

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
VIGENCIA 2024**

**SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA**

ENERO DE 2024

1. INTRODUCCIÓN

Con la expedición del Decreto 1083 de 2015, las entidades públicas deben planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación, con el propósito de contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad por medio de las capacitaciones, programadas que contiene el PIC 2024; priorizando las necesidades más indispensables para el Ministerio de Minas y Energía. El objetivo de los procesos de formación y capacitación en las entidades públicas es mejorar la calidad de la prestación de servicios a cargo del Estado, generar bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, a través del desarrollo de competencias y capacidades específicas en los servidores públicos.

El Plan Anual Institucional de Formación y Capacitación del Ministerio de Minas y Energía – PIC 2024 se fundamenta en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias, el cual fue adoptado mediante Decreto 1083 de 2015.

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 del ciudadano y del sector minero energético.

2. JUSTIFICACIÓN

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

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

Con el fin de abordar estas obligaciones, las entidades públicas, entre las cuales se encuentra el Ministerio de Minas y Energía, deben establecer un plan de formación y capacitación estructurado, que responda a necesidades concretas de desempeño, que incida directamente en la consecución de los resultados institucionales esperados, en cumplimiento del propósito dado y así mismo satisfaga las necesidades de la comunidad y de la ciudadanía.

El diagnóstico de necesidades tiene varias fuentes de información. Por una parte, el resultado de la valoración cualitativa de las competencias comportamentales de los servidores en desarrollo del proceso de evaluación del desempeño, en el cual se identifican las fortalezas y oportunidades de mejora, así como en la observación de los

conocimientos específicos que deben tener los servidores públicos para el desempeño de sus cargos, las cuales se agrupan por temáticas.

De otra parte, se solicitó a través de una encuesta las necesidades de capacitación para la actual vigencia las cuales se desarrollaran durante la vigencia 2024 aunado a las solicitudes por dependencia que se realizaron a los líderes con el fin de establecer las necesidades por área, de esta forma se identificaron las brechas del conocimiento de cada uno de los equipos de trabajo, respecto de las prioridades institucionales y gubernamentales. Con toda esta información la Subdirección de Talento Humano basado en el presupuesto disponible y orientado por las directrices de la administración, llevará a cabo la priorización y selección de las temáticas a desarrollar en la presente vigencia.

El PIC 2024 del Ministerio de Minas y Energía estará orientado a reforzar las competencias de sus servidores, a través de los programas enmarcados en la estrategia de la Universidad de la Energía que a su vez contribuyan con el logro del propósito del Ministerio, el fortalecimiento de la identidad institucional y sentido de pertinencia, la construcción compartida y colectiva de la cultura organizacional de los servidores públicos de la Entidad, propendiendo por la administración de lo público con eficiencia, honestidad, transparencia, austeridad y resultados. Así mismo, busca incentivar a los funcionarios mediante la realización de cursos cortos que abarquen temas orientados a la asertividad en el manejo del tiempo, construcción de trabajo digno, transición energética, desarrollo de habilidades, inclusión, constructores de paz, esquemas de salud y seguridad en el ámbito laboral, entre otros.

El plan de capacitación institucional está diseñado de manera vinculante, con enfoque de género identificando servidores y colaboradores capacitados en equidad de género, fortalecimiento del rol de la mujer y comprometidos con la transformación cultural del Ministerio y del Sector Minero-energético.

A su vez se constituye en soporte para el fortalecimiento de las estrategias de transformación cultural adoptadas por el Ministerio, para la implementación de acciones que aporten a generar una cultura incluyente frente a las relaciones sociales y comportamientos entre los colaboradores, evidenciables en el cumplimiento de los retos organizacionales y del sector.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo integral de los servidores públicos del Ministerio de Minas y Energía por medio del fortalecimiento de sus competencias laborales, conocimientos, habilidades y destrezas, en procura de un modelo sostenible y altamente competitivo que facilite al Ministerio adaptarse a los cambios y responder a las demandas del entorno.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar, mediante las acciones de formación y capacitación, competencias en los servidores públicos, con el objeto de incrementar la efectividad de la Entidad.
- Formar a los servidores públicos en los procesos pertinentes de la administración de los recursos públicos, que favorezcan el buen servicio de la Entidad.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y logro de los objetivos institucionales.
- 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 conflictos, propiciando el cambio de actitud, de solidaridad y pertenencia de los empleados del Ministerio de Minas y Energía.

- 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.
- Desarrollar el programa de inducción institucional en el marco de la Universidad de la Energía dirigido a los servidores que se vinculen al Ministerio de Minas y Energía, con el propósito de integrarlos dentro de la transformación cultural a nuestro nuevo sistema de valores institucionales, SIENTO, familiarizarlos con el servicio público, visión y objetivos del Ministerio y sentido de pertenencia.
- A través de programa de reinducción, en el marco de la Universidad de la Energía, reorientar a los servidores públicos en los cambios que se produzcan al interior del Ministerio, en sus dependencias, procesos y/o servicios.

El Plan Institucional de Capacitación vigencia 2024 se encuentra asociado a los objetivos estratégicos del Plan de Capacitación “*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 del Ministerio de Minas y Energía, en aras de asegurar el cumplimiento del propósito superior, los objetivos y metas transformacionales.

4. MARCO JURIDICO

El Plan Institución de Formación y Capacitación al interior de las entidades del Estado tiene como marco la Constitución Política de 1991, las directrices de la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998 reglamentados por el Decreto 1227 de 2005 en sus artículos 65, 66, 67 y 68. De conformidad con lo establecido en el literal c) del artículo 3º del Decreto 1567 de 1998: *“Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará, con una periodicidad mínima de un año, su plan institucional de capacitación”*.

La orientación en la elaboración de los planes específicos institucionales que deben ejecutar las entidades públicas, se encuentra establecida en el Decreto 4665 de 2007, el cual desarrolló el Artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, y determinó que el diseño y divulgación de los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias, está a cargo del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.

En cumplimiento de lo establecido en el Decreto 4665 de 2007 el DAFP y la ESAP elaboraron la *“Guía para la Formulación del Plan Nacional de Capacitación –PIC –, con base en la metodología de Proyectos de Aprendizaje en Equipo”*. De acuerdo con la citada Guía, *“La normativa vigente reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinó las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales”*.

Artículo 54 de la Constitución Política *“es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”*.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Ley 1960 de 2019 Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, por los cuales se establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 2.2.4.2 Decreto 1083 de 2015 modificado por el artículo 1 del decreto 815 del 2018.

Artículo 2.2.22.3.2. del Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017

Artículo 3º ley 1960 de 2019 que modifica el literal g del artículo 6o del Decreto-ley 1567 de 1998

Artículo 123 de la Constitución Política de 1991

Decreto Ley 1567, 1998, Art. 2. Departamento Administrativo de la Función Pública

Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudio 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.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el

Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela de Administración Pública, “diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucional de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias”.

Formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE - Identificar los objetivos de la dependencia y los temas de capacitación para la vigencia 2024.

De acuerdo con lo establecido en el decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” numeral" en el numeral 2.2.22.3.14., establece que las entidades públicas deberán integrar los planes institucionales y estratégicos entre los que se encuentra en el numeral 8 “Plan Institucional de Capacitación”.

Resolución 104 de marzo de 2020 por medio de la cual el Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. Establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.

5. MARCO CONCEPTUAL

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos se desarrolla a partir de las orientaciones planteadas por el DAFP y la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, con base en Proyectos de Aprendizaje en Equipo, del cual se puede resaltar lo siguiente:

Enfoque Conceptual: El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, para el Desarrollo de Competencias utiliza el enfoque constructivista. *“El constructivismo plantea que la construcción del conocimiento es una interacción activa y productiva entre los significados que el individuo ya posee y las diferentes informaciones que le llegan del exterior, el conocimiento científico es una verdad provisional, sometida a una revisión permanente. En este modelo constructivista lo que interesa es que el individuo aprenda a aprender, que sea capaz de razonar por sí mismo, de desarrollar su propia capacidad de deducir, de relacionar, de elaborar síntesis...”* y en nuestra entidad, especialmente de transmitir el conocimiento adquirido. *“Solo hay verdadero aprendizaje cuando hay proceso, cuando hay autogestión de los educandos y cuando se contribuye al desarrollo de la persona y a humanizarla”.*

Basado en el enfoque constructivista las entidades deben adoptar el Plan Institucional de Capacitación a partir de la estrategia de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAE, que consiste en tomar el esquema de aprendizaje colaborativo y la educación basada en problemas para fundamentar los procesos de formación. Esta estrategia implica constituir equipos conformados por personas con diferentes experiencias, que trabajan juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos, de tal forma que planeen, ejecuten y evalúen proyectos que tienen aplicación en el mundo laboral y que les permite aprender.

Los integrantes de un proyecto deben asumir el protagonismo, el liderazgo, la iniciativa y la responsabilidad por su aprendizaje y, simultáneamente, deben propiciar cambios en la labor realizada como consecuencia del desarrollo del proyecto.

El resultado debe ser evaluado de tal forma que el proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada funcionario, aun cuando no se haya conseguido la resolución del problema, sea el eje del “proyecto de aprendizaje en equipo”.

La Política Nacional de Formación y Capacitación plantea como los principales retos los siguientes:

- *Capacitación con enfoque en competencias:* Impulsar el tema de las competencias como eje de la propuesta pedagógica.
- *Educación informal y para el trabajo y el desarrollo:* Vincular a todos los empleados públicos del Ministerio de Minas y Energía en procesos de aprendizaje.
- *Prioridades regionales y nacionales:* Atender las necesidades concretas de capacitación de las entidades públicas de los órdenes nacional y territorial.
- *Proyectos de aprendizaje a partir de situaciones problemáticas:* Orientar la gestión de la capacitación bajo el enfoque de Aprendizaje en Equipo.

Para el cumplimiento de los anteriores retos se plantean los siguientes lineamientos:

- Reconocer que el proceso de modernización y mejoramiento de la gestión pública tiene grados diversos de implementación y que debe ser dinámico para responder a las necesidades del medio y adaptarse a los cambios.
- Buscar la profesionalización y especialización del empleo público en la entidad articulando la gestión y desarrollo integral del talento humano a la estrategia institucional.
- Establecer como prioridad que la capacitación debe favorecer el desarrollo de las competencias laborales que faciliten la implementación, mantenimiento y mejoramiento del Sistema de Gestión de la Calidad institucional.

- Adoptar el enfoque de la formación basada en competencias laborales como un esquema de enseñanza y aprendizaje, en y para lograr resultados laborales individuales que impacten y se reflejen en las metas institucionales.
- Para la realización de los diferentes eventos de formación, tanto en cobertura de los servidores públicos como en el tipo de capacitación, el Ministerio de Minas y Energía, tendrá en cuenta el marco normativo existente sobre la materia y aquel que sea expedido por el Gobierno Nacional.

Dentro de los lineamientos pedagógicos, la política contempla:

- La educación basada en problemas.
- La programación de la capacitación en forma de proyectos de aprendizaje.
- El establecimiento de estrategias internas y externas para potenciar el aprendizaje de los equipos.
- Las evidencias de desarrollo individual para la evaluación de aprendizajes.

6. DEFINICIONES

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

Capacitación: Se entiende por capacitación 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”1.1 Artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 Departamento Administrativo de la Función Pública.

Educación formal: Entendida como aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducente a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. Tienen derecho a acceder a los programas de educación formal los empleados con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando cumplan los requisitos señalados en la normativa vigente.

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios: se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

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

tiene acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

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

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

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

Competencias Laborales: 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”.

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

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

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

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

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: “El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG se define como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar,

hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”.

Principio de Profesionalización: “Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Servidor Público: “Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio”.

Sistema Nacional de Capacitación: “Conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios”.

7. PRINCIPIOS GENERALES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La capacitación de los servidores públicos del Ministerio de Minas y Energía ha obedecido a los siguientes principios, dentro de los cuales se elabora el Plan Institucional de Capacitación:

1. El proceso de detección de necesidades por dependencias, resultados de la valoración de competencias, observaciones de la evaluación del desempeño laboral, identificación de prioridades institucionales requeridas para la formulación, la ejecución y la evaluación de los planes, programas y proyectos de la entidad, que partirá de la acción conjunta entre ésta y sus funcionarios.
2. Cada vigencia se adoptará un plan institucional de capacitación – PIC, aprobado por el Representante Legal del Ministerio de Minas y Energía o su delegado, dirigido a atender las necesidades de capacitación, a desarrollar los programas de formación y las necesidades detectadas por las áreas. Este será la línea base para la ejecución de las actividades de capacitación.
3. En todo caso, el plan institucional de capacitación debe articularse con los planes, programas y proyectos institucionales y sectoriales y guardará concordancia con los parámetros que imparta el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como del presupuesto que el Ministerio de Minas y Energía asigne para la correspondiente vigencia.
4. El plan institucional de capacitación tendrá como eje central la visión y el propósito superior del Ministerio de Minas y Energía, frente al desarrollo integral del empleado, procurando su crecimiento armónico y profesionalización para el mejoramiento de la gestión institucional y su desempeño personal, facilitándole condiciones seguras y saludables para el desempeño de sus labores.

5. Todos los servidores públicos del Ministerio de Minas y Energía gozarán de igualdad de oportunidades para su participación en los programas que se adelanten en la Entidad, guardando los criterios de población beneficiaria definidos en la normativa vigente y en los requisitos establecidos en el presente documento.
6. La capacitación es un proceso continuo que favorece el desarrollo de los servidores y debe corresponder a las funciones que está ejerciendo la persona postulada y beneficiaria de la misma o guarda estrecha relación con las prioridades y requerimientos institucionales.
7. Los programas de capacitación y formación, así como los de educación formal, reforzarán el desarrollo de las competencias funcionales, comportamentales y estratégicas que el Ministerio definió para toda la población que debe apoyar la construcción de la cultura organizacional. Los funcionarios tendrán un programa de formación, que guardará coherencia con los niveles requeridos de desarrollo de competencias establecidas para los respectivos empleos y/o las prioridades institucionales.
8. La capacitación es una obligación de la administración, un derecho y un deber de los servidores públicos cuando es patrocinada y/o autorizada por el Ministerio, por lo que cada servidor deberá asistir a eventos de formación y capacitación.
9. La Secretaría General, a través de la Subdirección de Talento Humano, o quien haga sus veces, llevará el registro y realizará seguimiento del avance del programa de formación de cada empleado.
10. De igual forma la Subdirección de Talento Humano propenderá que el conocimiento adquirido por los servidores públicos como consecuencia de procesos de capacitación organizado por el Ministerio de Minas y Energía sea transmitido o

replicado a otros servidores públicos del Ministerio. Así mismo, definirá mecanismos para estructurar las memorias institucionales del Ministerio de Minas y Energía.

11. Como consecuencia del numeral anterior, los servidores públicos se comprometen a replicar o transmitir los conocimientos adquiridos en actividades de capacitación desarrolladas por el Ministerio de Minas y Energía, directamente o a través de diferentes fuentes.
12. Los estudios y programas de formación y capacitación, así como los de educación formal, no pueden interferir con el cumplimiento de las funciones asignadas al servidor público ni a la dependencia a la cual se encuentre adscrito. Corresponde a los jefes inmediatos velar porque ello no suceda.
13. El tiempo laboral que se utilice para cursar en el país pregrados o posgrados (educación formal), que no se tipifiquen como comisiones de estudios, deberá ser compensado en la misma proporción durante su realización y deberá ser comunicado a la Subdirección de Talento Humano, con el fin de no afectar la prestación del servicio.
14. Dadas las medidas de austeridad existentes y con el fin de procurar la optimización de los recursos existentes, los eventos de carácter misional tendrán preponderancia sobre los que versen en temáticas de gestión o apoyo; de igual forma tendrán prelación los eventos que proporcionen mayor cobertura sobre los eventos de interés particular.

FASES DE DIAGNÓSTICO

El diagnóstico inicial del Plan Institucional de Capacitación – PIC se realizó incluyendo diversas fuentes de información.

FASE UNO

1. Prioridades institucionales de acuerdo con las directrices del Gobierno Nacional y del sector, del Plan de Desarrollo Administrativo y el Plan de Acción del Ministerio de Minas y Energía 2024.
2. Necesidades identificadas por cada una de las dependencias del Ministerio de Minas y Energía a través de encuestas de necesidades de capacitación y de solicitudes de formación de los jefes de área.

FASE DOS

Basados en las necesidades institucionales y atendiendo los lineamientos del Gobierno Nacional dados a través del Plan de Desarrollo Nacional y Sectorial, se programarán capacitaciones de carácter obligatorio, dada la importancia de los tópicos a intervenir. Algunas de las prioridades a atender en la presente vigencia son:

- Inducción y reinducción a la Entidad, con el fin de proporcionar a los servidores del Ministerio de Minas y Energía, el conocimiento de la estructura organizacional, el sistema integrado de gestión y control, las funciones de la entidad y su interrelación, facilitando la interiorización y apropiación del propósito superior, visión, objetivos y metas transformacionales.
- Ejecución de actividades que fortalezcan el desarrollo competencias del saber conocer de cada una de las áreas misionales, en la que se encuentren incluidos procesos de actualización normativa y de desarrollos técnicos como formulación de proyectos energéticos sostenibles, líneas base de Yacimientos no Convencionales y estrategias de normalización de trabajadores informales, entre otros.
- Ejecución de actividades que contribuyan al proceso de servidores constructores de Paz en cumplimiento de los acuerdos de paz que apuntan al sector minero-energético

- Ejecución de actividades que fortalezcan el desarrollo y afianzamiento de habilidades que agilicen los trámites administrativos tales como temas contractuales, financieros y presupuestales.

8. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO

El Ministerio de Minas y Energía cuenta con una planta de personal de 305 empleos, la cual, a 31 de diciembre de 2023, se encuentra provista en un 91.28% lo que corresponde a 273 empleos, como se refleja en el siguiente cuadro:

A. PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR NIVEL JERARQUICO		
NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
Directivo (ministro, Viceministros, Secretario General, Directores Técnicos, Jefes de Oficina, Subdirectores)	14	5.14%
Asesor (Asesores y jefes de Oficinas Asesoras)	40	9.18%
Profesional (Profesional Especializado y Profesional Universitario)	134	49.08%
Técnico (Técnicos Administrativos y Operativos)	15	5.24%
Asistencial (Auxiliares Administrativos, secretarios ejecutivos, Auxiliares de Servicios Generales, Conductores Mecánicos)	70	22.64%
TOTAL	273	91.28%

Fuente: Subdirección de Talento Humano – diciembre de 2023

A la fecha de la elaboración del presente documento en el nivel asesor se encuentran vinculados 40 servidores públicos que representan el 14.65% aproximado de la planta provista. El 49.08% aproximadamente son empleados del nivel profesional, el 5.49% pertenecen al nivel técnico y el 25.64% al nivel asistencial. Como se evidencia, la gestión institucional está soportada en empleados de los niveles Asistencial y Profesional.

B. PLANTA PROVISTA POR GÉNERO		
GENERO	NÚMERO	PORCENTAJE
Mujeres	132	48.35%
Hombres	141	51.65%
TOTAL	273	100%

Fuente: Subdirección de Talento Humano – diciembre 2023

Por género, el 51.65% de las personas vinculadas en la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía son hombres, con un total de 141 cargos provistos con este género y el 48.35%, esto es, 132 cargos, están siendo ocupados por mujeres.

C. DISTRIBUCIÓN POR RANGO DE EDAD		
RANGO	NÚMERO	PORCENTAJE
22 a 32 años	33	12.09%
33 a 43 años	94	34.43%
44 a 54 años	87	31.87%
55 o más	59	21.61%
TOTAL	273	100%

Fuente: Subdirección de Talento Humano – diciembre 2023

Por distribución etaria, el rango de edad comprendido de 33 a 43 años es el preponderante en el Ministerio de Minas y Energía con un peso porcentual del 34.43%, son 94 empleados los que se encuentran incluidos en este rango. En contraposición, la

población más joven del Ministerio es la que tiene una menor representación en la planta provista, siendo 33 personas que se encuentran en este rango de edad, del universo existente y que representa el 12.09%.

D. DISTRIBUCIÓN DISCIPLINAS ACADÉMICAS EN PREGRADO		
RANGO	NÚMERO	PORCENTAJE
Administración de Empresas	37	13.55%
Administración de Empresas y Gestión Ambiental	1	0.36%
Derecho	47	17.21%
Administración Pública	9	3.29%
Administración Ambiental y de los Recursos Naturales	2	0.73%
Administración Turística y Hotelera	1	0.36%
Antropología	1	0.36%
Comercio internacional	2	0.73%
Comunicación Social y Periodista	2	0.73%
Contaduría Pública	10	3,66%
Bibliotecólogo y Archivista	1	0.36%
Economía	9	3.29%
Finanzas y Relaciones Internacionales	1	0.36%
Física	2	0,73%
Geología	5	1.83%
Ingeniería Ambiental	2	0,73%
Ingeniería Catastral y Geodesta	2	0,73%
Ingeniería Civil	4	1.46%
Ingeniería de Minas	7	2.56%
Ingeniería de Petróleos	7	2,56%
Ingeniería de Sistemas	4	1,46%
Ingeniería Eléctrica – Electricista – Electrónica - Electromecánica	19	6.96%

D. DISTRIBUCIÓN DISCIPLINAS ACADÉMICAS EN PREGRADO		
RANGO	NÚMERO	PORCENTAJE
Ingeniería Geológica	5	1.83%
Ingeniería Industrial	7	2.56%
Ingeniería Mecatrónica	1	0.36%
Ingeniería Metalúrgica	3	1.09%
Ingeniería Química	1	0,36%
Ingeniería en Telecomunicaciones	1	0,36%
Ingeniería de Minas y Metalurgia	2	0,73%
Ingeniero en Energía	1	0,36%
Ingeniería Telemática	1	0.36%
Licenciatura en Educación Preescolar	1	0,36%
Licenciatura en Física	1	0.36%
Politología	3	1.09%
Psicología	5	1.83%
Publicista	1	0.36%
Químico	1	0.36%
Relaciones Internacionales	1	0,36%
Sociología	1	0.36%
Ingeniería Sanitaria y Ambiental	1	0.36%
Filosofía	1	0.36%
Licenciatura en Ciencias Sociales	1	0.36%
Sin pregrado	59	21.06%
TOTAL	260	100%

Fuente: Subdirección de Talento Humano – diciembre de 2023

De acuerdo con lo anterior, las profesiones con mayor representatividad en el Ministerio son: Derecho con un 17.21%, Administración de Empresas 13.55%, Ingeniería eléctrica,

electrónica y electricista con un 6.96%. Siguen en su orden Contaduría Pública con un 3.66%, Economía 3.46%, Ingeniería de Minas e Ingeniería de Petróleos con un 2,56%.

9. PLAN DE ACCIÓN 2024

9.1. PRESUPUESTO Y ACTIVIDADES

El presupuesto aprobado para la vigencia fiscal de 2024 para capacitación no formal (para el trabajo y el desarrollo humano), se presenta de manera general a continuación:

CÓDIGO	NOMBRE RUBRO	VALOR
	Presupuesto Fondo Especial de Becas y Apoyos Financieros	\$400.000.000.oo
	Marcador de Género	\$20.000.0000.oo
	Total, Capacitación	\$420.000.000.oo

9.2. RESPONSABLES

La secretaria general a través de la Subdirección de Talento Humano será la encargada de diseñar, socializar e implementar el plan de formación y capacitación de la Entidad – PIC 2024.

El Plan de Formación y Capacitación tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024 para la ejecución del mismo 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.

Todos los eventos y actividades de formación, entrenamiento o capacitación organizados que se generen al interior de las dependencias, deben reportarse por éstas a la Subdirección de Talento Humano, quien 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.