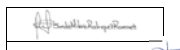


FORMATO MATRIZ DE FORMULACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE PLANES INSTITUCIONALES TALENTO HUMANO								SIG
							TNAF-32	
							19/07/2023	V.3
NOMBRE DEL PLAN O PROGRAMA: Plan Institucional de Capacitación - 2024								
TEMA O ACTIVIDAD	PRIORIZACIÓN TEMÁTICA	POBLACIÓN OBJETIVO	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	PROGRAMA PARA LA VIGENCIA		CANTIDAD EJECUTADA	% DE CUMPLIMIENTO	SEGUIMIENTO Y CONTROL
				CANTIDAD	TRIMESTRE			
1.Trámites Contractuales	PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	Supervisores de contratos, enlaces de contratación.	Subdirección de Talento Humano Grupo de Gestión Contractual	1	III	1.0	100%	II Trimestre: El comité del Fondo Especial de Becas aprobó la realización de la capacitación para supervisores la cual se ejecutará en el mes de septiembre. III Trimestre: Se llevo a cabo la capacitación con la Universidad Eafemado sobre Contratación, con la participación de 60 funcionarios y contratistas.
2. Inducción y Reinducción (alineación institucional)	PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Funcionarios de todas las áreas; Contratistas en la alineación institucional.	Subdirección de Talento Humano	2	II - IV	2.0	100%	II Trimestre: Se realizó jornada de inducción en el mes de marzo con la participación de 10 funcionarios. III Trimestre: Se realizó jornada de inducción en el mes de septiembre con la participación de 23 funcionarios.
3. Capacitación en Acoso Laboral y Sexual y Equidad de la Mujer	MUJER, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	Funcionarios de todas las áreas	Subdirección de Talento Humano Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales	2	III - IV	2.0	100%	II Trimestre: Se llevo a cabo la capacitación sobre Sesgos inconscientes, diversidad para promover la equidad de género, con la participación de mas de 50 participantes. IV Trimestre: Se llevo a cabo la Conmemoración del Día Internacional por la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres con la participación de mas de 200 participantes.
5. Análisis institucional - Bases de datos - Análisis de datos (Incluye Power BI) - estadísticas con enfoque de género	MUJER, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	Funcionarios de todas las áreas Contratistas en la alineación institucional - enfoque de género.	Subdirección de Talento Humano SG - Grupo de TICs	1	III	1.0	100%	IV Trimestre: Se llevo a cabo el curso de Excel y Powe BI con mas de 35 funcionarios. II Trimestre: Durante este trimestre se realizaron las siguientes actividades: taller visión estratégica, taller de liderazgo transcendental, taller rompiendo el molde, prevención y atención a las violencias contra las mujeres.
6. Manejo de Software de Herramientas Ofimáticas - Seguridad digital - Análisis de datos para territorios	TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Funcionarios de todas las áreas	Subdirección de Talento Humano SG - Grupo de TICs	2	II - III	2.0	100%	IV Trimestre: Se llevo a cabo las capacitaciones de Seguridad Informática, entre las que figuran: el lado oscuro del ciberespacio, Cómo ser obsequeiros en tiempos de Inteligencia Artificial e ingeniería social.
7. Programa de Bilingüismo	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Funcionarios de todas las áreas	Subdirección de Talento Humano	1	III	1.0	100%	I Trimestre: Se inició el acercamiento con los posibles nuevos proveedores para el programa de bilingüismo para el periodo 2024. II Trimestre: El comité del Fondo Especial de Becas autorizó la realización del programa de Bilingüismo con Consult English para 45 funcionarios. III Trimestre: Se realizó el examen de los 45 funcionarios dentro del programa de Bilingüismo. IV Trimestre: Se realizó el curso de Ingles con la participación de mas de 40 funcionarios.
8. Actualización normas legales vigentes del sector minero energético	PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Funcionarios de todas las áreas	Subdirección de Talento Humano Secretaría General Oficina Asesora Jurídica	4	I - II - III - IV	4.0	100%	I Trimestre: Se realizaron las mesas relacionadas con el código minero desde el despacho de la viceministra de minas con la participación de 20 personas. Se realizó capacitación en TEJ con la participación de Ecopetrol y aproximadamente participación de 200 personas. II Trimestre: Se realizó curso sobre Derecho de Energías Renovables para 1 funcionario de la entidad. III Trimestre: se realizó el curso de "Contexto internacional en la lucha contra el cambio climático" con la participación de 136 funcionarios y contratistas.
9. Fortalecimiento de las habilidades para el servicio al ciudadano - Cultura de servicio y protocolos de atención	TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Funcionarios de todas las áreas	Grupo de Relacionamento con el Ciudadano y Gestión de la Información	6	II - III - IV	4.5	75%	II Trimestre: Durante el II trimestre se desarrollaron 18 jornadas de capacitación relacionadas con habilidades para el servicio al ciudadano. III Trimestre: Durante este trimestre se realizaron las capacitaciones de: transferencias electrónicas de documentos físicos a digitales; Infraestructura de Datos Espaciales del Sector Minero-Energético; evisor de la Infraestructura de Datos Espaciales del Sector
10. Principios de la Función Pública - Evaluación de Desempeño Laboral - Gobierno abierto - Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)	PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	Funcionarios de todas las áreas	Subdirección de Talento Humano	4	I - II - III - IV	4.0	100%	I Trimestre: Se han realizado capacitaciones con la CNSC sobre EDL, se han realizado mesas de trabajo con función pública para el tema de política de integridad y acuerdos de gestión de gerentes públicos. II Trimestre: Se realizó capacitación con la CNSC sobre EDL. III Trimestre: Se realizó capacitación con la CNSC sobre EDL, taller de lenguaje claro; Taller práctico "La honestidad como pilar de una cultura íntegra y transparente". IV Trimestre: Se llevo a cabo la capacitación "Ser servidor público: un compromiso con la transparencia e integridad"
11. Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía (Incluye huella de Carbono, Cambio Climático, Carbono Neutralidad)	TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Funcionarios de todas las áreas	Subdirección de Talento Humano Subdirección Administrativa y Financiera	2	III - IV	2.0	100%	IV Trimestre: Se llevo a cabo el ciclo de conferencias de Energías Renovables en la Transición Energética con la participación de mas de 100 funcionarios. Igualmente, se llevo a cabo el Diplomado de Huella de Carbono.
12. Herramientas Propias de la Gestión del Ministerio (ARGO, NEON, SIGEP, SECOOP entre otras)	TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Funcionarios de todas las áreas	Subdirección de Talento Humano	4	I - II - III - IV	4.0	100%	I Trimestre: Se realizaron 13 sesiones de capacitaciones sobre sistema de correspondencia Argo, y 4 sesiones de capacitación en Neon. II Trimestre: Se realizaron sesiones de capacitaciones sobre sistema Neon. IV Trimestre: Se realizaron las capacitaciones sobre los cambios y ajustes realizados a la plataforma Neon.
13. Gestión del Talento Humano por Competencias - Creatividad e innovación - Herramientas para la obtención de resultados (Incluye TEJ)	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Servidores y colaboradores	Subdirección de Talento Humano	3	II - III - IV	3.0	100%	II Trimestre: se han desarrollado 14 Talleres para el desarrollo de competencias con una participación de 324 servidores y contratistas. III Trimestre: se han desarrollado diferentes talleres para el desarrollo de competencias con una participación de 200 servidores y contratistas IV Trimestre: Se desarrollaron diferentes talleres y actividades de sensibilización con relación a competencias, igualmente, se llevaron a cabo las 3 jornadas de capacitación de TEJ con la universidad UNIR con la participación de mas de 100 servidores.
AVANCE DE EJECUCIÓN DEL PLAN				32		30.5	95%	
ANÁLISIS Y EVALUACIÓN: Desde la Subdirección de Talento Humano, Implementamos las acciones necesarias para garantizar el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024, alcanzando la ejecución del 95% de las capacitaciones programadas y logrando así la meta esperada. Estas capacitaciones estuvieron alineadas con los principios de la Transición Energética Justa (TEJ), asegurando que los servidores fortalecieron sus competencias en temas clave para la modernización del sector, la sostenibilidad y la eficiencia en la gestión de los recursos energéticos. No obstante, se han identificado áreas de mejora, particularmente en la participación en las capacitaciones virtuales. A pesar de que los temas abordados fueron de interés y solicitados por los propios servidores, se evidenció una baja conexión en algunos espacios formativos. En este sentido, es fundamental desarrollar estrategias innovadoras que fomenten la asistencia y el compromiso, ya sea mediante incentivos, metodologías más dinámicas o el uso de plataformas más interactivas. De cara a la vigencia 2025, uno de los principales retos será fortalecer la medición del impacto de las capacitaciones, estableciendo indicadores específicos que permitan evaluar su pertinencia, aplicabilidad y contribución al desempeño institucional. Esto garantizará que la oferta formativa responda efectivamente a las necesidades del talento humano y a los objetivos estratégicos del Ministerio, consolidando el papel de la capacitación como un pilar fundamental para la Transición Energética Justa.								
RECOMENDACIONES: Hacer más seguimiento a los funcionarios que no asisten a las capacitaciones a las cuales están agendados.								


 Sandra Milena Rodríguez Ramírez