 El futuro es de todos Minenergía	MATRÍZ DE FORMULACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE PLANES INSTITUCIONALES TALENTO HUMANO	Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Minas y Energía, SIGME	
		TH-F-13	31-03-2020 V-2

NOMBRE DEL PLAN O PROGRAMA: Plan Institucional de Capacitación - 2020 - Avance IV Trimestre

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. Curso de MIPG	GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	Funcionarios de todas las áreas	Subdirección de Talento Humano	1	II	1	90%	<p>I TRIMESTRE: Mediante correo de fecha 24 marzo se convocó a todos los servidores del Ministerio para realizar el curso de MIPG en la página del DAFP, esta en proceso de ejecución del curso por parte de los servidores.</p> <p>III TRIMESTRE: A la fecha 87 servidores han desarrollado el curso de MIPG</p> <p>IV TRIMESTRE: Durante la vigencia 2020, 101 funcionarios y servidores realizaron el curso de MIPG, igualmente 43 servidores desarrollaron el curso de empleo público</p>
2. Inducción y Reinducción	GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	Funcionarios de todas las áreas	Subdirección de Talento Humano	2	III - IV	2	100%	<p>III TRIMESTRE: El día 11 de agosto se desarrollo jornada de inducción a los servidores que ingresaron durante el primer semestre del año a la Entidad, se conto con una participación de 40 servidores y colaboradores.</p> <p>IV TRIMESTRE: El día 6 de noviembre se desarrollo por la plataforma teams la jornada de inducción y reinducción, se conto con una participación de 30 servidores y colaboradores.</p>
3. Curso de Gerentes Públicos	GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	Directivos	Subdirección de Talento Humano	1	II	1	80%	<p>II TRIMESTRE: Se realizó la inscripción al curso de los gerentes públicos, esta en proceso de ejecución por parte de los servidores públicos</p>
4. Programa Bilinguismo	GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	Funcionarios de todas las áreas	Subdirección de Talento Humano	1	IV	1	100%	<p>IV TRIMESTRE: Para esta vigencia se aprobó el curso institucional de bilinguismo para 56 funcionarios.</p>
5. Curso Teoría del manejo defensivo para el grupo focal de conductores.	GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	Conductores del Ministerio de Minas y Energía	Subdirección de Talento Humano	1	II	1	100%	<p>II TRIMESTRE: En el mes de junio finalizó en curso con la certificación de 15 conductores</p>
6. Coaching ejecutivo individual para directivos	GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	Lideres Minenergía	Subdirección de Talento Humano	1	II	1	100%	<p>II TRIMESTRE: A partir del mes de mayo se inicio con la programación de la primera sesión de coaching para los lideres de la entidad, igualmente se desarrollo la actividad denominada "Desarrollo de Equipos Liderazgo Inspirador", en donde se entregaron los resultados de la evaluación 360°</p> <p>Igualmente en el mes de junio se finalizó con las sesiones individuales de coaching con los lideres de primer nivel del Ministerio.</p>
7. Taller Buenas prácticas de gestión documental y firmas electrónicas.	GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	Contratistas y funcionarios del sector	Subdirección de Talento Humano / Grupo de Gestión de la Información y Servicio al Ciudadano	1	II	1	100%	<p>II TRIMESTRE: El día 7 de mayo se desarrollo la capacitación Taller de buenas practicas de gestion documental y firmas electronicas con una participación de 38 servidores</p>
8. Actualización en contratación pública	CREACION DEL VALOR PUBLICO	Funcionarios responsables de contratación	Subdirección de Talento Humano	1	IV	1	100%	<p>IV TRIMESTRE: Del 10 al 13 de noviembre se desarrollo la capacitación con una participación de 30 servidores</p>
9. Actualización presupuesto público	CREACION DEL VALOR PUBLICO	Funcionarios reponsables de presupuesto	Subdirección de Talento Humano	1	III	1	100%	<p>IV TRIMESTRE: 13,14,15 y 16 de octubre se realizó la capacitación y se conto con una participación de 30 servidores.</p>
10. Formulación de indicadores	CREACION DEL VALOR PUBLICO	Funcionarios de todas las áreas	Subdirección de Talento Humano	1	IV	1	100%	<p>IV TRIMESTRE: Del 20 al 24 de octubre se desarrollo la capacitación con una participación de 30 funcionarios</p>
11. Capacitación Lenguaje de Señas Colombianas	CREACION DEL VALOR PUBLICO	Funcionarios encargados de adelantar la atención al usuario en condición de discapacidad auditiva	Subdirección de Talento Humano	6	II	6	100%	<p>II TRIMESTRE: Durante los meses de abril, mayo y junio se desarrollaron las 6 sesiones de la capacitación de Lenguaje de Señas Colombianas dirigida a los servidores que adelantan atención a usuarios en condición de discapacidad auditiva.</p>
12. Identificación, gestión y tratamiento de conflictos de intereses.	CREACION DEL VALOR PUBLICO	Servidores y colaboradores	Subdirección de Talento Humano / Grupo de Transparencia.	1	II	1	100%	<p>II TRIMESTRE: El día 27 de abril se realizó webinar sobre Conflicto de Interés con una participación de 160 servidores</p>
13. Control de riesgos cibernéticos y de seguridad de la información en tiempos de trabajo en casa	CREACION DEL VALOR PUBLICO	Servidores y colaboradores	Subdirección de Talento Humano / Grupo de Transparencia.	1	I	1	100%	<p>I TRIMESTRE: El día 28 de marzo se realizó webinar sobre seguridad de la información con una participación de 128 servidores</p>


14. Curso de excel intermedio	TRANSFORMACION DIGITAL	Funcionarios de todas las áreas	Subdirección de Talento Humano	1	III	1	100%	IV TRIMESTRE: Esta capacitación se desarrollo entre el 9 y 23 de noviembre para dos grupos de 40 participantes cada una.
15. Manejo de Software de Herramientas Ofimáticas	TRANSFORMACION DIGITAL	Funcionarios de todas las áreas	Subdirección de Talento Humano	1	III	1	100%	II TRIMESTRE: El día 21 de julio se realizo capacitación sobre la herramienta Planner de Office 365
16. Capacitación para la utilización de las herramientas de microsoft 365.	TRANSFORMACION DIGITAL	Funcionarios de todas las áreas	Subdirección de Talento Humano	1	II	1	100%	II TRIMESTRE: El día 19 de mayo se realizo capacitación sobre utilización de herramienta Teams con la participación de 260 funcionarios.
17. Capacitación manejo nuevo aplicativo financiero y administrativo - NEON.	TRANSFORMACION DIGITAL	Funcionarios y Contratistas de todas las áreas	Subdirección de Talento Humano/Subdirección Administrativa y Financiera	1	II	1	100%	I TRIMESTRE: El días 7 de febrero se realizo capacitación presencial sobre ingreso de datos de contratos en NEON
18. Iniciativa de Coursera de Workforce recovery: Redacción y corrección de estilo empresarial y presentaciones gerenciales de alto impacto.	TRANSFORMACION DIGITAL	Funcionarios de todas las áreas	Subdirección de Talento Humano.	2	III - IV	1	70%	IV TRIMESTRE: a partir del mes de noviembre se realizo reunión de planeación, alineación estratégica del curso y se realizo 7 sesiones a cada uno de los grupos que participa en esta capacitación, para la vigencia 2021, se continuará con esta capacitación
19. Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la corrupción.	PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	Funcionarios de todas las áreas	Subdirección de Talento Humano Grupo de Control Interno Disciplinario	1	III	1	80%	II TRIMESTRE: En el mes de junio se envió correo electrónico convocando a todos los funcionarios del Ministerio para realizar el curso de Integridad Transparencia y Lucha contra la Corrupción en la página del DAFP, esta en proceso de ejecución del curso por parte de los servidores. IV TRIMESTRE: Durante la vigencia 2020 desarrollaron 59 servidores y colaboradores este curso
AVANCE DE EJECUCIÓN DEL PLAN				26		25	96%	

ANÁLISIS Y EVALUACIÓN: Para el IV trimestre del año se adelantaron las capacitaciones que se tenían programadas en el periodo, adicionalmente y en el marco de la estrategia de la Universidad de la Nueva Energía se desarrollaron capacitaciones dirigidas a las áreas misionales, tales como: Regulación de Hidrocarburos parte II, charla nueva ley de regalías, Regulación Económica de Servicios Públicos, Mercado de Energías Renovables, Yacimientos No Convencionales. Así mismo en el marco de la estrategia de equidad de género al interior del Ministerio se desarrollaron Charlas de Género (Conciencia, Discriminación y Violencia) y en el marco de la Conflictividad Laboral se desarrollo charla sobre Acciones Preventivas y Correctivas frente al acoso laboral. La Totalidad de las acciones desarrolladas en la presente vigencia permitieron una ejecución correspondiente al 96% del PIC.

Mediante el análisis de la información que se recaudó con ocasión de las encuestas remitidas a los funcionarios, se midió el impacto de las capacitaciones desarrolladas en donde demostró que los conocimientos o habilidades adquiridos en las capacitaciones son aplicables en su puesto de trabajo y el contenido de la capacitación cumplió con las necesidades y expectativas de cada uno de los participantes; esto nos permite evidenciar que los funcionarios ampliaron sus conocimientos y mejoraron sus capacidades permitiendo así dar cumplimiento a sus objetivos y los de la entidad.

Uno de los desafíos en esta vigencia a causa de la emergencia sanitaria fue el desarrollo de las capacitaciones a través de medios virtuales, sin embargo se pudieron realizar sin inconvenientes y los funcionarios se adaptaron a estas necesidades de manera rápida, la herramienta teams facilitó la interacción y trabajo en equipo entre los servidores, y por medio de esta plataforma se desarrollaron el 100% de las capacitaciones para esta vigencia.

RECOMENDACIONES: Se sugiere mejorar la coordinación con otras áreas de la entidad con el fin de contar con una oferta de capacitación predeterminada al inicio de la vigencia para evitar un número de actividades semanales muy alto que incida en la asistencia a las jornadas de formación ofertadas.


 Sandra Milena Rodríguez Ramírez