



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
VIGENCIA 2025**

**SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA**

ENERO DE 2025

Pag 1 de 30

Ministerio de Minas y Energía

Dirección: Calle 43 No.57 - 31, CAN, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 2200300

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 910180



1. INTRODUCCIÓN

Con la expedición del Decreto 1083 de 2015, las entidades públicas están obligadas a planear, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación (PIC), como un instrumento estratégico que promueve el fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos. Este esfuerzo busca garantizar que las actividades de formación respondan a las necesidades institucionales y contribuyan al logro de los fines esenciales del Estado, como el bienestar general y la mejora de la calidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía.

El Plan Anual Institucional de Formación y Capacitación (PIC) del Ministerio de Minas y Energía para la vigencia 2025 se diseña bajo el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030, el cual establece lineamientos orientados a fortalecer las capacidades del talento humano en el sector público. Este enfoque se alinea con las metas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo (PND), en particular con los pilares de Transformación para la Igualdad y Estabilidad Energética y Ambiental, integrando formación estratégica para enfrentar los retos asociados a la transición energética justa y sostenible.

El PNFC 2023-2030 prioriza la creación de un talento humano público preparado para responder a las demandas de un entorno cambiante, mediante la adquisición de competencias técnicas, transversales y socioemocionales. En este sentido, el PIC 2024 del Ministerio de Minas y Energía se enfoca en atender las necesidades más críticas de formación del sector minero-energético, asegurando que los servidores cuenten con herramientas efectivas para enfrentar los desafíos de su gestión diaria.

La metodología utilizada para el diseño del PIC permite estructurar, de manera participativa, programas de formación integrales que trasciendan actividades aisladas



o teóricas. Este enfoque busca capacitar a los servidores públicos en la resolución de problemas reales que enfrentan en su desempeño, asegurando que las acciones de formación estén alineadas con las expectativas de los ciudadanos y las necesidades estratégicas del Ministerio.

Este compromiso reafirma la importancia de consolidar una gestión pública más eficiente, transparente e innovadora, en la cual el desarrollo de capacidades humanas se convierta en el eje central para la transformación institucional y la prestación de servicios de excelencia.



2. JUSTIFICACIÓN

El Estado que requiere la sociedad actual debe estar en constante dinamización, sostenido por organizaciones y entidades renovadas de la Administración Pública. Este proceso de transformación se fundamenta en reformas estructurales, cambios en la institucionalidad y el desarrollo de nuevas culturas para la gestión pública, que permitan materializar los propósitos definidos por la voluntad popular y adaptarse a los retos del entorno cambiante.

En este marco, las competencias laborales se erigen como el eje central de los procesos de formación y capacitación, orientándolos hacia el desarrollo integral de saberes, habilidades, actitudes y conocimientos que aseguren un desempeño exitoso, enfocado en resultados. Este enfoque supera las demandas específicas de un cargo, privilegiando competencias transversales como la vocación de servicio, la orientación hacia el ciudadano, la capacidad de innovación, la adaptabilidad al cambio, la toma de decisiones acertadas en situaciones complejas, el trabajo en equipo y el respeto por lo público.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 del Ministerio de Minas y Energía tiene como objetivo fundamental contribuir al fortalecimiento de estas competencias, alineando sus acciones con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030, que establece directrices para formar un talento humano público preparado, equitativo e inclusivo. Además, se encuentra en sintonía con el Plan Nacional de Desarrollo (PND), que prioriza la construcción de una gestión pública eficiente, transparente y orientada a resultados.



Para abordar estas obligaciones, el Ministerio realiza un diagnóstico integral de necesidades de capacitación, sustentado en diversas fuentes de información. Este diagnóstico incluye:

1. Valoración cualitativa de competencias: Basada en los resultados de las evaluaciones de desempeño, identificando fortalezas y áreas de mejora en los servidores públicos.
2. Identificación de conocimientos específicos: Relacionados con las funciones y responsabilidades de los cargos.
3. Encuestas y solicitudes internas: Realizadas a través de los líderes de las áreas para determinar las prioridades de formación por dependencia y las brechas de conocimiento en los equipos de trabajo frente a las metas institucionales y sectoriales.

Con esta información, la Subdirección de Talento Humano prioriza y selecciona las temáticas a desarrollar, considerando el presupuesto disponible y las directrices de la administración.

El PIC 2025 se implementará bajo la estrategia de la Universidad de la Energía, orientada a consolidar competencias técnicas y transversales. Esto incluye programas diseñados para fortalecer la identidad institucional, promover el sentido de pertenencia y construir colectivamente una cultura organizacional fundamentada en principios como eficiencia, transparencia, honestidad, austeridad y enfoque en resultados.

Entre los temas prioritarios de capacitación se incluyen:

- Transición energética justa.
- Inclusión y equidad de género.



- Habilidades para la gestión del tiempo.
- Trabajo digno y seguro.
- Construcción de paz y cohesión social.
- Salud y seguridad en el ámbito laboral.

El enfoque transversal de género constituye un componente esencial del PIC 2025, asegurando que los servidores estén capacitados en temas de equidad y fortalecimiento del rol de la mujer, contribuyendo a la transformación cultural del Ministerio y del sector minero-energético.

Además, el PIC 2025 respalda las estrategias de transformación cultural adoptadas por el Ministerio, promoviendo relaciones laborales inclusivas y comportamientos éticos entre los colaboradores. Estas acciones son fundamentales para cumplir los retos organizacionales y sectoriales, consolidando una cultura institucional que responda a las expectativas de la ciudadanía y los compromisos con el desarrollo sostenible del país.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo integral de los servidores públicos del Ministerio de Minas y Energía por medio del fortalecimiento de sus competencias laborales, conocimientos, habilidades y destrezas, en procura de un modelo sostenible y altamente competitivo que facilite al Ministerio adaptarse a los cambios y responder a las demandas del entorno.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar, mediante las acciones de formación y capacitación, competencias en los servidores públicos, con el objeto de incrementar la efectividad de la Entidad.

Pag 6 de 30

Ministerio de Minas y Energía

Dirección: Calle 43 No.57 - 31, CAN, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 2200300

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 910180



- Formar a los servidores públicos en los procesos pertinentes de la administración de los recursos públicos, que favorezcan el buen servicio de la Entidad.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y logro de los objetivos institucionales.
- Desarrollar habilidades y estrategias para el trabajo en grupo a través de la información y la práctica, sobre procesos de comunicación, solución de problemas, toma de decisiones, técnicas de interacción, resolución de conflictos, propiciando el cambio de actitud, de solidaridad y pertenencia de los empleados del Ministerio de Minas y Energía.
- Orientar las acciones hacia el reconocimiento y fortalecimiento de los valores, así como de los procedimientos administrativos de la entidad.
- Capacitar a los servidores públicos en herramientas de gestión de calidad y control que les permitan adelantar procesos estandarizados, controlados y que los lleven a asumir sus obligaciones con alto sentido de pertenencia y entrega.
- Contribuir al fortalecimiento de la capacidad del servidor público en relación con la generación de acciones vinculadas al mejoramiento de las calidades y cualidades humanas orientadas al servicio de la sociedad.
- Desarrollar el programa de inducción institucional en el marco de la Universidad de la Energía dirigido a los servidores que se vinculen al Ministerio de Minas y Energía, con el propósito de integrarlos dentro de la transformación cultural a nuestro nuevo



sistema de valores institucionales, SIENTO, familiarizarlos con el servicio público, visión y objetivos del Ministerio y sentido de pertenencia.

- A través de programa de reinducción, en el marco de la Universidad de la Energía, reorientar a los servidores públicos en los cambios que se produzcan al interior del Ministerio, en sus dependencias, procesos y/o servicios.

El Plan Institucional de Capacitación vigencia 2025 se encuentra asociado a los objetivos estratégicos del Plan de Capacitación *“Contar con el personal competente”* y *“Mejorar el bienestar laboral y el clima organizacional”* encaminados a contar con una entidad innovadora, flexible y con capacidad de adaptarse al cambio y a las condiciones del entorno. Este Plan se concibió con el propósito de continuar con el proceso de fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos del Ministerio de Minas y Energía, en aras de asegurar el cumplimiento del propósito superior, los objetivos y metas transformacionales.

4. MARCO JURIDICO

Norma	Descripción
Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36	Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998	Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40	Por medio de los cuales se establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones
Ley 1064 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

Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005)	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004

5. MARCO CONCEPTUAL

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos (PNFC) 2023-2030, alineado con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y las disposiciones del Decreto 1083 de 2015, establece los lineamientos para el fortalecimiento de competencias y capacidades en el empleo público. Este marco conceptual es fundamental para garantizar la construcción de una Administración Pública más profesional, ética, eficiente e innovadora, capaz de responder a los retos del desarrollo sostenible y la implementación de una Transición Energética Justa (TEJ).

La Transición Energética Justa (TEJ) requiere servidores públicos capacitados para liderar procesos de transformación económica, social y ambiental, enfocados en el uso sostenible de los recursos energéticos y la construcción de un sector minero-energético inclusivo, resiliente y competitivo.

El PNFC establece seis ejes temáticos que orientan los procesos de formación en el sector público. Estos ejes se integran al Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Ministerio de Minas y Energía, fortaleciendo las competencias necesarias para liderar los desafíos asociados a la TEJ:

1. Ética Pública y Valores en la Función Pública

- **Descripción:** Este eje promueve el compromiso con los principios de transparencia, integridad y responsabilidad, esenciales para la gestión pública.
- **Alineación a la TEJ:** Los servidores públicos del sector minero-energético requieren actuar bajo principios éticos que fomenten el uso responsable de los recursos naturales, asegurando que la transición energética beneficie a las comunidades, especialmente las más vulnerables.

2. Gestión Pública para Resultados

- **Descripción:** Se enfoca en fortalecer competencias en la planeación, ejecución y evaluación de políticas públicas orientadas a resultados medibles.
- **Alineación a la TEJ:** Este eje es clave para desarrollar políticas que impulsen la sostenibilidad energética, garantizando la eficiencia en la implementación de proyectos asociados a energías renovables y el fortalecimiento del sector minero-energético.

3. Gestión del Talento Humano y Liderazgo

- **Descripción:** Busca desarrollar habilidades de liderazgo y capacidades gerenciales para transformar equipos de trabajo en agentes de cambio.
- **Alineación a la TEJ:** Los líderes del Ministerio deben promover una cultura organizacional que valore la innovación, el trabajo colaborativo y la inclusión, elementos fundamentales para liderar la transición energética con equidad.

4. Transformación Digital e Innovación Pública

- **Descripción:** Enfocado en el uso de tecnologías emergentes y herramientas digitales para modernizar los procesos y servicios de las entidades públicas.
- **Alineación a la TEJ:** La transición energética requiere la adopción de tecnologías digitales que optimicen procesos, mejoren la eficiencia en el uso de recursos y promuevan la innovación en el sector energético.

5. Planeación Territorial y Desarrollo Sostenible

- **Descripción:** Este eje aborda el fortalecimiento de competencias para la planificación y gestión de proyectos que promuevan el desarrollo sostenible en las regiones.
- **Alineación a la TEJ:** Los servidores públicos deben estar capacitados para integrar criterios de sostenibilidad en la gestión de recursos minero-energéticos, promoviendo la equidad territorial y la protección ambiental.

6. Atención al Ciudadano y Participación Ciudadana

- **Descripción:** Potencia las habilidades para ofrecer servicios públicos con calidad, inclusivos y orientados al ciudadano, promoviendo la participación activa de la ciudadanía.
- **Alineación a la TEJ:** En el marco de la transición energética, este eje asegura que las comunidades afectadas por los cambios en el sector sean escuchadas, respetadas e incluidas en la toma de decisiones, fomentando procesos participativos y justos.

Estos ejes temáticos permiten estructurar un Plan Institucional de Capacitación (PIC) coherente con las necesidades del Ministerio y alineado con las prioridades del Plan Nacional de Desarrollo (PND). En este contexto, el PIC 2025 del Ministerio busca:

- Impulsar una gestión pública ética, eficiente y comprometida con la sostenibilidad.
- Fortalecer las competencias necesarias para diseñar e implementar políticas que promuevan una TEJ equitativa e inclusiva.
- Promover la transformación digital y la innovación en el sector minero-energético.
- Fomentar la participación ciudadana y la inclusión social como pilares de la transición energética.
-

De esta manera, el PNFC se convierte en un marco estratégico para el fortalecimiento de las capacidades institucionales y el cumplimiento de los objetivos asociados a la transición energética y el desarrollo sostenible en Colombia.

6. DEFINICIONES

El Plan Institucional de Capacitación y Formación (PIC): Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los



empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.

Capacitación: Se entiende por capacitación 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa 1.1 Artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 Departamento Administrativo de la Función Pública.

Educación formal: Entendida como 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, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. Tienen derecho a acceder a los programas de educación formal los empleados con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando cumplan los requisitos señalados en la normativa vigente.

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios: se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos,



habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Programas de inducción: Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tiene acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Programas de reinducción: Dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en momento que se produzcan dichos cambios. A estos programas tiene acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Dentro de los programas de inducción y reinducción se pueden incluir, entre otros, temas transversales relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno –MECI-, Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Participación Ciudadana y Control Social, Corresponsabilidad, así como las prioridades en capacitación señaladas en el Plan Nacional de Desarrollo vigente para el cuatrienio.

La capacitación por competencias en el sector público: El artículo 36 de la ley 909 de 2004, el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005 y el Decreto 2539 de 2005, establecen



como objetivo de la capacitación *“el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales...”*, para lograr *“el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”*. Lo anterior, implica que se reorientaron los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinaron las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales.

Competencias Laborales: Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”.

Dimensión del hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

Dimensión del saber: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

Dimensión del ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan



determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones.

Proyecto de Aprendizaje de Equipo: Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un proyecto de aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su plan individual de aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: “El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG se define como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”.

Principio de Profesionalización: “Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Servidor Público: “Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la



ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio”.

Sistema Nacional de Capacitación: “Conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios”.

7. PRINCIPIOS GENERALES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La capacitación de los servidores públicos del Ministerio de Minas y Energía ha obedecido a los siguientes principios, dentro de los cuales se elabora el Plan Institucional de Capacitación:

1. El proceso de detección de necesidades por dependencias, resultados de la valoración de competencias, observaciones de la evaluación del desempeño laboral, identificación de prioridades institucionales requeridas para la formulación, la ejecución y la evaluación de los planes, programas y proyectos de la entidad, que partirá de la acción conjunta entre ésta y sus funcionarios.
2. Cada vigencia se adoptará un plan institucional de capacitación – PIC, aprobado por el Representante Legal del Ministerio de Minas y Energía o su delegado, dirigido a atender las necesidades de capacitación, a desarrollar los programas de formación y las necesidades detectadas por las áreas. Este será la línea base para la ejecución de las actividades de capacitación.



3. En todo caso, el plan institucional de capacitación debe articularse con los planes, programas y proyectos institucionales y sectoriales y guardará concordancia con los parámetros que imparta el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como del presupuesto que el Ministerio de Minas y Energía asigne para la correspondiente vigencia.
4. El plan institucional de capacitación tendrá como eje central la visión y el propósito superior del Ministerio de Minas y Energía, frente al desarrollo integral del empleado, procurando su crecimiento armónico y profesionalización para el mejoramiento de la gestión institucional y su desempeño personal, facilitándole condiciones seguras y saludables para el desempeño de sus labores.
5. Todos los servidores públicos del Ministerio de Minas y Energía gozarán de igualdad de oportunidades para su participación en los programas que se adelanten en la Entidad, guardando los criterios de población beneficiaria definidos en la normativa vigente y en los requisitos establecidos en el presente documento.
6. La capacitación es un proceso continuo que favorece el desarrollo de los servidores y debe corresponder a las funciones que está ejerciendo la persona postulada y beneficiaria de la misma o guarda estrecha relación con las prioridades y requerimientos institucionales.
7. Los programas de capacitación y formación, así como los de educación formal, reforzarán el desarrollo de las competencias funcionales, comportamentales y estratégicas que el Ministerio definió para toda la población que debe apoyar la construcción de la cultura organizacional. Los funcionarios tendrán un programa de formación, que guardará coherencia con los niveles requeridos de desarrollo de



competencias establecidas para los respectivos empleos y/o las prioridades institucionales.

8. La capacitación es una obligación de la administración, un derecho y un deber de los servidores públicos cuando es patrocinada y/o autorizada por el Ministerio, por lo que cada servidor deberá asistir a eventos de formación y capacitación.
9. La Secretaría General, a través de la Subdirección de Talento Humano, o quien haga sus veces, llevará el registro y realizará seguimiento del avance del programa de formación de cada empleado.
10. De igual forma la Subdirección de Talento Humano propenderá que el conocimiento adquirido por los servidores públicos como consecuencia de procesos de capacitación organizado por el Ministerio de Minas y Energía sea transmitido o replicado a otros servidores públicos del Ministerio. Así mismo, definirá mecanismos para estructurar las memorias institucionales del Ministerio de Minas y Energía.
11. Como consecuencia del numeral anterior, los servidores públicos se comprometen a replicar o transmitir los conocimientos adquiridos en actividades de capacitación desarrolladas por el Ministerio de Minas y Energía, directamente o a través de diferentes fuentes.
12. Los estudios y programas de formación y capacitación, así como los de educación formal, no pueden interferir con el cumplimiento de las funciones asignadas al servidor público ni a la dependencia a la cual se encuentre adscrito. Corresponde a los jefes inmediatos velar porque ello no suceda.

13. El tiempo laboral que se utilice para cursar en el país pregrados o posgrados (educación formal), que no se tipifiquen como comisiones de estudios, deberá ser compensado en la misma proporción durante su realización y deberá ser comunicado a la Subdirección de Talento Humano, con el fin de no afectar la prestación del servicio.
14. Dadas las medidas de austeridad existentes y con el fin de procurar la optimización de los recursos existentes, los eventos de carácter misional tendrán preponderancia sobre los que versen en temáticas de gestión o apoyo; de igual forma tendrán prelación los eventos que proporcionen mayor cobertura sobre los eventos de interés particular.

FASES DE DIAGNÓSTICO

El diagnóstico inicial del Plan Institucional de Capacitación – PIC se realizó incluyendo diversas fuentes de información.

FASE UNO

1. Prioridades institucionales de acuerdo con las directrices del Gobierno Nacional y del sector, del Plan de Desarrollo Administrativo y el Plan de Acción del Ministerio de Minas y Energía 2025.
2. Necesidades identificadas por cada una de las dependencias del Ministerio de Minas y Energía a través de encuestas de necesidades de capacitación y de solicitudes de formación de los jefes de área.

FASE DOS

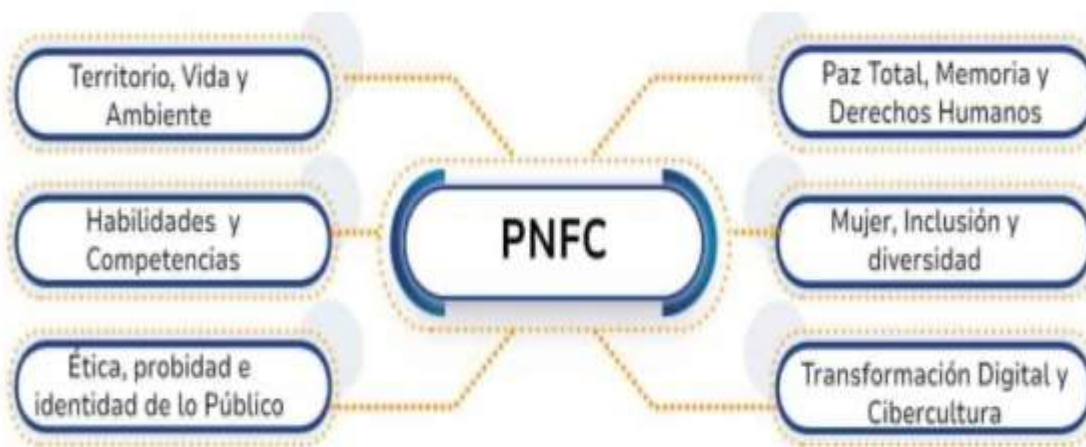
Basados en las necesidades institucionales y atendiendo los lineamientos del Gobierno Nacional dados a través del Plan de Desarrollo Nacional y Sectorial, se programarán capacitaciones de carácter obligatorio, dada la importancia de los tópicos a intervenir. Algunas de las prioridades a atender en la presente vigencia son:



- Inducción y reinducción a la Entidad, con el fin de proporcionar a los servidores del Ministerio de Minas y Energía, el conocimiento de la estructura organizacional, el sistema integrado de gestión y control, las funciones de la entidad y su interrelación, facilitando la interiorización y apropiación del propósito superior, visión, objetivos y metas transformacionales.
- Ejecución de actividades que fortalezcan el desarrollo competencias del saber conocer de cada una de las áreas misionales, en la que se encuentren incluidos procesos de actualización normativa y de desarrollos técnicos como formulación de proyectos energéticos sostenibles, líneas base de Yacimientos no Convencionales y estrategias de normalización de trabajadores informales, entre otros.
- Ejecución de actividades que contribuyan al proceso de servidores constructores de Paz en cumplimiento de los acuerdos de paz que apuntan al sector minero-energético
- Ejecución de actividades que fortalezcan el desarrollo y afianzamiento de habilidades que agilicen los trámites administrativos tales como temas contractuales, financieros y presupuestales.

8. EJES TEMÁTICOS PNFC

Conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, la priorización temática destinada a las entidades públicas se integra en los siguientes ejes temáticos, los cuales se detallan a continuación:



8.1 Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

8.2 Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las V los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde Se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y Como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular. ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socioterritoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

8.3 Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco (5) transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

8.4 Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

En este sentido, la industria 4.0 se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior, crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de gobierno.



8.5 Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

En este sentido, vale la pena mencionar que, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, “La identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

8.6 Eje 6: Habilidades y competencias

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.



Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

“Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”.

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

9. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO

El Ministerio de Minas y Energía cuenta con una planta de personal de 305 empleos, la cual, a 31 de diciembre de 2024, se encuentra provista en un 92% lo que corresponde a 279 empleos, como se refleja en el siguiente cuadro:

PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR NIVEL JERARQUICO		
NIVEL	NUMERO	PORCENTAJE
Directivo (ministro, viceministros, Secretario General, Directores Técnicos, Jefes de Oficina, Subdirectores)	14	5%
Asesor (Asesores y jefes de Oficinas Asesoras)	39	13%

Profesional (Profesional Especializado y Profesional Universitario)	140	46%
Técnico (Técnicos Administrativos y Operativos)	16	5%
Asistencial (Auxiliares Administrativos, secretarios ejecutivos, Auxiliares de Servicios Generales, Conductores Mecánicos)	70	23%
TOTAL	279	92%

Fuente: Subdirección de Talento Humano – diciembre de 2024

A la fecha de la elaboración del presente documento en el nivel asesor se encuentran vinculados 39 servidores públicos que representan el 13% aproximado de la planta provista. El 46% son empleados del nivel profesional, el 5% pertenecen al nivel técnico y el 23% al nivel asistencial. Como se evidencia, la gestión institucional está soportada en empleados de los niveles Asistencial y Profesional.

PLANTA TOTAL PROVISTA POR GÉNERO		
GENERO	NÚMERO	PORCENTAJE
Mujeres	135	48,39%
Hombres	144	51,61%
TOTAL	279	100%

Fuente: Subdirección de Talento Humano – diciembre 2024

Por género, el 48.39% de las personas vinculadas en la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía son mujeres, con un total de 135 cargos provistos con este género y el 51.61%, esto es, 144 cargos, están siendo ocupados por hombres.

DISTRIBUCION POR RANGO DE EDAD		
RANGO	NUMERO	PORCENTAJE
24 a 32 años	37	13%
33 a 43 años	98	35%
44 a 54 años	83	30%
55 o más	61	22%
TOTAL	279	100%

Fuente: Subdirección de Talento Humano – diciembre 2024

Por distribución etaria, el rango de edad comprendido de 33 a 43 años es el preponderante en el Ministerio de Minas y Energía con un peso porcentual del 35%, son 98 empleados los que se encuentran incluidos en este rango. En contraposición, la población más joven del Ministerio es la que tiene una menor representación en la planta provista, siendo 3 personas que se encuentran en este rango de edad, del universo existente y que representa el 13%.

DISTRIBUCIÓN DISCIPLINAS ACADÉMICAS EN PREGRADO		
RANGO	NÚMERO	PORCENTAJE
Administración de Empresas	35	12,54%
Administración de Empresas Comerciales	1	0,36%
Administración de Empresas y Gestión Ambiental	1	0,36%
Administración Pública	11	3,94%
Administración Turística y Hotelera	1	0,36%
Administración Ambiental de los Recursos Naturales	1	0,36%
Derecho	46	16,49%

Pag 26 de 30

Ministerio de Minas y Energía

Dirección: Calle 43 No.57 - 31, CAN, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 2200300

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 910180

Antropología	1	0,36%
Bibliotecólogo y Archivista	1	0,36%
Comercio Internacional	2	0,72%
Comunicación Social y Periodismo	2	0,72%
Contaduría Pública	8	2,87%
Economista	10	3,58%
Filosofía	2	0,72%
Físico	1	0,36%
Geología	5	1,79%
Ingeniería Ambiental	3	1,08%
Ingeniera Catastral y Geodesta	1	0,36%
Ingeniera Civil	6	2,15%
Ingeniera de Minas	10	3,58%
Ingeniera de Minas y Metalurgia	1	0,36%
Ingeniera de Petróleos	7	2,51%
Ingeniería de Sistemas	4	1,43%
Ingeniería Eléctrica	13	4,66%
Ingeniería Electromecánica	1	0,36%
Ingeniera Electrónica	1	0,36%
Ingeniería en Diseño de Máquinas y Productos Industriales	1	0,36%
Ingeniería en Energía	1	0,36%
Ingeniera en Telecomunicaciones	1	0,36%
Ingeniería Geológica	6	2,15%
Ingeniera Industrial	10	3,58%
Ingeniería Metalúrgica	3	1,08%
Ingeniería Sanitaria y Ambiental	1	0,36%
Ingeniería Telemática	1	0,36%
Ingeniería Topográfica	1	0,36%
Ingeniería Mecánica	1	0,36%
Licenciatura de Educación Prescolar	1	0,36%
Licenciatura en Ciencias Sociales	1	0,36%
Licenciatura en Diseño Tecnológico	1	0,36%

Ministerio de Minas y Energía

Dirección: Calle 43 No.57 - 31, CAN, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 2200300

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 910180



Licenciatura en Física	1	0,36%
Politología	5	1,79%
Gobierno y Relaciones Internacionales	1	0,36%
Psicología	5	1,79%
Publicista	1	0,36%
Química	1	0,36%
Relaciones Económicas Internacionales	1	0,36%
Salud Ocupacional	1	0,36%
Sociología	2	0,72%
Sin Pregrado	57	20,43%
Total	279	100%

Fuente: Subdirección de Talento Humano – diciembre de 2024

De acuerdo con lo anterior, las profesiones con mayor representatividad en el Ministerio son: Derecho con un 17.21%, Administración de Empresas 13.55%, Ingeniería eléctrica, electrónica y electricista con un 6.96%. Siguen en su orden Contaduría Pública con un 3.66%, Economía 3.46%, Ingeniería de Minas e Ingeniería de Petróleos con un 2,56%.

10. PLAN DE ACCIÓN 2025

10.1. PRESUPUESTO Y ACTIVIDADES

El presupuesto aprobado para la vigencia fiscal de 2025 para capacitación no formal (para el trabajo y el desarrollo humano), se presenta de manera general a continuación:

NOMBRE RUBRO	VALOR
Presupuesto Fondo Especial de Becas y Apoyos Financieros	\$400.000.000.00



Marcador de Género	\$20.000.0000.00
Total, Capacitación	\$420.000.000.00

10.2. RESPONSABLES

La Secretaria General a través de la Subdirección de Talento Humano será la encargada de diseñar, socializar e implementar el plan de formación y capacitación de la Entidad – PIC 2025.

El Plan de Formación y Capacitación tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025 para la ejecución del mismo y será evaluado al término de este tiempo. Sin embargo, las necesidades que no alcancen a ser atendidas durante esa vigencia se tendrán en cuenta como insumo inicial para la elaboración del PIC del año siguiente.

Con el fin de garantizar el adecuado desarrollo y ejecución de las acciones y actividades formuladas en virtud del plan de capacitación, se cuenta con el apoyo de los siguientes organismos y entidades:

- Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP: como organismo rector en materia de gestión y desarrollo del talento humano al servicio del Estado.
- Escuela Superior de Administración Pública - ESAP: Establecimiento público de educación superior, cuyo objetivo fundamental es la formación de profesionales en Administración Pública.
- Red interinstitucional de apoyo a la formación y a la capacitación para el sector público: Es una alianza estratégica interinstitucional, entre entidades y escuelas de formación y 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

Pag 29 de 30

Ministerio de Minas y Energía

Dirección: Calle 43 No.57 - 31, CAN, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 2200300

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 910180



Ramas del 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, la unidad de cuerpo como principio vital de la Administración Pública, en procura de la generación del bienestar de la sociedad.

- Instituciones de educación superior a nivel técnico y profesional, debidamente reconocidas y aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional, así como establecimientos públicos o privados legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad que organicen eventos encaminados a la actualización y afianzamiento de conocimientos ya existentes.

Todas los eventos y actividades de formación, entrenamiento o capacitación organizados que se generen al interior de las dependencias, deben reportarse por éstas a la Subdirección de Talento Humano, quien registrará dichos eventos de formación en la base de capacitación y reportará a los jefes inmediatos el acumulado de horas de capacitación por servidor, el cual será teniendo en cuenta en el proceso de evaluación del desempeño como parte de los compromisos previamente establecidos.