República de Colombia

Libertad y Orden

**MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA**

**RESOLUCIÓN NÚMERO.** 4 0244 **DE**

( 27 MAR 2017 )

Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación Año 2017 para los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía

**EL MINISTRO DE MINAS Y ENERGÍA**

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas por la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015, 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 literal c) del artículo 3º del Decreto Ley 1567 de 1998, establece la periodicidad mínima de un (1) año para la formulación del plan institucional de capacitación para las Entidades, de manera conjunta con la Comisión de Personal, la cual adicionalmente, vigilará su ejecución.

Que mediante Resolución 4 1099 del 07 de octubre de 2015, proferida por el Ministerio de Minas y Energía, se conformó la Comisión de Personal para un periodo de dos (2) años, organismo que, de acuerdo con el literal h) del numeral 2 del Artículo 16 de la Ley 909 de 2004, deberá "*Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento*".

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. De igual forma, el Artículo 2.2.9.2 del mismo Decreto 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.

Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación Año 2017 para los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía"

Que para el Ministerio de Minas y Energía, el Plan Institucional de Capacitación se constituye en un medio orientado a dotar a la entidad de servidores íntegros, competentes, abiertos al cambio y comprometidos con el cumplimiento de la misión institucional.

Que en mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**Artículo 1.** Adóptese el Plan Institucional de Capacitación descrito en los Anexos Técnicos I y II y que hacen parte integral de la presente Resolución para todos los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía, para la vigencia fiscal de 2017, como lo establece el Decreto Ley 1567 de 1998.

**Artículo 2.** El Plan Institucional de Capacitación queda supeditado en su ejecución a la disponibilidad presupuestal del rubro correspondiente para la presente vigencia.

**Artículo 3.** En caso que el Departamento Administrativo de la Función Pública realice ajustes a la normatividad sobre la materia, se procederá a realizar los ajustes del presente Plan.

**Artículo 4.** De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal participará activamente en la evaluación y seguimiento del Plan de Capacitación.

**Artículo 5.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga en especial a la Resolución 4 0253 del 10 de marzo de 2016.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá D. C., 27 MAR 2017

**GERMAN ARCE ZAPATA**
Ministro de Minas y Energía

Proyectó: Julián F. Aguilar Arboleda / Adriana Garzón Ramírez
Revisó: Katy Minerva Toledo Mena / Germán Eduardo Quintero Rojas
Aprobó: German Arce Zapata

Anexo Técnico I

# PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN - PIC 2017

BOGOTÁ, D.C.

MARZO DE 2017



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

- 4 0244 27 MAR 2017

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

**GERMAN ARCE ZAPATA**
Ministro de Minas y Energía

**GERMÁN EDUARDO QUINTERO ROJAS**
Secretario General

**KATY MINERVA TOLEDO MENA**
Subdirectora de Talento Humano



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

CO15/6224 CO15/6223

**COMISIÓN DE PERSONAL:**

**ALEJANDRA MARIA HOYOS OROZCO**
Representante de la Administración

**MARIA JULIANA GUTIERREZ ALMEDA**
Representante de la Administración

**YANETH RODRIGUEZ BUSTOS**
Representante Principal de los Empleados

**MIGUEL ANGEL PEDROZA MOGOLLON**
Representante Principal de los Empleados



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

CO15/6224 CO15/6223

internacional y el fortalecimiento de los procesos que tiempo atrás se vienen desarrollando con aliados estratégicos, tales como la Escuela de Superior de Administración Pública –ESAP, El Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA, Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y se aprovechará el conocimiento y la experticia de los servidores del Ministerio.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

La Carta Iberoamericana de la Función Pública, la cual fue adoptada en la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado el 26 y 27 de junio de 2003, definió los criterios organizativos, técnicos y jurídicos necesarios para establecer un sistema de gestión del empleo y de los recursos humanos de manera eficaz y transparente.

En dicho documento, se considera que para la consecución de un mejor Estado, se requiere como condición la profesionalización de la función pública, es decir, que los servidores públicos posean atributos tales como el mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desarrollo de sus funciones, responsabilidad, honestidad y el cumplimiento de los principios y valores de la democracia, donde el recurso humano debe estar acorde a la estrategia de la organización, donde las competencias laborales son fundamentales para el cumplimiento de las funciones y de los objetivos institucionales, dándole a la formación y a la capacitación un papel esencial para alcanzar los atributos de profesionalización del empleo público.

Otro aspecto que se debe tener en cuenta es el desarrollo de competencias laborales para el desarrollo de la gestión de la calidad en el sector público. Razón por la cual, la formación y la capacitación tienen en la gestión de la calidad, la responsabilidad, de definir las necesidades de desarrollo de las competencias laborales de aquellos servidores públicos que desarrollan funciones directamente relacionadas con los procesos que generan los productos o servicios con altos estándares de calidad.

El enfoque de la capacitación de los empleados públicos debe garantizar el desarrollo de las competencias requeridas para el logro de los objetivos tanto profesionales como institucionales. Se deberán tener en cuenta en el proceso de capacitación diversas formas de aprendizaje para el desarrollo de dichas competencias, tales como cursos realizados por centros de formación o expertos, aprendizaje en el puesto de trabajo y el autoaprendizaje.

Con el Plan Institucional de Capacitación, basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias se busca el fortalecimiento de las siguientes dimensiones:



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

CO15/8224 CO15/8223

**Dimensión Ser.** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones[2].

**Dimensión Saber.** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales[3].

**Dimensión Hacer.** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos[4].

## 3. JUSTIFICACIÓN

Dentro de las prioridades asociadas al Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "*Todos por un nuevo país*" están dentro de las áreas transversales las siguientes:

- Fortalecer la articulación Nación-Territorio
- Afianzar la lucha contra la corrupción, transparencia y rendición de cuentas.
- Promover la eficiencia y eficacia administrativa
- Optimizar la gestión administrativa
- Optimizar la inversión de los recursos públicos
- Promover y asegurar los intereses nacionales a través de la política exterior y la cooperación internacional
- Formar servidores públicos gestores de paz (Institucionalidad para la Paz).

Estas prioridades se desarrollan en el Plan Institucional de Formación y Capacitación del Ministerio de Minas y Energía Vigencia 2017 a través del aprendizaje continuo y otras estrategias que ayudan a mejorar el conocimiento, con el fin de dar cumplimiento a la política establecida en los artículos 2.2.9.5 y 2.2.9.6 del Decreto 1083 de 2015 y fortalecer las competencias de los servidores públicos de la Entidad, en cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo.

Para el desarrollo del Plan Institucional de Formación y Capacitación, se priorizan las actividades encaminadas a fortalecer las competencias funcionales de cada una de las áreas del Ministerio y las competencias laborales definidas para cada uno de los empleos que conforman la planta de personal. Así mismo, se tuvieron en cuenta las actividades tendientes a fomentar la ética, la cultura, los derechos humanos, el uso de las tecnologías de la información

---

[2] Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC -2008. [En línea]. Disponible en: http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrive_publicaciones?no=1034. (Consultado el 07 de marzo de 2016)
[3] Ibídem.
[4] Ibídem.



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

SGS CO15/6224
SGS CO15/6223

funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes[5].

**5.2 Capacitación**: Es 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 y al eficaz desempeño del cargo.[6]

**5.3 Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano)**: La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano[7], comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal[8].

**5.4 Educación Informal**: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados[9].

**5.5 Educación Formal**: Se entiende por educación formal 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.[10]

## 6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

En concordancia con el Artículo 6, del Decreto 1567 de 1998, los principios rectores para la administración de la capacitación contemplada en el Plan Institucional de Capacitación del Ministerio, son:

---

[5] Op. Cit. Departamento Administrativo de la Función Pública
[6] Colombia. Artículo 4° del Decreto Ley 1567 de 1998 *"por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"*. [En línea]. Disponible en: http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246. (Consultado el 07 de marzo de 2016)
[7] Colombia. Congreso de la República. Ley 1064del 26 de julio 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."*. [En línea]. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-104704_archivo_pdf.pdf. (Consultado el 07 de marzo de 2016)
[8] Colombia. Congreso de la República. Ley 115 del 8 de febrero de 1994 "Por la cual se expide la Ley General de Educación". [En línea]. Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0115_1994.html. (Consultado el 07 de marzo de 2016)
[9] Ibíd. Artículo 43.
[10] Ibíd. Artículo 10.



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

SGS CO15/6224 SGS CO15/6223

**6.1. Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

**6.2 Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

**6.3 Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

**6.4 Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

**6.5 Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

**6.6 Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

**6.7 Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo, los cuales no puede superar las 160 horas de acuerdo a la Circular Externa No 100-010-2014 del 21 de noviembre de 2014, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

**6.8 Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

**6.9 Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

**6.10 Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.



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

CO15/6224 CO15/6223

Dando cumplimiento al Capítulo 1 del Título 9 del Decreto 1078 del 26 de mayo de 2015, "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones*" así mismo al Decreto 2573 de 2014 y al Manual Gobierno en Línea todos los servidores públicos, deben tener conocimiento en las siguientes áreas:

- Estrategia de Gobierno en línea.
- Transparencia y publicidad de la información.
- Datos abiertos
- Seguridad informática y seguridad de la información.
- Medios electrónicos en el procedimiento administrativo y Política de Cero Papel.
- Estándares de TI.
- Accesibilidad y usabilidad.
- Interoperabilidad y colaboración interinstitucional.

Los temas anteriormente descritos pueden ser ajustados según los nuevos requerimientos o necesidades que se presenten en las áreas o según los requerimientos directos del Ministerio en el marco del Plan de Desarrollo y Políticas del Gobierno.

**8.1 Seguimiento:** La evaluación del Plan Institucional de Capacitación se realizará utilizando los indicadores descritos en el numeral 11 del presente documento. La evaluación de la gestión del PIC hará referencia al cumplimiento de los objetivos propuestos y ejecución del plan en los plazos establecidos y con los recursos previstos.

Igualmente, 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.

## 9. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

**9.1. 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:

a) Capacitaciones a través de cursos, foros, seminarios, simposios, mesas redondas, talleres, conferencias, ciclos de conferencias, tertulias, organizados por el Ministerio, directamente, o a través de acuerdos establecidos entre el Ministerio y algunas dependencias internas o instituciones externas debidamente acreditadas. Estos eventos pueden ser presenciales o semipresenciales.

b) Capacitaciones que permita a los servidores públicos compartir experiencias y conocimientos laborales con otras Entidades u organismos públicos, privados, nacionales e internacionales, a través de la observación directa de sus procesos internos, del intercambio en grupos de estudio y demás actividades relacionadas.



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

SGS CO15/5224
SGS CO15/5223

c) Capacitaciones a través de entrenamiento en el puesto de trabajo con la asignación de un jefe o empleado que conozca los términos y funciones de un determinado cargo para orientar a uno o más empleados, en el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de funciones asignadas a un determinado cargo, rotación de puestos posibilitando a los empleados el conocimiento de las diferentes áreas de trabajo de la Entidad y favoreciendo el desarrollo personal e institucional, y proyectos especiales, orientado a que los empleados o grupos de empleados asuman proyectos temporales, paralelamente con el desempeño de sus empleos.

**9.2. 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.

**9.3. 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.

Entidades con las que se pueden formar alianzas o acuerdos:

- Departamento administrativo de la función Pública – DAFP: Es el organismo rector en materia de gestión y desarrollo del Talento Humano al servicio del Estado, al cual, en virtud de los dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y en la Ley 489 del mismo año, le corresponde formular el Plan Nacional de Formación y Capacitación, en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizarlo y coordinar su ejecución.

- Escuela Superior de Administración Pública – ESAP: Su objetivo fundamental es la formación de profesionales en Administración Pública, en relación con la capacitación de los servidores públicos le corresponde participar en la elaboración, actualización y seguimiento del Plan Nacional de Formación y Capacitación, así mismo, diseñar el currículo básico de Programas de inducción y reinducción, de acuerdo a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998.

  Según lo establece el artículo 31 de la Ley 489 de 1998, la Escuela de Alto Gobierno se constituye como programa permanente y sistemático desarrollado por la Escuela Superior de Administración Pública para Gobernadores y Alcaldes electos, así como para Directivos y funcionarios del área de apoyo administrativo de las Entidades de cualquier orden. Los contenidos de estos programas deberán responder a los lineamientos y objetivos propuestos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación.



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

CO15/6224 CO15/6223

- Red Interinstitucional de apoyo a la capacitación para el sector público: La Red es una alianza estratégica interinstitucional, entre Entidades y Escuelas de 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 de! 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, !a unidad de cuerpo como principio vital de la Administración Pública, en procura de la generación del bienestar de la Sociedad.

- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA: Se encarga de ofrecer y ejecutar Formación Profesional Integral gratuita, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

- Caja de Compensación Familiar – COMPENSAR: La Ley 21 de 1982, adicionado con el artículo 16 de la Ley 789 de 2002, establece entre otras funciones de las Cajas de Compensación Familiar, administrar, a través de los programas que a ellas corresponda, educación y capacitación.

La ejecución de las anteriores actividades de capacitación pretende abarcar, sino a todos, al mayor número de servidores del Ministerio considerando la complejidad de la entidad y las metas institucionales para el año 2017 por lo que se proyecta realizar jornadas de capacitación por grupos objetivos de capacitación tanto de forma presencial como de forma virtual apoyados en plataformas como Google Apps, Chat y Videoconferencias, entre otras. Lo anterior con el ánimo de no paralizar el normal desarrollo de las actividades propias del Ministerio.

## 10. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

**10.1 Inducción**: El programa de inducción, tiene por objeto 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 realiza cada vez que ingrese un funcionario a la entidad con la programación que la Subdirección de Talento Humano realice al respecto, a través de una serie de charlas y las cuales están agendadas según los temas a tratar como:

- Presentación general
- Estructura del Estado Colombiano.
- Los deberes, derechos y obligaciones como servidores públicos al servicio de la Administración Pública
- Generalidades del Ministerio de Minas y Energía.



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

SGS CO15/8224 SGS CO15/8223

- Antecedentes institucionales del Sector Minas y Energía.
- Dependencias del Ministerio y sus funciones.
- Derechos y Deberes de los Servidores
- Bienestar, SGSST y Capacitación.
- Sistema salarial y prestacional
- Código de Ética y Buen Gobierno

**10.2 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, el Ministerio realizó la jornada de Reinducción general 2015 por lo cual se puede realizar la correspondiente al año 2017 y si se producen cambios institucionales de fondo.

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado 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 la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

Al finalizar la reinducción se realizará una actividad lúdica que genere por una parte la participación de los nuevos funcionarios y por otra, la comprensión de la información suministrada.

**10.3 Inducción en el puesto de trabajo**: El jefe inmediato explica al nuevo empleado sobre las funciones y responsabilidades del área y del cargo que desempeñará; también se le contextualiza respecto de los procesos y procedimientos en los cuales estará involucrado.

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 a que tenga lugar.

**10.4 Entrenamiento en el puesto de trabajo**: Teniendo en cuenta que el entrenamiento en el puesto de trabajo se orienta a atender en el corto plazo necesidades de aprendizaje para el desempeño de las funciones inherentes al empleo, las actividades que se desarrollen en este aspecto se enfocarán al desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiestan en desempeños observables de manera inmediata.

Para ello se utilizarán las jornadas de capacitación ofrecidas por entidades públicas como:

- Escuela Superior de Administración Pública. -ESAP-
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público
- Contaduría General de la Nación



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

CO15/6224 CO15/6223

- Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA
- Departamento Nacional de Planeación - DNP
- Instituto de Estudios del Ministerio Público IEMP (Procuraduría General de la Nación)
- Archivo General de la Nación - AGN

## 11. PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO - PAE

De conformidad con los lineamientos establecidos en la Guía para la Formulación de Planes Institucionales de Capacitación en las Entidades Públicas (2012), se propone el diseño y desarrollo de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo –PAE, Misionales y de Apoyo.

Estos PAE, se construyen a partir de la determinación de situaciones problemáticas de los procesos o dependencias y las alternativas de solución que se deriven del análisis de los equipos de trabajo de los PAE, que deben involucrar en la medida de lo posible, a funcionarios de los niveles directivo, asesor y profesional.

| **PAE – Proyecto de Aprendizaje en Equipo** | | | |
|---|---|---|---|
| **MACROPROCESO**: Apoyo | | | |
| **OBJETIVO GENERAL DEL PAE**: Capacitar a los funcionarios en los temas normativos de la Contratación Estatal. | | | |
| **OBJETIVOS DE APRENDIZAJE** | **TEMAS** | **METODOLOGÍA DE DESARROLLO** | **TIEMPO ESTIMADO PARA EL DESARROLLO** |
| Adquisición de conocimientos en los procesos y procedimientos para la contratación según las normas del Banco Mundial | Normas Internacionales de Contratación | Curso | 32 horas |
| **Integrantes:** Enlaces de Contratación y Funcionarios en áreas que trabajan la materia | | | |

## 12. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL PIC

La evaluación del PIC se debe hacer en todas las fases de su formulación y desarrollo, utilizando indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad. la evaluación del Plan Institucional de Capacitación se realiza a través del cumplimiento del Plan Operativo de la Subdirección de Talento Humano.



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

CO15/8224 CO15/8223

## 13. PRESUPUESTO

Los programas de formación y capacitación para los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía, para el año 2017, serán financiados a través del presupuesto de Fondo de Becas y Apoyos Financieros con una apropiación asignada por un valor de $50.000.000.oo

## 14. DIVULGACIÓN

El presente plan será socializado a todos los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía por la Subdirección de Talento Humano con el apoyo del Grupo de Comunicación y Prensa, a través de la Intranet Institucional y a través del correo institucional a todos los funcionarios de la Entidad.

Elaboró: Julián F. Aguilar Arboleda / Adriana Garzón Ramírez
Revisó: Katy Minerva Toledo Mena / Comisión de Personal / German Eduardo Quintero Rojas
Aprobó: German Arce Zapata.



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

CO15/6224 CO15/6223

- 4 0244 27 MAR 2017

## MATRIZ DE FORMULACION Y SEGUIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2017

| ITEM | TEMA DE CAPACITACIÓN PROGRAMADO | TIPO DE EVENTO | POBLACIÓN OBJETIVO | RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO | CANTIDA PROGRAMADO POR VIGENCIA | | | | | CANTIDAD EJECUTADA POR VIGENCIA | | | | | PORCETAJE DE CUMPLIMIENTO | REGISTRO DE OBSERVACIONES POR PARTE DEL RESPONSABLE (SEGUIMIENTO CONTROL Y REGISTRO DE EVIDENCIAS) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | TOTAL | I TRIMESTRE | II TRIMESTRE | III TRIMESTRE | IV TRIMESTRE | TOTAL | I TRIMESTRE | II TRIMESTRE | III TRIMESTRE | IV TRIMESTRE | | |
| 14 | Certificación ISO 170020 | Capacitación | Funcionarios Grupo de Asuntos Nucleares | Subdirección de Talento Humano | 1 | | X | X | | | | | | | | |
| 15 | Gestón Documental | Capacitación | Funcionarios de las áreas responsables del archivo | Subdirección de Talento Humano e n coordinación con el Grupo de Administración Documental | 1 | | | X | X | | | | | | | |
| 16 | Gestión del Conocimiento | Estrategia | Funcionarios seleccionados según diagnóstico | Oficina de Asuntos Ambientales -Subdirección de Talento Humano | 1 | X | X | X | | | | | | | | |
| 17 | Segundad Informática | Capacitación | Funcionarios Grupo TICs | Subdirección de Talento Humano | 1 | | X | X | | | | | | | | |
| 18 | Herramientas Office | Taller | Funcionarios MME | Subdirección de Talento Humano y Grupo TICs | 1 | | X | X | X | | | | | | | |
| 19 | Redes Sociales | Taller | Funcionarios MME | Grupo de Comunicaciones y Prensa - Subdirección de Talento Humano - | 1 | X | X | | | | | | | | | |
| 20 | Redacción | Taller | Funcionarios MME | Subdirección de Talento Humano | 1 | | | X | | | | | | | | |
| 21 | Impacto de la Reforma Tributaria en Asalariados | Charla | Funcionarios MME | Subdirección de Talento Humano | 1 | X | | | | | | | | | | |
| 22 | Cultura y Clima Organizacional | Encuentros | Funcionarios MME | Subdirección de Talento Humano | 1 | | X | X | X | | | | | | | |
| 23 | Formulación y seguimiento de indicadores | Taller | Funcionarios responsables de formulación y seguimiento de planes | Subdirección de Talento Humano | 1 | | X | X | | | | | | | | |
| 24 | Formulación de Riesgos | Taller | Funcionarios responsables de formulación y seguimiento de mapas de riesgos | Subdirección de Talento Humano | 1 | | X | | | | | | | | | |

KATY MINERVA TOLEDO MENA
SUBDIRECTORA DE TALENTO HUMNAO

- 4 0244 27 MAR 2017

## MATRIZ DE FORMULACION Y SEGUIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2017

| ITEM | TEMA DE CAPACITACION PROGRAMADO | TIPO DE EVENTO | POBLACIÓN OBJETIVO | RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO | CANTIDA PROGRAMADO POR VIGENCIA | | | | | CANTIDAD EJECUTADA POR VIGENCIA | | | | | PORCETAJE DE CUMPLIMIENTO | REGISTRO DE OBSERVACIONES POR PARTE DEL RESPONSABLE (SEGUIMIENTO CONTROL Y REGISTRO DE EVIDENCIAS) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | TOTAL | I TRIMESTRE | II TRIMESTRE | III TRIMESTRE | IV TRIMESTRE | TOTAL | I TRIMESTRE | II TRIMESTRE | III TRIMESTRE | IV TRIMESTRE | | |
| 1 | Re Induccion | Capacitacion | Funcionarios del MME | Subdirección de Talento Humano | 1 | | | X | | | | | | | | |
| 2 | Servicio y Participación Ciudadana | Capacitación | Funcionarios del MME | Grupo de Participación y Atención al Ciudadano en Coordinación con Subdirección de Talento Humano | 1 | | | X | X | | | | | | | |
| 3 | Gobierno Abierto - Gobierno en Linea | Capacitacion | Funcionarios del MME | Subdirección de Talento Humano en Coordinación con el Grupo de Participación y Atención al Ciudadano y Grupo TICs | 1 | | | X | X | | | | | | | |
| 4 | Derechos Humanos | Capacitación | Funcionarios del MME | Grupo de Participación y Atención al Ciudadano en Coordinación con Subdirección de Talento Humano | 1 | | X | X | X | | | | | | | |
| 5 | Construccion de Paz y Post- conflicto | Capacitación | Funcionarios del MME | Grupo de Participación y Atención al Ciudadano en Coordinación con Subdirección de Talento Humano | 1 | | X | X | X | | | | | | | |
| 6 | Régimen Disciplinario y Estauto Anticorrupción | Capacitacion | Funcionarios del MME | Grupo de Participación y Atención al Ciudadano en Coordinación con Subdirección de Talento Humano | 1 | | | X | X | | | | | | | |
| 7 | Entes de Control y Relación Estado - Ciudadano | Capacitación | Funcionarios del MME | Grupo de Participación y Atención al Ciudadano en Coordinación con Subdirección de Talento Humano y Oficina de Control Interno | 1 | | | X | X | | | | | | | |
| 8 | Contratación Estatal | Capacitacion | Funcionarios de las áreas relacionados con la materia | Subdirección de Talento Humano | 1 | | | X | | | | | | | | |
| 9 | Actualización en temas Financieros y contables | Capacitación | Funcionarios de las áreas relacionados con la materia | Subdirección de Talento Humano | 1 | | X | X | | | | | | | | |
| 10 | Norma de Seguridad Social | Capacitación | Funcionarios de las áreas relacionados con la materia | Subdirección de Talento Humano | 1 | | X | X | | | | | | | | |
| 11 | Proyectos - MGA | Capacitacion | Funcionarios de las áreas relacionados con la materia | Oficina de Planeación y Gestón Internacional | 1 | | X | | | | | | | | | |
| 12 | Sistemas de Gestión de Calidad | Capacitación | Funcionarios de las áreas relacionados con la materia | Oficina de Planeación y Gestón Internacional | 1 | | | X | | | | | | | | |
| 13 | Regulación Energética | Capacitación | Funcionarios Dirección de Energía Eléctrica | Subdirección de Talento Humano | 1 | | X | X | | | | | | | | |