los participantes en el programa de bilingüismo no pertenecen a dependencias donde sus funciones impliquen el dominio de una segunda lengua.
- El mejor desempeño y aprovechamiento del curso de inglés se ha logrado en la modalidad presencial. Mientras que en la modalidad virtual se detectó alto nivel de deserción e incumplimiento, esto puede obedecer a que la virtualidad exige mayor disciplina y autogestión.
- De los 154 servidores que han participado en el programa, no todos han culminado los estudios con éxito y no se ha observado gran avance en el dominio de la segunda lengua en los participantes.

En consecuencia, para la presente vigencia se continuará fortaleciendo el programa de bilingüismo entre los servidores de la entidad, pero es necesario establecer unos criterios de selección de los participantes que prioricen el refuerzo de esas habilidades en servidores que estén en áreas que realmente lo necesitan y premiar a los servidores que han tenido un buen desempeño en los cursos, sobre los que no han culminado con éxito sus estudios. Así mismo, excluir del programa a los servidores que se han inscrito y no han participado en el curso sin ninguna justificación.

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

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

9. Ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación – PIC ANH 2025

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 2025, la Agencia cuenta con un presupuesto asignado de \$ 505.017.829 el rubro A-02-02-02-009-002 de Servicios de Educación. Es importante indicar que del presupuesto antes mencionado es necesario realizar el traslado de recursos para el fondo ANH-Icetex.

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 2025 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 2025. 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 2025 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 - DAFF: 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.

10. 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 2025.

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, designarán 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 2025 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 sólo podrán ser incluidas si contribuyen con el propósito de fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos de la ANH y si existe presupuesto disponible.

10.1 Evaluación y Seguimiento

Corresponderá al Grupo de Talento Humano, con el acompañamiento de los miembros de la Comisión de Personal realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan.

En tal sentido, se realizará el monitoreo de las acciones de manera bimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2025. Con el fin de realizar el seguimiento y en caso de ser necesario implementar la mejora en el desarrollo de las actividades planteadas para la vigencia.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan Institucional de Formación y Capacitación PIC - ANH 2025 se describen a continuación:

- **Indicador de Cumplimiento:** Ejecución de actividades de Plan Institucional de Formación y Capacitación PIC 2025 contra las actividades planeadas en un periodo determinado.
- **Cobertura:** número de servidores de la ANH que participan en cada actividad prevista en el cronograma de Formación y Capacitación.

- **Medición de la satisfacción:** nivel de satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el Plan Institucional de Formación y Capacitación PIC, cada vez que se realizan.
- **Cobertura:** número de servidores de la ANH que participan en actividades ofrecidas por otras entidades por orientación de la ANH o por interés propio.

10.2 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.

11. Anexos

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