



0320

República de Colombia



MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA

RESOLUCIÓN NÚMERO **4 0320** DE

(- 4 ABR 2018)

"Por la cual se ajusta el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2018".

EL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA

En uso de sus facultades legales conferidas por el literal g) del artículo 61 de la Ley 489 de 1998, el artículo 19 del Decreto 1567 de 1998 y

CONSIDERANDO

Que el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 establece que las unidades de personal de las Entidades Públicas deben formular los planes y programas de capacitación para lograr el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

Que el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015 establece que 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.

Que de igual forma el Artículo 2.2.9.2 del Decreto citado establece que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Que mediante el documento denominado "*Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público*" de fecha 24 de abril de 2017, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, en ejercicio de sus atribuciones legales, formularon la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación adoptado mediante el Decreto 4665 de 2007.

Que por medio de la Resolución 390 del 30 de mayo de 2017, se actualizó el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.



Continuación de la Resolución "Por la cual se ajusta el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2018"

Que el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público prioriza tres (3) ejes temáticos, a saber:

1. Gobernanza para la Paz
2. Gestión del Conocimiento
3. Creación de valor de lo público.

Que el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público establece que las entidades públicas deben canalizar esfuerzos para captar la oferta disponible en materia de capacitación, la priorización de recursos, la consolidación de acciones conjuntas y el aprovechamiento de medios para tal fin.

Que el numeral 5.2.1. del Plan Nacional de Formación y Capacitación establece que para el fortalecimiento de la capacidad administrativa y del desempeño institucional los planes de formación y capacitación institucional tendrán una vigencia de dos años.

Que mediante Resolución 4 0244 del 27 de marzo de 2017 el Ministerio de Minas y Energía adoptó el Plan Institucional de Capacitación.

Que en virtud de la actualización el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, introducida mediante del artículo 3 de la Resolución 390 del 30 de mayo de 2017, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, a través de la Resolución 4 0893 del 31 de agosto de 2017 se realizó el primer ajuste Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Minas y Energía.

Que en sesión ordinaria celebrada el pasado 22 de marzo de 2018, la Comisión de Personal del Ministerio de Minas y Energía realizó la revisión y manifestó su aprobación del documento de actualización del Plan Institucional de Capacitación – 2018.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. Actualizar el Plan Institucional de Capacitación descrito para todos los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía según el Anexo Técnico I y II que hacen parte integral de la presente Resolución.

Artículo 2. La Ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2018 queda supeditada a la disponibilidad presupuestal del rubro correspondiente para la presente vigencia.

Artículo 3. En caso de que se requiera se realizarán los ajustes pertinentes al Plan Institucional de Capacitación – PIC 2018, bajo la metodología señalada en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del



Continuación de la Resolución "Por la cual se ajusta el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2018"

Servidor Público, de conformidad con los parámetros establecidos en el artículo artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015.

Artículo 4. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y modifica en lo pertinente a la Resolución 4 0244 del 27 de marzo de 2017 y Resolución 4 0893 del 31 de agosto de 2017.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D. C.

- 4 ABR 2018

GERMAN ARCE ZAPATA
Ministro de Minas y Energía


Proyectó: Julián F. Aguilar Arboleda / Adriana Garzón Ramírez
Revisó: Katy Minerva Toledo Mena / Comisión de Personal / Bellaniris Ávila Bermúdez.
Aprobó: German Arce Zapata.

0320



0320

- 4 ABR 2018

	MATRIZ DE FORMULACION, SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE PLANES INSTITUCIONALES TALENTO HUMANO		
		CODIGO TH F.13	
		FECHA : 2018-01-18	VERSION : V.1

NOMBRE DEL PLAN O PROGRAMA: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2018

TEMA O ACTIVIDAD	TIPO DE EVENTO	POBLACION OBJETIVO	RESPONSABLE DE LA EJECUCION	PROGRAMACION PARA LA VIGENCIA		% DE CUMPLIMIENTO	SEGUIMIENTO Y CONTROL
				CANTIDAD	TRIMESTRE		
Etica y Valores	Taller	Servidores públicos de todas las dependencias	Julián F. Aguilar Arboleda	1	III		
Política Pública - Trabajo Infantil	Curso	Servidores públicos de las Direcciones de Formalización Minera y Minería Empresarial	Adriana Garzón Ramirez	1	III		
Participación Ciudadana	Taller	Servidores públicos de todas las dependencias	Adriana Garzón Ramirez en Coordinación con el Grupo de Participación y Servicio al Ciudadano	1	IV		
Cultura del Servicio	Taller y/o charla	Servidores públicos de todas las dependencias	Adriana Garzón Ramirez - en Coordinación con el Grupo de Participación y Servicio al Ciudadano	1	IV		
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Seminario	Servidores públicos de todas las dependencias	Adriana Garzón Ramirez	1	III		
Normas de calidad	Curso	Funcionarios Auditores	Julián F. Aguilar Arboleda	1	IV		
Sistema General de Regalías	Seminario	Servidores públicos del Grupo de Regalías	Adriana Garzón Ramirez	1	III		
Formulación de Proyectos - Finanzas Públicas	Diplomado	Servidores públicos de todas las dependencias	Adriana Garzón Ramirez	1	III		
Proyectos de Desarrollo - Obras por impuestos	Seminario	Servidores públicos de todas las dependencias	Adriana Garzón Ramirez	1	IV		
Actualización Tributaria	Curso	Funcionarios SAF	Julián F. Aguilar Arboleda	1	IV		
Actualización en contratación estatal	Curso	Servidores de distintas dependencias con funciones asociadas	Julián F. Aguilar Arboleda	1	IV		
Actualización Excel	Curso	Funcionarios SAF	Julián F. Aguilar Arboleda	1	III		
Seguridad Vial y Conducción Segura	Curso	Funcionarios Conductores	Marlén Mendieta	1	IV		
Formulación de indicadores	Taller	Servidores públicos de todas las dependencias	Adriana Garzón Ramirez	1	III		
Formulación de Riesgos	Taller	Servidores públicos de todas las dependencias	Adriana Garzón Ramirez	1	III		
Programa de Reinducción	Evento	Servidores públicos de todas las dependencias	Julián F. Aguilar Arboleda	1	IV		

ANALISIS Y EVALUACION:
RECOMENDACIONES:


 SUBDIRECTORA DE TALENTO HUMANO



0320

- 4 ABR 2018

0320



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- 2018

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA

MARZO DE 2018

Página 1 de 18

Calle 43 No 57-31 CAN Bogotá, Colombia
Conmutador (57 1) 2200 300
Código postal 111321
www.minminas.gov.co





4 0320 - 4 ABR 2018

0320



GERMAN ARCE ZAPATA
Ministro de Minas y Energía

BELLANIRIS AVILA BERMUDEZ
Secretaria General

KATY MINERVA TOLEDO MENA
Subdirectora de Talento Humano

COMISIÓN DE PERSONAL:

DIEGO FABIAN LOZANO LOZANO
Representante de la Administración

ANDREA PAOLA VILLADA ORTIZ
Representante de la Administración

HECTOR EMILIO MORENO BONILLA
Representante Principal de los Empleados

EDDY AUGUSTO ROMERO GARZON
Representante Principal de los Empleados





CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. MARCO NORMATIVO
2. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
 - 2.1. Objetivo General
 - 2.2. Objetivos Específicos
3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS
4. FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018
 - 4.1. Definición de los contenidos temáticos
 - 4.2. Consolidación PIC 2018
5. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
 - 5.1. Inducción
 - 5.2. Reinducción
 - 5.3. Actividades de formación
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
7. PRESUPUESTO

Anexos



INTRODUCCIÓN

La Subdirección de Talento Humano del Ministerio de Minas y Energía, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, Capítulo II, Artículo 15, Literal e) y según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC para el Desarrollo y la profesionalización del servidor público del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, presenta la actualización del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2017 – 2018.

En el entendido que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y que las competencias laborales constituyen el eje de la capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, se hace necesario contar con servidores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida, comprometidos con su propio desarrollo y con los fines del Estado Colombiano.

El Ministerio de Minas y Energía, en cumplimiento de sus funciones constitucionales y legales relacionadas con la exploración, explotación y uso racional y ambientalmente sostenible de los recursos minero energéticos en Colombia, requiere de un recurso humano competente, razón por la cual ha venido capacitando a los servidores públicos en los aspectos relacionados con las funciones propias de su cargo y en aspectos comportamentales.

Con el fin de actualizar las necesidades de capacitación, la Subdirección de Talento Humano realizó una serie de actividades para la construcción del diagnóstico, que en general se mencionan a continuación: 1. Se evaluaron los resultados de la ejecución del PIC desarrollado en la vigencia 2017, tomando como insumo las actividades de capacitación pendientes por realizar y los aspectos por mejorar; 2. Se aplicó la encuesta en línea dirigida a funcionarios del Ministerio y posteriormente se analizó dicha información. A partir de esta, se identificaron las nuevas temáticas en las cuales se requiere fortalecer competencias y habilidades. 3. Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Sistema Nacional de Capacitación y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se identificaron las líneas de acción institucionales sobre las cuales se enfocarán los esfuerzos de capacitación para contribuir al fortalecimiento de competencias necesarias en los servidores públicos, entre ellas, la capacitación para la innovación y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo, valorar y respetar lo público. Por último y teniendo en cuenta que los procesos de capacitación deben responder al desarrollo de habilidades,



capacidades y competencias, se formuló el PIC, considerando lo antes expuesto y las nuevas circunstancias, sociales y políticas.

1. MARCO NORMATIVO

Ley 909 de septiembre 23 de 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Ley 1064 de Julio 26 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.

Ley 734 de Febrero 05 de 2002 Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. En el numeral 3 del artículo 33 establece como uno de los derechos de todo servidor público recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Decreto 1567 de Agosto 5 de 1998 Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Decreto 682 de Abril 16 de 2001 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos.

Decreto 1227 de Abril 21/2005 Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

Decreto 4665 de Noviembre 29 de 2007 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Decreto 1083 de Mayo 26 de 2015 Por el cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública.

Decreto 894 de Mayo 28 de 2017 Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Resolución 390 de Mayo 30 de 2017 Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.



2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General:

Fortalecer las competencias laborales del capital humano del Ministerio de Minas y Energía, mediante procesos de capacitación, desarrollados bajo la modalidad de educación para el trabajo, el desarrollo humano y educación informal, con el fin de contribuir con los propósitos misionales de la Entidad.

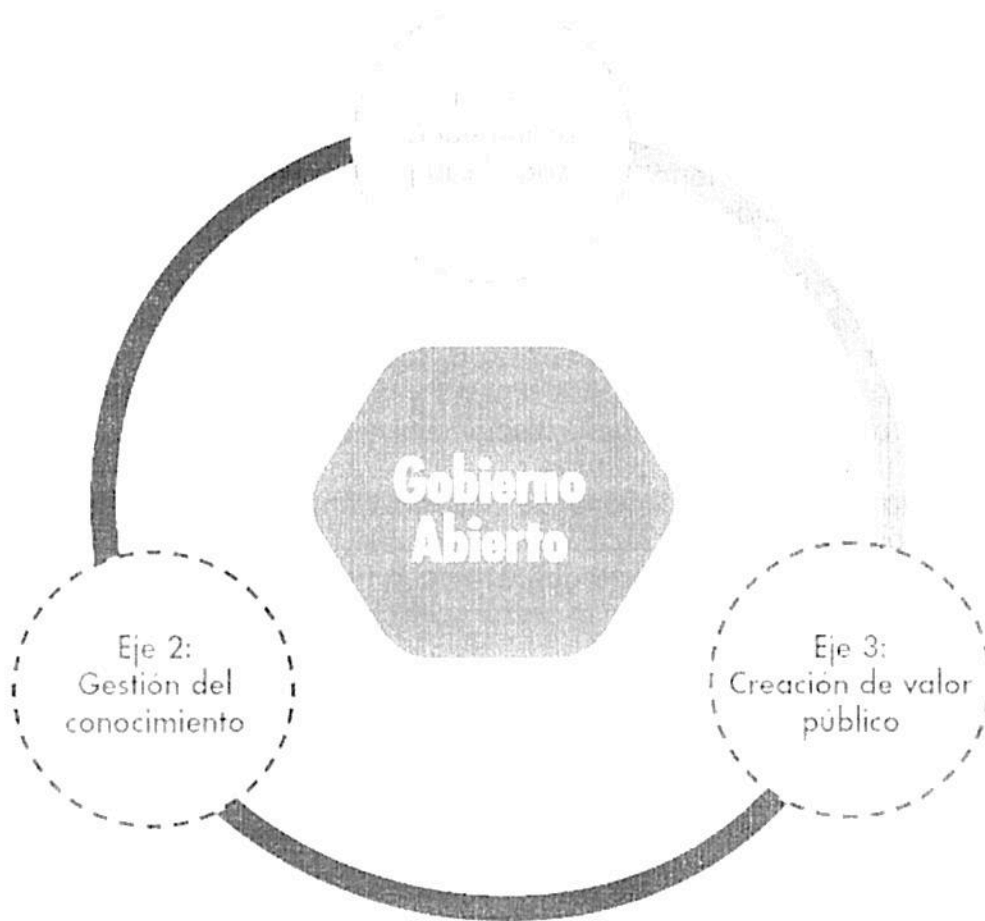
2.2. Objetivos Específicos:

- Desarrollar el Plan Institucional de capacitación de acuerdo al diagnóstico y priorización de necesidades individuales e institucionales, atendiendo a los lineamientos temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.
- Generar estrategias de capacitación que permitan utilizar de manera eficiente los recursos y mejorar su impacto.
- Fortalecer las competencias laborales de los colaboradores y promover el aprendizaje institucional, con el fin propiciar el desarrollo personal, organizacional y elevar la calidad de prestación del servicio.
- Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional del Ministerio, al sistema de valores y plataforma estratégica a través del Programa de Inducción- Reinducción.

3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

El Departamento Administrativo de la Función Pública como entidad rectora en materia de capacitación y formación del talento humano al servicio del Estado, presentó El Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) para la profesionalización y el desarrollo del servidor público, en el cual dio a conocer los propósitos que persigue:

Establecer estrategias que faciliten a las entidades públicas la optimización de recursos y la maximización del impacto de la capacitación, desarrollar en las entidades y en los servidores mayores capacidades para el aprendizaje institucional, todo esto bajo tres lineamientos temáticos prioritarios a desarrollar en la formación, capacitación y entrenamiento de los servidores públicos.



Eje Gestión del conocimiento: Este eje temático encamina el diseño de procesos de aprendizaje organizacional hacia la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo. Propende por instalar capacidades institucionales para generar, sistematizar y transferir información necesaria para fortalecer la gestión pública.

Eje Creación de valor público: promueve procesos de formación dirigidos a fortalecer la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública, que generen mayor satisfacción a la sociedad.



Eje Gobernanza para la paz: requiere de acciones de política que permitan desarrollar y fortalecer capacidades en los servidores públicos a nivel nacional y territorial. Así, se generarán escenarios de gobernanza orientada a la construcción de una sociedad pacífica y en el marco de la convivencia, que reconozca la diversidad social, política, cultural y étnica del país. Comprende buenas prácticas de gobierno, Procesos de fortalecimiento de la participación ciudadana y garantía de los Derechos Humanos.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación plantea la importancia de incorporar metodologías pedagógicas diversificadas, herramientas flexibles e innovadoras que permitan ofertar un modelo de capacitación, formación y entrenamiento que dé respuesta a las necesidades de cada entidad y permita el fortalecimiento de las competencias profesionales y la participación activa de los servidores.

Para los efectos del Plan Institucional de Capacitación –PIC – 2018, se aplican las definiciones conceptuales establecidas en El Decreto Ley 1567 de 1998. Así mismo, se toma el concepto técnico 100-10 de 2014 de la Función Pública donde aclaró el término de entrenamiento aplicado al sector público colombiano.

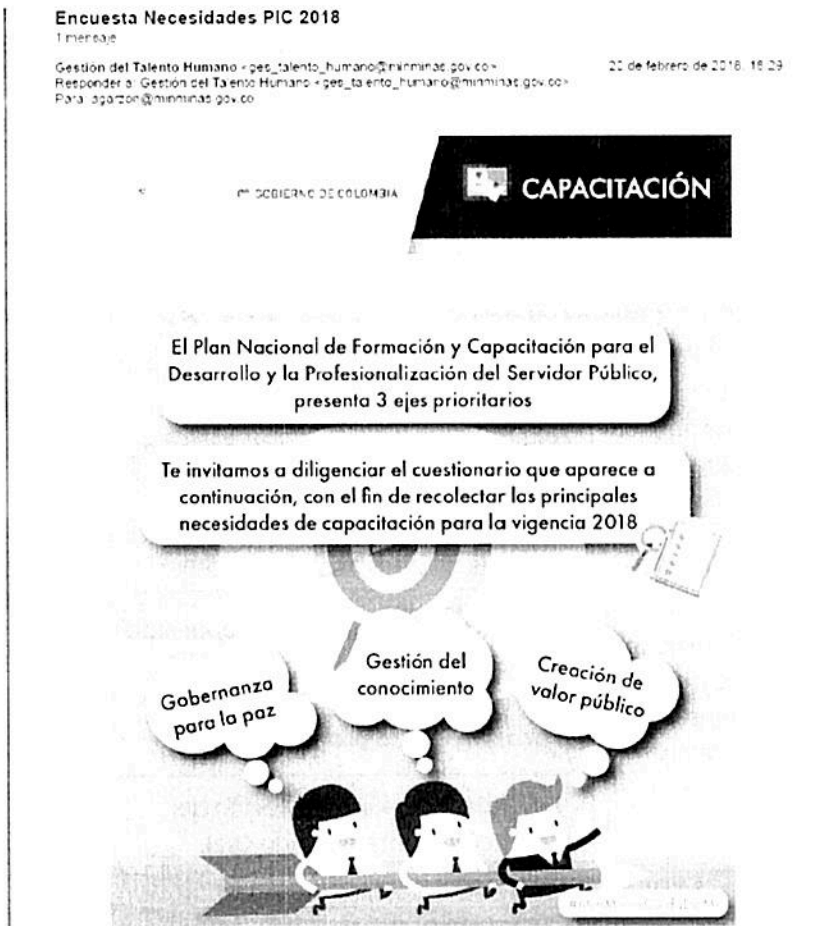
- **Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misionalidad de las entidades.
- **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.
- **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 conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.



4. FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018

La formulación del Plan Institucional de Capacitación 2018 surtió una etapa preliminar de recolección de información, en la cual se tomó información de distintas fuentes:

Funcionarios: se diseñó un cuestionario a través de un formulario Google Drive que fue enviado por correo electrónico a los funcionarios del Ministerio para identificar sus necesidades y sugerencias frente a los procesos de capacitación. El periodo habilitado para responder el cuestionario fue del 20 de febrero hasta el 5 de marzo de 2018.





4 0320

- 4 ABR 2018

0320



CONSOLIDADO NECESIDADES DE CAPACITACION 2018 POR DEPENDENCIAS

DEPENDENCIA	EJE TEMATICO PRIORITARIO	TEMATICA	POBLACION OBJETIVO
Oficina de Control Interno	Eje 3 Creación de Valor público - dimensión del saber	Formulación de riesgos en planes y programas	Todas las dependencias
		Formulación de indicadores	Todas las dependencias
Grupo de Asuntos Nucleares	Eje 2 Gestión del conocimiento - dimensión del hacer	ISO 17021	funcionarios
	Eje 3 Creación de valor público - dimensión del hacer	Inglés	funcionarios
Grupo de Jurisdicción Coactiva	Eje 3 Creación de Valor público dimensión del hacer	Seminario "Administración y recuperación de cartera, técnicas de cobranza y recaudo"	funcionarios
Grupo de Regalías	Eje 3 Creación de Valor público - dimensión del saber	Sistema general de regalías SGR	funcionarios
		Aspectos financieros y presupuestales del SGR	funcionarios
		Formulación de proyectos MGA	funcionarios
		Formulación y estructuración de proyectos frente al fondo Ctel	funcionarios
Subdirección Administrativa y Financiera	Eje 3 Creación de Valor público - dimensión del hacer	Excel avanzado	funcionarios
		Actualización tributaria	funcionarios





CONSOLIDADO NECESIDADES DE CAPACITACION 2018 POR DEPENDENCIAS

DEPENDENCIA	EJE TEMATICO PRIORITARIO	TEMATICA	POBLACION OBJETIVO
		Información exogena de la DIAN/medios magnéticos de municipios/	
		Actualización en contratación pública	funcionarios
		Análisis y mitigación de riesgos en contratación estatal	funcionarios
		Comprensión lectora	funcionarios
		Competencias gerenciales redacción	funcionarios coordinadora
		Planeación estratégica	funcionarios
		Congreso nacional de presupuesto público	funcionarios
		Congreso nacional de gestión financiera y pública	funcionarios
		Atención y servicio al cliente	conductores
		Seguridad Vial/ conducción segura	conductores
		Dirección de servicios generales	Coordinador
		Liderazgo y gerencia	Coordinador
		Archivo	funcionarios
		Actualización herramientas ofimáticas	funcionarios
	Eje 1 Gobernanza para la paz -	Política Pública de trabajo Infantil	Toda de dirección



CONSOLIDADO NECESIDADES DE CAPACITACION 2018 POR DEPENDENCIAS

DEPENDENCIA	EJE TEMATICO PRIORITARIO	TEMATICA	POBLACION OBJETIVO
Dirección de Formalización Minera	dimensión del hacer	Resolución de conflictos con comunidades indígenas y negras	Toda de dirección
		Copes Mujer	Toda de dirección
		gestión Social y participación ciudadana en la actividad minera	Toda de dirección
		Consulta previa y relacionamiento con comunidades étnicas	Toda de dirección
	Eje 3 Creación de Valor público - dimensión del saber	Formulación y evaluación de proyectos	Toda de dirección
	Eje 3 Creación de Valor público - dimensión del hacer	Finanzas para no financieros	Toda de dirección
		Foro internacional de calidad 	Audidores internos
	Eje 1 Gobernanza para la paz - dimensión del Ser	Comunicación asertiva	Toda de dirección
	Eje 3 Creación de Valor público - dimensión del hacer	Contratación publica	Toda de dirección
		Manejo de datos estadísticos	Toda de dirección
Tablas de retención documental		Jose dagoberto Galván	
Grupo TICs	Eje 2 Gestión del conocimiento - dimensión del saber	Certificación PMP	funcionarios
		Administración en continuidad de negocios BCL2000 	funcionarios


CONSOLIDADO NECESIDADES DE CAPACITACION 2018 POR DEPENDENCIAS

DEPENDENCIA	EJE TEMATICO PRIORITARIO	TEMATICA	POBLACION OBJETIVO
		Master en continuidad del negocio BCP 601	funcionarios
	Eje 3 Creación de Valor público - dimensión del hacer	Redacción y ortografía	funcionarios
Oficina de Planeación y Gestión Internacional	Eje 3 Creación de Valor público - dimensión del hacer	Diplomado en Modelo Financiero - Excel intermedio - avanzado	funcionarios
	Eje 1 Gobernanza para la paz - dimensión del hacer	Postconflicto	funcionarios
	Eje 3 Creación de Valor público - dimensión del hacer	Proyectos de Desarrollo - obras por impuestos	funcionarios
		Finanzas públicas y presupuestales	funcionarios
	Eje 3 Creación de Valor público - dimensión del saber	Riesgos	funcionarios y líderes meci- calidad
	Eje 3 Creación de Valor público - dimensión del hacer	MIPG	funcionarios y líderes meci- calidad
		Elaboración de Documentos bajo los Estándares de calidad y elaboración de flujogramas	funcionarios y líderes meci- calidad
		Proyect Management Institute (PMI) Diplomado	funcionarios
		Nueva Ley de Contratación Pública	funcionarios



CONSOLIDADO NECESIDADES DE CAPACITACION 2018 POR DEPENDENCIAS

DEPENDENCIA	EJE TEMATICO PRIORITARIO	TEMATICA	POBLACION OBJETIVO
		Diplomado seguimiento en políticas públicas	funcionarios
		Inglés y francés conversacional	funcionarios gestión internacional
	Eje 3 Creación de Valor público - dimensión del saber	Elaboración de memorandos de entendimiento e instrumentos de negociación- protocolo para firma de los mismos	funcionarios gestión internacional

Directores, Subdirectores, Jefes y Coordinadores de Área: se remitió un comunicado solicitando registrar las principales necesidades de cada una de las Dependencias, bajo los tres ejes temáticos, señalados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público. Se consolidó la información allegada, desde el 8 de febrero hasta el 8 de marzo de 2018.

Evaluación de Desempeño Laboral: Se tomaron los resultados de la EDL 2017-2018 y los Planes de Mejoramiento derivados de la misma, con el fin de establecer las necesidades de capacitación requeridos para surtir acciones de mejora.

4.1. **Otras fuentes:** se consideró también la propuesta planeada por la Oficina de Control Interno con el fin de mejorar la construcción de los instrumentos de Autocontrol establecidos por la entidad.

4.2. Definición de los contenidos temáticos

Los insumos recopilados a partir de las distintas fuentes de información se consolidaron en una matriz. Posteriormente, se procedió a priorizar las temáticas teniendo en cuenta los tres ejes temáticos, en sus distintas dimensiones del ser, hacer y saber. Se consideró también las sugerencias planeadas en el cuestionario individual y los recursos disponibles para la vigencia



4.3. Consolidación PIC 2018

A continuación se presenta la matriz de contenidos temáticos consolidados, a partir de los cuales se establecerá el cronograma de actividades.

PRIORIZACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

EJE TEMATICO PRIORITARIO	DIMENSION	TEMATICA
Eje 1 Gobernanza para la Paz	Ser	Ética y valores
	Hacer	Política Pública de trabajo Infantil
		Participación ciudadana
saber	Derechos Humanos	
Eje 2 Gestión del Conocimiento	Ser	Cultura del servicio
	Hacer	ISO 17021
	Saber	MIPG
		Inducción y reinducción
Eje 3 Creación de Valor Público	Ser	
	Hacer	Sistema general de regalías
		formulación de proyectos
		Finanzas públicas
		Proyectos de Desarrollo - obras por impuestos
		Actualización tributaria
		Actualización contratación estatal
		Excel
		Seguridad Vial y conducción segura
	Saber	Formulación de Indicadores
Formulación de riesgos		

5. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Los programas que se describen a continuación conforman El Plan Institucional de Formación y Capacitación 2018:



5.1. Inducción general e inducción en Puesto de Trabajo:

Inducción general

Este programa de tiene por propósito iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarse con el servicio público, instruir acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia el Ministerio.

Este programa se desarrollará al ingreso del funcionario a la entidad, de acuerdo con la programación que la Subdirección de Talento Humano realice, mediante un video y charlas de acompañamiento individual, donde se abordarán entre otros, los siguientes temas:

- Presentación general
- Los deberes, derechos y obligaciones como servidores públicos al servicio de la Administración Pública
- Generalidades del Ministerio de Minas y Energía.
- Antecedentes institucionales del Sector Minas y Energía.
- Dependencias del Ministerio y sus funciones.
- Políticas de Operación de Talento Humano
- Sistema salarial y prestacional
- Valores y Código de Ética
- Sistemas de información
- Generalidades de planes y programas

Inducción en el puesto de Trabajo

Durante esta actividad se entrena al nuevo colaborador sobre las funciones y responsabilidades de su empleo, las actividades del cargo que desempeñará y la manera como se articula con las demás personas de su área, se da a conocer los proyectos o actividades que se manejan en el área; los procesos y procedimientos, así como las herramientas y medios que necesitará para el desempeño de sus funciones. Igualmente, se realiza la asignación del puesto de trabajo: equipos tecnológicos, mobiliario, usuario de correo electrónico y del sistema de gestión documental y demás sistemas institucionales que le corresponde utilizar. Esta inducción la realiza el jefe inmediato de cada una de las dependencias o el compañero a quien éste designe.



La Subdirección de Talento Humano suministra un formato al jefe inmediato y al nuevo servidor público y el cual deberá ser diligenciado con su entrenador, y enviado en físico, debidamente firmado a la Subdirección de Talento Humano para incluirlo en su historia laboral.

5.2. Reinducción

De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, los programas de reinducción se desarrollarán por lo menos cada dos años o cuando se produzcan cambios institucionales, corresponde al Ministerio desarrollar este programa para la vigencia 2018.

El programa de Reinducción 2018 tiene como propósito alinear a los servidores públicos con las directrices del sector, promover la integración de los empleados a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al Ministerio.

A través de jornadas en modalidad presencial y virtual, con la participación de los directivos y expertos, que presentan los proyectos, estrategias y desarrollos del sector.

5.3. Actividades de formación

Las actividades de formación se desarrollarán de acuerdo a la priorización establecida en la consolidación del Plan Institucional de Capacitación 2018 y al cronograma de actividades derivado de ésta. Las actividades serán divulgadas a los interesados a través del correo electrónico y se realizarán inscripciones gestionadas por la Subdirección de Talento Humano, para llevar a cabo el control y seguimiento correspondiente.

Las temáticas priorizadas pueden ser ajustadas según los requerimientos que se vayan dando en las áreas o según los requerimientos directos del Ministerio en el marco del Plan de Desarrollo y Políticas del Gobierno.

Las capacitaciones de cada dependencia deberán ser presentadas por estas ante el Comité del Fondo de Becas, las capacitaciones de carácter institucional serán lideradas y presentadas por la Subdirección de Talento Humano.

Las actividades de formación y capacitación se desarrollarán bajo las siguientes modalidades.



Modalidad Presencial: Es aquella que privilegia la realización de actividades académicas en el aula física como cátedra magistral, talleres, seminarios y otros, donde interactúan profesor y alumno con la presencia física. Dentro de la modalidad presencial se realiza capacitación de distintas formas a saber:

Modalidad Virtual: Entendida como aquella que privilegia los medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos como cursos virtuales de autoaprendizaje, estructurados con temáticas que contribuyen al desarrollo de las competencias de los/as servidores públicos. Este grupo de cursos tiene un promedio corto de duración y se caracteriza por no requerir acompañamiento de un tutor/monitor.

Alianzas estratégicas: Se llegarán a acuerdos con otras entidades (públicas o privadas) para la realización de eventos de capacitación con miras a lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad de los programas académicos y disminuir el costo.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El seguimiento y evaluación a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, se realizará de manera trimestral y aplicando los indicadores definidos en el Plan de Acción 2018. Con base en la información reportada se efectuarán las modificaciones y ajustes a que haya lugar, con el fin de garantizar su adecuado cumplimiento.

El cronograma de actividades objeto del seguimiento trimestral, se elabora a través de la matriz dispuesta para tal fin por la Subdirección de talento humano, en el sistema de calidad de la entidad, con posterioridad a la contratación o establecimiento de acuerdos para la ejecución del PIC.

Además, en virtud del literal h) del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, se presentarán informes del avance del PIC cada vez que la Comisión de Personal del Ministerio lo requiera.

7. PRESUPUESTO

Los programas de formación y capacitación para los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía, para el año 2018, serán financiados a través del presupuesto de Fondo de Becas y Apoyos Financieros y a través de alianzas estratégicas con la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, entre otras.