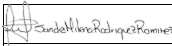


	FORMATO MATRÍZ DE FORMULACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE PLANES INSTITUCIONALES TALENTO HUMANO	 T-TH-F-12 19-07-2023 V-3
---	---	---

NOMBRE DEL PLAN O PROGRAMA: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN II TRIMESTRE 2025								
TEMA O ACTIVIDAD	TIPO DE EVENTO	POBLACIÓN OBJETIVO	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	PROGRAMA PARA LA VIGENCIA		CANTIDAD EJECUTADA	% DE CUMPLIMIENTO	SEGUIMIENTO Y CONTROL
				CANTIDAD	TRIMESTRE			
1. Inducción general a servidores	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Nuevos Funcionarios del MME	Subdirección de Talento Humano	4	I - II - III - IV	1	10%	I Trimestre: Se encuentra en proceso la gestión del contrato que permitirá llevar a cabo la inducción general dirigida a los servidores. II Trimestre: Se cuenta con el contrato para realiar la actividad sin embargo, dado la agenda de actividades es necesario reprogramar la inducción y reinducción de este segundo trimestre
2. Reinducción Institucional	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Funcionarios del MME	Subdirección de Talento Humano	1	IV			
3. Contratación Estatal	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Funcionarios del MME	STH - SAF	2	II - III			II Trimestre: Debido a los ajustes que se debieron realizar dentro del fondo de becas, esta actividad se debió reprogramar para el III y IV trimestre
4. Acoso Laboral y Sexual y Equidad de la Mujer y Genero	EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	Funcionarios del MME	STH - OAA5 - Comité de Genero - Comité de Convivencial Laboral	2	II - III	1	50%	II Trimestre: El día 03 de abril el Departamento Administrativo de la Función Pública, realizó el foro virtual denominado: Por un Servidor Publico mas sensible con los derechos de las mujeres
5. Analítica institucional - Bases de datos - Analítica de datos	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Funcionarios del MME	STH - OPGI	1	III			
6. Transformación digital, Gobierno Digital, Manejo de Software y Herramientas Ofimáticas	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Funcionarios del MME y su grupo familiar	STH - TICs	3	II - III - IV	1	33%	II Trimestre: El Grupo de Tics ha realizado diferentes capacitaciones sobre transformación digital y manejo de software
7. Servicio al Ciudadano, PQRS, Protocolo atención al ciudadano y Moodle Solaris	EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	Funcionarios del MME	Grupo de Relacionamento con el Ciudadano y Gestión de la Información	3	II - III - IV	1	33%	II Trimestre: El Grupo de de Relacionamento con el Ciudadano y Gestión de la Información ha realizado diferentes capacitaciones sobre PQRS
8. Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción	EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	Funcionarios del MME	Subdirección de Talento Humano	2	II - III	1	50%	II Trimestre: El día 03 de abril el Departamento Administrativo de la Función Pública, realizó la socialización de la gestión preventiva de conflicto de interés
9. Comunicación efectiva Liderazgo y Trabajo en equipo	EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	Funcionarios del MME	Subdirección de Talento Humano	2	II - III			
10. Gestión de calidad y mejora continua.	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Funcionarios del MME y su grupo familiar	STH - OPGI	1	IV			
11. Gestion pública (Incluye MECI, MIPQ, TEJ)	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Funcionarios del MME	Subdirección de Talento Humano	2	II - III	1	50%	II Trimestre: se desarrolló el diplomado en Inversión Pública realizado en conjunto con la Oficina de Planeación y Gestión Internacional.
12. Presupuesto Público	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Funcionarios del MME	Subdirección de Talento Humano	1	III			
13. Clima y cultura organizacional	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Funcionarios del MME	Subdirección de Talento Humano	2	II - IV	1	50%	II Trimestre: Durante los meses de Abril a Junio de 2025 se realizó la implementación de la estrategia Reglas de Oro, la cual ha sido clave para fortalecer el liderazgo dentro de nuestro Ministerio, promoviendo comportamientos coherentes con los valores SIEMTO que inspiran una cultura organizacional más humana, ética y cercana. Al interiorizarlas y aplicarlas en el día a día con acciones simples pero cercanas como, saludar con amabilidad, respetar los tiempos de los demás y comunicarse con claridad etc., se logran generar entornos de mayor confianza, empatía y colaboración. Esta estrategia ha facilitado una transformación silenciosa pero profunda, donde el ejemplo se ha convertido en una poderosa herramienta de influencia y motivación para los equipos y las personas.
14. Funcionalidades del Sistema de Gestión de Documentos Electronicos de Archivo - SIGDEA - ARGO	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Funcionarios del MME	Grupo de Relacionamento con el Ciudadano y Gestión de la Información	4	I - II - III - IV	2	50%	I Trimestre: El Plan de Capacitación fue aprobado por el Comité de Gestión de Desempeño y se dio inicio con la gestión de recursos y/o coordinación con las áreas correspondientes para llevar a cabo las actividades programadas. II Trimestre: El Grupo de de Relacionamento con el Ciudadano ha realizado diferentes capacitaciones sobre ARGO
15. Gestión Documental y Gestión de Archivos (Incluye Transferecncia Primarias, Documentos MA, Derechos de Petición)	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Funcionarios del MME	Grupo de Relacionamento con el Ciudadano y Gestión de la Información	3	II - III - IV	1	33%	II Trimestre: el día 26 de junio se realizó capacitación de gestion de archivos electrónicos organizada por el grupo de relacionamiento con el Ciudadano y Gestión de la Información.
16. Seguridad Digital y de la Información	EJE 4: TRASFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Funcionarios del MME	STH - TICs	1	III			
17. Programa de Bilingüismo	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Funcionarios del MME	Subdirección de Talento Humano	1	III			
18. Fortalecimiento de las competencias de los servidores a traves de la "Universidad Minenergía" (Incluye TEJ)	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Funcionarios del MME	Subdirección de Talento Humano	3	II - III - IV	1	33%	II Trimestre: Se realizó del 22 de abril al 23 de mayo, capacitación de Habilidades Futuras con Chat GPT, se conto con la inscripción de 50 servidores. Asi mismo, durante este trimestre, en el marco de la Universidad MinEnergía y La Mina del Conocimiento, se desarrollaron un total de 11 capacitaciones dirigidas a fortalecer las competencias de nuestros colaboradores. Estas incluyeron temáticas como atención activa en PQRSO, Python, agricultura urbana, gestión del cambio, uso de inteligencia artificial, auxilio veterinarios, programas de bilingüismo, discapacidad, entre otros.
19. Gestión Ambiental, Manejo de Residuos, Cambio Climático, Desarrollo Sostenible, Uso eficiente del Agua.	EJE 2: TERRITORIO, AMBIENTE Y VIDA	Funcionarios del MME	Subdirección de Talento Humano	2	III - IV			
20. Negociación Colectiva y Derechos Humanos	EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	Funcionarios del MME	Subdirección de Talento Humano	2	II - IV			II Trimestre: Esta capacitación se reprogramo para desarrollar en el III y IV Trimestre.
20.Herramientas Propias de la Gestión (ARGO, NEON, SIGEP, SECOP entre otras)	EJE 4: TRASFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Funcionarios del MME	Subdirección de Talento Humano	3	II - III - IV	1	33%	II Trimestre: En el segundo trimestre se realizaron capacitaciones sobre legalización de comisiones a traves del aplicativo NEON
AVANCE DE EJECUCIÓN DEL PLAN				45		12	39%	

ANÁLISIS Y EVALUACIÓN : Durante el primer trimestre, el Plan fue presentado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión del Desempeño. Así mismo, se realizaron gestiones con las distintas dependencias para avanzar en la ejecución de las actividades. Sin embargo, dado que en el primer trimestre no se contaba con los recursos necesarios para su implementación, se hace necesario ajustar algunas de las actividades programadas. Durante el segundo trimestre se llevaron a cabo algunas de las actividades previstas; no obstante, debido a que el contrato con la Caja de Compensación se suscribió únicamente hasta el mes de mayo fue necesario reprogramar ciertas capacitaciones para los trimestres tercero y cuarto.
RECOMENDACIONES : Es fundamental contar con una herramienta que permita evaluar las percepciones, la claridad del contenido y la organización de ciertas capacitaciones, con el propósito de identificar posibles fallas, necesidades no atendidas o realizar ajustes en los contenidos y metodologías utilizadas. Es importante realizar el seguimiento del desarrollo de las capacitaciones que fueron necesarias reprogramar, así como identificar a cuales capacitaciones se les realizará la evaluación de percepción



Nombre y firma del Subdirector de Talento Humano