

# **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019**





## 1. INTRODUCCIÓN

En el marco de su estrategia de gestión integral del talento humano “Yo Vivo UPME”, la Unidad presenta su Plan Institucional de Capacitación –PIC-, conscientes de que las organizaciones no pueden ser ajenas al cambio dinámico que se presenta a nivel mundial. Se vive en permanente dinamismo como consecuencia del fenómeno de la globalización, por lo tanto, se requieren ajustes permanentes para situarse o ubicarse rápidamente en la realidad actual, máxime en entidades como la nuestra donde la mirada a largo plazo, innovadora e internacional se constituye en un referente de su actuar.

La implementación de las políticas públicas se ven encaminadas a las metas, retos y cambios que presenta la Administración Pública, en el marco de las nuevas tendencias internacionales y, en especial, a la luz del post conflicto que se desarrolla en nuestra Nación.

Dada la relevancia de estos temas, se busca la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión pública por medio de un modelo que consolida la información, facilitando la gestión integral de las entidades a través de guías para el talento humano, con el propósito de agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros. De esta manera, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG pretende el incremento de la confianza de la ciudadanía en el Estado, a través de las dimensiones establecidas para el cumplimiento de los controles y exigencias normativas de las entidades públicas.

En este orden de ideas, es importante que el empleo público sea atractivo, motivante y competidor del sector privado, proporcionando servidores competentes, innovadores, motivados, comprometidos permanentemente, respondiendo a las necesidades de los grupos de valor y a los fines del Estado.

Para ello, la Unidad de Planeación Minero Energética ha establecido como su principal objetivo “Enaltecer al servidor público y su valor”, reconociendo al talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y, por otro tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados (Dimensión: Talento Humano – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG). Así mismo, es importante mencionar que la Gestión del Talento Humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos estratégicos, considerando tanto las necesidades propias, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2019, la UPME necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC), el cual se encuentra incluido en la Matriz Estratégica de Talento Humano - en las rutas de la Felicidad, del Crecimiento y del Servicio.

Por lo anterior, el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Estratégico Institucional – PEI y del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2017 de la Función Pública, identificando las necesidades propias de cada subdirección y oficina a través de los tres ejes temáticos establecidos (eje 1: Gobernanza para la Paz, eje 2: Gestión del Conocimiento y eje 3: Creación de valor Público), así como por medio de los gestores de conocimiento para el desarrollo de Proyectos de Aprendizaje en Equipo en la Entidad - PAE.

Adicionalmente, el presente documento describe el marco normativo que orienta la capacitación en el sector público, los objetivos trazados, la metodología aplicada y las actividades apropiadas y aprobadas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, según el presupuesto, para el fortalecimiento de los servidores de la Unidad de Planeación Minero Energética en el 2019.

## 2. GLOSARIO

- ✓ **UPME:** Unidad de Planeación Minero Energetica
- ✓ **CIGD:** Comité Institucional de Gestión y Desempeño
- ✓ **DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública
- ✓ **DANE:** Departamento Administrativo Nacional de Estadística
- ✓ **DNAO:** Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional
- ✓ **ESAP:** Escuela Superior de Administración Pública.
- ✓ **METH:** Matriz Estratégica de Talento Humano
- ✓ **MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- ✓ **OCI:** Oficina de Control Interno
- ✓ **PAE:** Proyectos de Aprendizaje en Equipo
- ✓ **PEI:** Plan Estratégico Institucional
- ✓ **PIC:** Plan Institucional de Capacitación
- ✓ **PNFC:** Plan Nacional de Formación y Capacitación.



### 3. MARCO NORMATIVO

- ✓ 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, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- ✓ Ley 909 de Septiembre 23/2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ✓ 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.
- ✓ Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- ✓ Resolución 390 del 03 de mayo de 2017. “Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación”.
- ✓ Decreto Ley 894 de 2017 “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- ✓ Sentencia C-527/17 expediente RDL -027.

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así:

- ✓ El Plan Nacional de Formación y Capacitación para Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

#### 4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

- 4.1. Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- 4.2. 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” (Ley 1567 de 1998- Art.4).  
  
“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 misión de las entidades” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).
- 4.3. Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).
- 4.4. Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con

sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce 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. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

- 4.5. Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- 4.6. Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, 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 del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- 4.7. 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 (Ley 115 /1994).
- 4.8. 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 conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- 4.9. 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.
- 4.10. Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

**4.11. Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017)

## **5. OBJETIVOS**

### **5.1. Objetivo General**

Potencializar las competencias laborales y comportamentales, así como individuales y colectivas de los servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, promoviendo el desarrollo integral de los empleados públicos y el mejoramiento continuo que nos permita afianzar el comportamiento ético que debe identificar al funcionario público y por supuesto a la UPME en una cultura de servicio y confianza.

### **5.2. Objetivos Específicos**

- ✓ Ejecutar oportunamente las actividades y capacitaciones programadas.
- ✓ Satisfacer las expectativas de los servidores públicos que asistan a las capacitaciones programadas, en términos de calidad, oportunidad y eficacia.
- ✓ Mejorar rendimiento individual y colectivo de los servidores públicos que conforman los PAE y/o Dependencia y/o servidor público que ha requerido la capacitación.

## **6. ALCANCE**

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.



## 7. EJES TEMÁTICOS

“Las temáticas priorizadas se han consolidado en tres ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial” (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017). En la siguiente gráfica se esquematizan los tres ejes, así:

Gráfica 1: Esquema de los ejes temáticos priorizados



**Fuente:** Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública, 2017

- 7.1. Eje 1: Gobernanza para la Paz:** “La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado” (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017). A partir de lo anterior, la introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento, le ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de

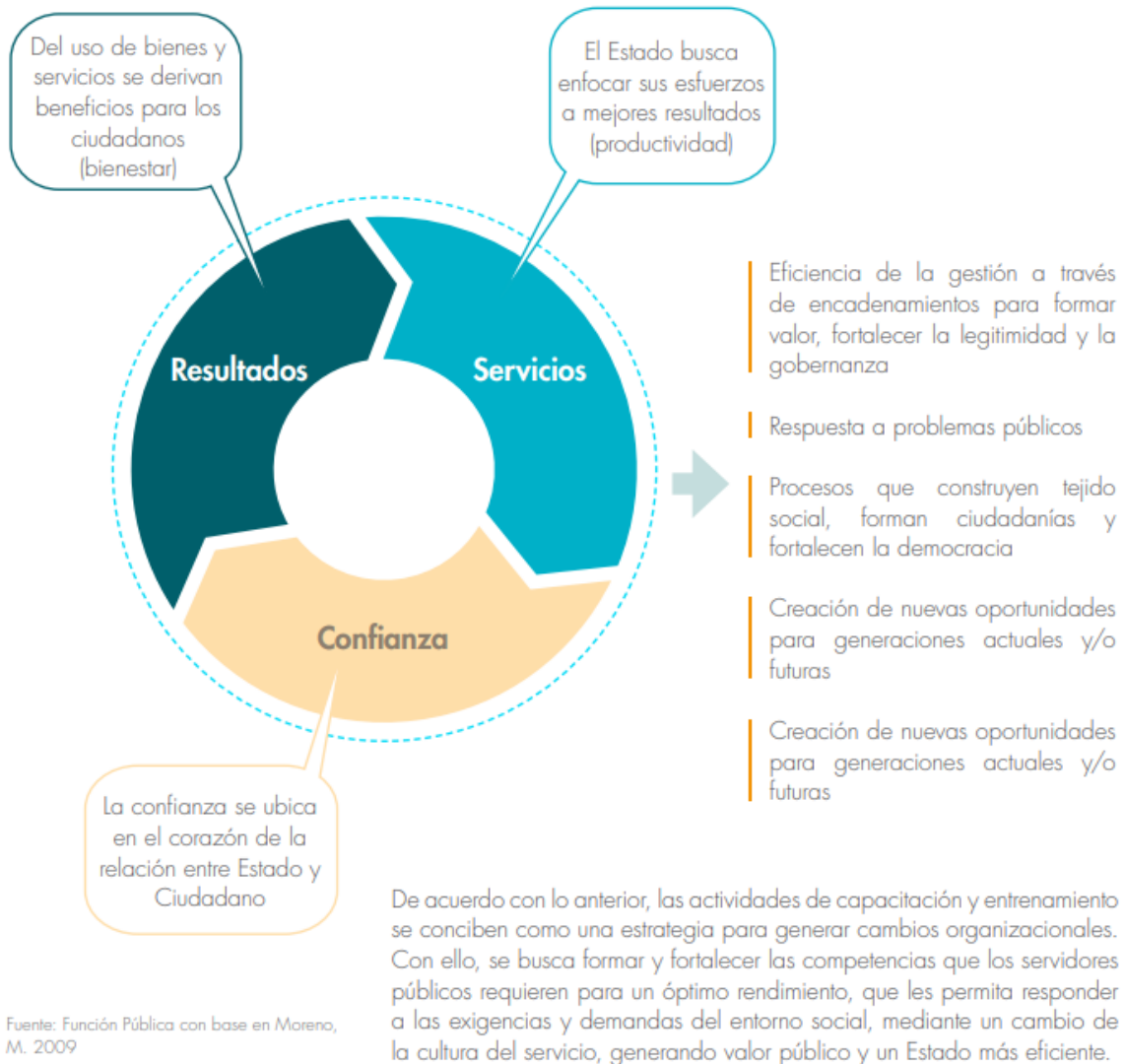


superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos. Además, se busca generar sinergias en los diferentes modelos de formulación de políticas públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación. Finalmente, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

**7.2. Eje 2: Gestión del Conocimiento:** “Responde a la necesidad desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno”. Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial. La agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

**7.3. Eje 3: Creación de Valor Público:** Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Gráfica 2: Creación de Valor Público



**Fuente:** Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017 página 23

## 8. RESULTADOS DE IMPACTO PIC 2018

Para conocer el impacto del PIC 2018, fue aplicada una encuesta, por medio físico a los servidores que asistieron a capacitaciones en el 2018. La encuesta tiene un número de 8 áreas participantes, es decir un total de 30 servidores encuestados.

Es preciso aclarar que esta medición se efectúa por primera vez en la UPME, por lo cual, se desarrolla a la población encuestada con oportunidades de mejora en su aplicación.

Los resultados fueron los siguientes: De acuerdo con los resultados de la Evaluación de Impacto para el 2018, se evidencian las siguientes conclusiones:

- ✓ Según las respuestas de los servidores encuestados las capacitaciones tuvieron impacto positivo en el puesto de trabajo, fortaleciendo los conocimientos.
- ✓ Los resultados de la encuesta evidencian la importancia de los líderes en la multiplicación de la información dentro de la dependencia.
- ✓ Las capacitaciones deben ser continuas para lograr un cambio.
- ✓ La identificación de las necesidades de Capacitación deben ser relacionadas con las actividades del puesto de trabajo.

Así mismo, se evidencian oportunidades de mejora, para la aplicación de la encuesta de impacto, las cuales son:

- ✓ La medición se debe efectuar por parte del jefe en la medida en que le sean dados los parámetros y se establezca un tiempo para su evaluación.
- ✓ La encuesta debe ser aplicada a aquellas capacitaciones que son de mayor impacto para los servidores en su puesto de trabajo.

## 9. METODOLOGÍA PARA APLICACIÓN DEL PIC 2019

**9.1. PAE's:** Método que permite recolectar información necesaria de las necesidades de cada subdirección, consiste en reunir a un grupo pequeño de máximo 3 personas por área, con el fin de manifestar las necesidades de fortalecimiento de competencias y conocimiento, en cuanto a temáticas de capacitación y entrenamiento en el puesto de trabajo.

**9.2. Principios rectores de la capacitación:** La capacitación en la UPME deberá basarse en los principios estipulados en el Decreto Ley 1567 de 1998.

**9.3. Apuesta estratégica del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017 y el Plan Institucional de Capacitación.**

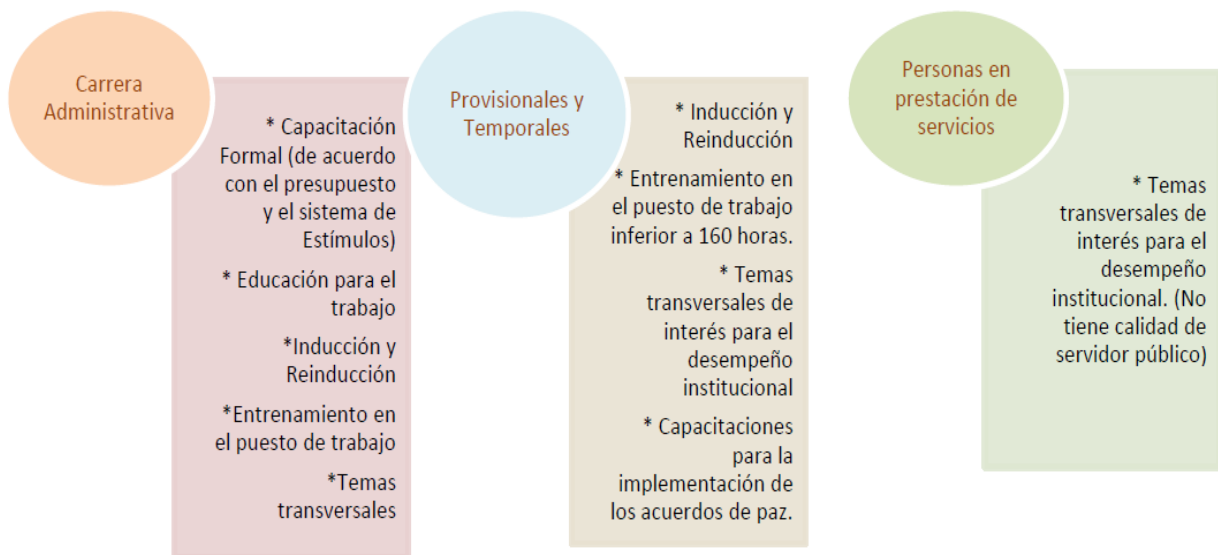
Según el PNFC que actualiza la política de capacitación, fundamenta los siguientes principios adicionales a los establecidos en el Decreto Ley 1567 de 1998:

- ✓ Probidad e integridad del servidor público
- ✓ Bienestar y desarrollo de los servidores públicos
- ✓ Productividad y trabajo en equipo
- ✓ Investigación, innovación y desarrollo
- ✓ Reconocimiento de la labor del servidor público

Lo anterior, representa la apuesta estratégica que responde a los retos y necesidades para la profesionalización y desarrollo del servidor en la UPME, entendiendo la capacitación como movilizadora de cambios institucionales de entidades flexibles, innovadoras y conocimiento de alto valor, con el fin de generar mejoramiento continuo en la Entidad.(Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

**9.4. Beneficiarios y obligaciones:** El Plan Institucional de Capacitación se encuentra dirigido a los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, de acuerdo con la normativa vigente, pero permite la participación de los servidores vinculados en provisionalidad de la siguiente manera:

Figura 1: Acceso a actividades de capacitación de acuerdo con el tipo desvinculación, según la Circular 100-010 de 2014 de Función Pública.



## 10. DESARROLLO DEL COMPONENTE DE CAPACITACIÓN.

Dentro del componente de Capacitación alineado al PNFC 2017 y a la dimensión de Talento Humano en MIPG, se desarrolla, es preciso tener en cuenta para el PIC lo siguiente:

### 10.1. Alineación del PIC con la Planeación Estratégica

Verificación de la planeación estratégica de la UPME, las Políticas del Plan Nacional de Formación y Capacitación, Plan Nacional de Desarrollo y las demás impartidas en temas de capacitación por parte del Gobierno Nacional y la Dirección de Empleo Público.

### 10.2. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.

- a. Se pretende desarrollar la estrategia de los PAE´s para identificar las necesidades de capacitación por cada una de las dependencias alineadas a los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017 (eje 1: Gobernanza para la Paz, eje 2: Gestión del Conocimiento y eje 3: Creación de Valor Público). De igual manera, en esta metodología se identifican falencias a intervenir de la evaluación del desempeño laboral u oportunidades de mejora para fortalecer las dependencias a través del PIC.
- b. Se identifican los servidores gestores del conocimiento (servidores que poseen un amplio conocimiento integral en las temáticas institucionales), quienes son los que apoyan los Proyectos de Aprendizaje en Equipo, transversales para la vigencia.
- c. El componente de Capacitación 2019, debe ir enmarcado en los ejes temáticos determinados por el Plan Nacional de Formación y Capacitación conforme a la Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO.
- d. Se identifican las necesidades de capacitación a través de la consolidación del diagnóstico en el numeral, de acuerdo con las evidencias de la detección.

### 10.3. Consolidado del Diagnóstico.

De acuerdo con la Guía para el desarrollo del PNFC y el PIC 2019, se consolida la información con los siguientes componentes:

No	Dependencia	Temas de capacitación propuestos por el líder de la dependencia	Competencia asociada
1	Secretaría General	Evaluación del desempeño	Laboral
2	Secretaría General	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.	Laboral
3	Secretaría General	Gestión Financiera Pública	Laboral
4	Secretaría General	Contratación Estatal	Laboral
5	Secretaría General	Excel Avanzado	Laboral
6	Secretaría General	Seguridad social y contratistas	Laboral
7	Secretaría General	acoso laboral y comités de convivencia	Laboral
8	Secretaría General	Inducción y Reinducción	Laboral
9	Secretaría General	Derecho Administrativo	Laboral
10	Secretaría General	Tablas de retención, archivo y gestión documental electrónica	Laboral
11	Secretaría General	Gestión de proyectos	Laboral
12	Secretaría General	Plan nacional de desarrollo	Laboral
13	Secretaría General	Gestión del Talento Humano - Procedimiento administrativo	Laboral
14	Secretaría General	Derecho de petición - Participación Ciudadana - Servicio al Ciudadano	Laboral
15	Secretaría General	Contencioso administrativo	Laboral
16	Secretaría General	Gestión de las TI - Gobierno en Línea - Derechos de Acceso a la información - Prácticas Buen Gobierno	Laboral
17	Secretaría General	Transparencia y acceso a la información pública (ley 1712 de 2014) - Derechos Humanos	Laboral
18	Secretaría General	Conciliación - representación extrajudicial, Post conflicto	Laboral
19	OGI	Entrenamiento en los temas definidos en el mapa de ruta de la Arquitectura Empresarial	Tecnologías de la información
20	OGI	Transformación digital	Tecnologías de la información

21	OGI	Seguridad de la Información	Tecnologías de la información
22	OGI	Administración de infraestructura	Tecnologías de la información.
23	Energía Eléctrica	Geoestadística-análisis técnicos, operativos, financieros y de mercado	Misional
24	Minería	Programación y estadística en Python	Misional
25	Hidrocarburos	Economía y finanzas asociadas al sector minero energético	Laboral
26	Hidrocarburos	Aspectos técnicos, operativos y socioambientales del sector de hidrocarburos	Misional
27	OGPF	Taller en pch, micro, pico y biomasa ( gasificación rural)	Misional
28	OGPF	Taller en normatividad ( NTC, código de redes, RETIE) y regulación CREG 015 cargos de distribución aplicado para los proyectos de fondos,	Misional
29	Energía Eléctrica	Gestión y seguimiento de proyectos sociales y prediales	Misional
30	Energía Eléctrica	Nuevas tecnologías de generación y transporte FNCER, BESS, HVDC, aspectos de planeación y flexibilidad en la operación	Misional
31	Demanda	Historias paralelas: Energía y Minería 1500-2018	Misional
32	Energía Eléctrica	Regulación de mercados energéticos bajo las condiciones de transformación digital y redes inteligentes	Misional
33	Secretaría General	Modificación de la actual estructura organizacional, planta de personal, manual específico de funciones y competencias laborales	Misional
34	Secretaría General	Cultura Organizacional, pensamiento y liderazgo estratégico e innovación	Comportamental
35	Secretaría General	fortalecimiento de competencias institucionales	Laboral





#### 10.4. Presentación al Comité Institucional de Gestión y Desempeño

De acuerdo con la información anterior, estas actividades identificadas se presentan al Comité Institucional de Gestión y Desempeño con el fin de ser atendidas a través del PIC 2019, según el presupuesto establecido. Una vez aprobado el PIC, se procederá a publicación.

#### 10.5. Divulgación y Sensibilización

Una vez aprobado el PIC 2019, se diseñará una estrategia con la Oficina de Gestión de la Información con el fin de difundir la información por los medios establecidos y aprobados por la UPME, para tal fin.

Esta sensibilización se basará en piezas de comunicación, frases alusivas a la aprobación del PIC, publicación en la página WEB de UPME, carteleras virtuales, entre otras.

#### 10.6. Ejecución

Se implementarán las actividades establecidas de acuerdo con el PIC 2019. Se difundirá la aprobación de las capacitaciones con presupuesto, por medio electrónico. Para su ejecución, se informará por medio de intranet y las demás herramientas de comunicación sobre las actividades desarrolladas.


#### 10.7. Seguimiento y Evaluación


La fase de seguimiento se efectuará de manera permanente, con la aplicación de las encuestas (en cada actividad interna), establecidas a través del Sistema de Gestión Institucional. La fase de evaluación se realizará anualmente por medio de la evaluación de impacto de capacitación con el fin de presentar conclusiones y recomendaciones del PIC 2019.


NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR
Ejecución Presupuestal	Porcentaje de ejecución presupuestal / presupuesto programado * 100
Implementación del Programa	Número de actividades realizadas / Número de actividades programadas * 100
Cobertura de servidores de planta en las actividades del Sistema de Estímulos	Número de servidores participantes en las actividades / Número total de servidores convocados a las actividades * 100

## 11. ANEXOS

### ANEXO 1. Necesidades de desarrollo de competencias PAE's


										
PARTE III: Plan de Aprendizaje										
OBJETIVOS DE COLECTIVO DE SOLUCIÓN DE LA NECESIDAD INSTITUCIONAL (Definir lo el equipo debe aprender-competencias del ser, saber, hacer-para contribuir a la solución del problema planteado, se debe formular un objetivo de aplicación de aprendizajes como solución al problema)										
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	Temática	Estrategias o métodos de capacitación planeados					Recursos necesarios			
		Métodos o Estrategias de capacitación	Número de horas	Fechas previstas	No. de Servidores Públicos que tomarán la capacitación	Evaluación del aprendizaje (qué evaluar y con qué instrumento)	Materiales de aprendizaje (documentos, materiales, video etc)	Entidad o Institución educativa sugerida	Presupuesto institucional (SOLO PARA TALENTO HUMANO)	
Objetivo No. 1	Brindar herramientas para el análisis de datos e información del sector minero energético, utilizando la herramienta Python	Estadística Intermedia con Python	Exposición magistral/ Talleres prácticos	48	febrero de 2019	Max 20	Talleres	Referencias bibliográficas y direcciones electrónicas con la suficiente documentación para acceder y ampliar el conocimiento.	Por definir	
Objetivo No. 2	Presentar de manera formal los fundamentos de la Econometría aportando herramientas prácticas y técnicas para el análisis de información del sector minero energético	Econometría (EN R77 o Python??)	Exposición magistral/ Talleres prácticos	36	abril de 2019	Max 20	Talleres	Referencias bibliográficas y direcciones electrónicas con la suficiente documentación para acceder y ampliar el conocimiento.	Por definir	
Objetivo No. 3	Realizar cursos de capacitación por módulos que permitan en lo posible la Validación de créditos de maestría o especialización.	Puede ser política pública, gestión pública, planeación estratégica, entre otros	Exposición magistral/ Talleres prácticos	Modulares	primer semestre	max 25	talleres, documentos, exposiciones, evaluaciones	Referencias bibliográficas y direcciones electrónicas con la suficiente documentación para acceder y ampliar el conocimiento.	Universidad Javeriana, Universidad Nacional de Colombia y la Universidad Tadeo ESTAN INTERESADAS EN ESTE TIPO DE CAPACITACIONES.	
Objetivo No. 4	Mejorar las capacidades de los funcionarios de la subdirección de minería en temas técnicos de mina.	Capacitación en Software aplicado a minería Cielo abierto y subterránea, que contengan manejo las siguientes temáticas: -Planificación de minas a mediano y largo plazo -Geología de los depósitos, geoestadística. - Diseños de mallas de perforación y voladura -Viabilidad financiera en proyectos mineros -Diseño de la fosa óptima.	Exposición magistral/ Talleres prácticos	48	febrero de 2019	Max 8	Talleres	Referencias bibliográficas y direcciones electrónicas con la suficiente documentación para acceder y ampliar el conocimiento.	Por definir	
Objetivo No. 5	Desarrollar habilidades en temas de planeación estratégica mediante la metodología del marco lógico.	Metodología aplicada de marco lógico para la planeación.	Exposición magistral/ Talleres prácticos	40	primer semestre	Max 20	Talleres y ejercicios	Referencias bibliográficas y direcciones electrónicas con la suficiente documentación para acceder y ampliar el conocimiento.	Por definir	
EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE (desarrollo colectivo)					VALORACIÓN DEL FACILITADOR					
Para todos los objetivos: El documento del plan. Archivos de trabajo.										

										
PARTE III: Plan de Aprendizaje										
OBJETIVOS DE COLECTIVO DE SOLUCIÓN DE LA NECESIDAD INSTITUCIONAL (Definir lo el equipo debe aprender-competencias del ser, saber, hacer-para contribuir a la solución del problema planteado, se debe formular un objetivo de aplicación de aprendizajes como solución al problema)										
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	Temática	Estrategias o métodos de capacitación planeados					Recursos necesarios			
		Métodos o Estrategias de capacitación	Número de horas	Fechas previstas	No. de Servidores Públicos que tomarán la capacitación	Evaluación del aprendizaje (qué evaluar y con qué instrumento)	Materiales de aprendizaje (documentos, materiales, video etc)	Entidad o Institución educativa sugerida	Presupuesto institucional (SOLO PARA TALENTO HUMANO)	
Objetivo No. 1	Fortalecer habilidades de programación para la modelación de sistemas energéticos	Programación en Python	Clases magistrales y talleres	150	mar-19	15	Asistencia mínima del 85% y Trabajo final grupal	Computadores, video beam	Universidades por educación continuada	
Objetivo No. 2	Fortalecer habilidades blandas en el personal de la Unidad	Liderazgo estratégico	Clases magistrales, ejercicios, talleres y análisis de casos, entre otros.	208	jul-19	15	Asistencia mínima del 85%	Computadores, video beam	Universidades por educación continuada	
Objetivo No. 3	Fortalecer habilidades gerenciales	Alta dirección del Estado	Clases magistrales, ejercicios, talleres y análisis de casos, entre otros.	250	ago-19	15	Asistencia mínima del 85%, trabajos y evaluaciones	Computadores, video beam	ESAP	
Objetivo No. 4										
Objetivo No. 5										
EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE (desarrollo colectivo)					VALORACIÓN DEL FACILITADOR					
Para todos los objetivos: El documento del plan. Archivos de trabajo.										

									
PARTE III: Plan de Aprendizaje									
OBJETIVOS DE COLECTIVO DE SOLUCIÓN DE LA NECESIDAD INSTITUCIONAL									
(Definir lo que el equipo debe aprender-competencias del ser, saber, hacer-para contribuir a la solución del problema planteado, se debe formular un objetivo de aplicación de aprendizajes como solución al problema)									
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	Temática	Estrategias o métodos de capacitación planeados					Recursos necesarios		
		Métodos o Estrategias de capacitación	Número de horas	Fechas previstas	No. de Servidores Públicos que tomarán la capacitación	Evaluación de aprendizaje (qué evaluar y con qué instrumento)	Materiales de aprendizaje (documentos, materiales, video etc)	Entidad o institución educativa sugerida	Presupuesto institucional (SOLO PARA TALENTO HUMANO)
Objetivo No. 1	Análisis de información Geográficas	Sistemas de Información Geográfica	Manejo de Herramienta y software	-		6	Uso e interés de las herramientas GIS para análisis de información	ESRI Colombia	
Objetivo No. 2	Aprender las herramientas para construir aplicaciones web geográficas (Webapp Builder)	Sistemas de Información Geográfica	Manejo de Herramienta y software - Webapp Builder	-		6	Uso e interés de las herramientas GIS para disposición de información	ESRI Colombia	
Objetivo No. 3	Metodología en Arquitectura y herramientas	Arquitectura Visual Paradigm / Enterprise Architect	Seminario-Taller	40	marzo - abril	10	Uso de la herramienta y conceptos de la metodología	todos	50.000.000
Objetivo No. 4	Fortalecer conocimientos en la utilización de Microsoft SharePoint para la gestión de contenidos institucionales	Sharepoint - Usuario Final	Curso teórico práctico	40		5		Intelligent Training	
Objetivo No. 5	Fortalecer conocimientos en la administración, configuración y atención a incidentes de la plataforma Microsoft SharePoint Server	Sharepoint - Administración	Curso teórico práctico	40		4		Intelligent Training	
Objetivo No. 6	Fortalecer conocimientos en buenas prácticas en la administración de servicios de TI.	ITIL	Curso presencial			5			
Objetivo No. 7	Fortalecimiento de destrezas y conocimientos relevantes para realizar auditorías de sistemas de gestión de la seguridad de la información (SGSI) según ISO 27001	ISO/IEC 27001:2013 - Formación de auditor interno - Sistemas de gestión de la seguridad de la información	Curso presencial	48		5		SGS@ontec@eosecure	
Objetivo No. 8	Fortalecer los conocimientos para liderar la implementación de la gestión de continuidad de negocio	Gestión de Continuidad de negocio ISO 22301	Curso presencial	120		OGI + 2 por funcionarios por dependencia		SGS@amara de Comercio de Bogotá	
Objetivo No. 9	Analítica de aplicaciones	Analítica y Bigdata	curso presencial			6			
Objetivo No. 10	Formar a los funcionarios en los metodologías de arquitectura buscando mejorar sus capacidades para la implementación en la UPME	Arquitectura Empresarial	Curso	40		OGI		Universidad America	
Objetivo No. 11	Afianzar los conocimientos estratégicos en Comunicación Digital para generar valor a los procesos arquitecturales de la OGI y La UPME	Comunicación Digital (Análítica redes sociales (Social Listening, Social Understanding, Social Engagement)	Diplomado	40		10		Universidad de Los Andes Universidad Javeriana	6.000.000
Objetivo No. 12	Conocer los conceptos generales de pensamiento estratégico y su interdisciplinaria aplicabilidad en el contexto integral buscando que los arquitectos empresariales cumplan mejor sus funciones	Pensamiento estratégico	Curso			10		Universidad Militar Nueva Granada Universidad del Rosario	
Objetivo No. 13	Conocer y aplicar la metodología de la Solución Creativa de Problemas para que de una forma deliberada se utilice la creatividad para solucionar problemas y aprovechar las oportunidades personales, profesionales y de mercado.	Innovación Abierta	Curso			10		Universidad Javeriana	
Objetivo No. 14	Conocer herramientas y técnicas para el análisis de datos que permitan fortalecer y mejorar los procesos de toma de decisiones empresariales.	Analítica de datos e Inteligencia de Negocios	curso	80				Universidad Distrital - Universidad Sergio Arboleda	
Objetivo No.	Proporcionar principios y Guía exhaustivos para analizar y evaluar riesgos.	iso 31000	curso						
Objetivo No.									
Objetivo No.									
Objetivo No.									
Objetivo No.									

EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE (desarrollo colectivo)


VALORACIÓN DEL FACILITADOR


										
PARTE III: Plan de Aprendizaje										
OBJETIVOS DE COLECTIVO DE SOLUCIÓN DE LA NECESIDAD INSTITUCIONAL										
(Definido el equipo debe aprender-competencias del ser, saber, hacer-para contribuir a la solución del problema planteado, se debe formular un objetivo de aplicación de aprendizajes como solución al problema)										
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	Temática	Estrategias o métodos de capacitación planeados					Recursos necesarios			
		Métodos o Estrategias de capacitación	Número de horas	Fechas previstas	No. de Servidores Públicos que tomarán la capacitación	Evaluación del aprendizaje (qué evaluar y con qué instrumento)	Materiales de aprendizaje (documentos, materiales, video etc)	Entidad o Institución educativa sugerida	Presupuesto institucional [SOLO PARA TALENTO HUMANO]	
Objetivo No. 1	Aumentar la capacidad de procesamiento de datos	Excel Avanzado (macros, tablas, gráficos dinámicos, Visual Basic, etc.)	Instrucción teórico práctica	32	Año 2018: 8 días x 4 horas	20	Presentación de los ejercicios en clase.	Videobeam y computadores	Universidad del Rosario	
Objetivo No. 2	Mejorar el conocimiento de las relaciones del sector hidrocarburos con el desempeño económico nacional.	Macroeconomía e hidrocarburos	Instrucción teórico práctica	20	Año 2018: 5 días x 4 horas	20	Presentación de trabajos en clase.	Videobeam y computadores	Universidad del Rosario	
Objetivo No. 3	Evaluación de los principios y obligaciones principales en torno al adecuado desarrollo de los proyectos de petróleo y gas en todo el ciclo de su desarrollo, considerando la planificación, ejecución, y abandono con un enfoque sistémico, con el fin de desarrollar planes generales adecuados de manejo socio ambiental	Aspectos socio-ambientales en hidrocarburos.	Instrucción teórico práctica	20	Año 2019: 5 días x 4 horas	20	Presentación de trabajos en clase.	Videobeam y computadores	Universidad de los Andes	
Objetivo No. 5	Proporcionar a los participantes una visión integral de los diferentes procesos que intervienen en generación, transmisión, convocatorias y regulación de energía eléctrica del país	*Introducción a la operación y administración del mercado *Operación del Sistema Eléctrico Colombiano	Instrucción teórico práctica	40	Año 2019: 10 días x 4 horas	20	Presentación de trabajos en clase.	Videobeam y computadores	Ingeniero Experto ó XM	
Objetivo No. 6	Proporcionar conocimiento y competencias sobre criterios financieros para la dirección y toma de decisiones.	Finanzas en la industria de hidrocarburos	Instrucción teórico práctica	80	Año 2019: 20 días x 4 horas	20	Presentación de trabajos en clase.	Videobeam y computadores	Universidad Sergio Arboleda	
Objetivo No. 7	Análisis avanzado de datos para la toma de decisiones y presentación de resultados	Tableau o similares	Instrucción teórico práctica	20	Año 2018: 5 días x 4 horas	20	Presentación de los ejercicios en clase.	Videobeam y computadores	Empresa que comercializa el software	
Objetivo No. 8	Evaluar y optimizar estrategias y modelos de negocios de transporte, logística y comercialización de hidrocarburos más efectivos	Transporte, logística y comercialización de hidrocarburos	Instrucción teórico práctica	80	Año 2019: 20 días x 4 horas	20	Presentación de trabajos en clase.	Videobeam y computadores	Universidad Sergio Arboleda	
EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE (desarrollo colectivo)					VALORACIÓN DEL FACILITADOR					

## ANEXO 2. Cronograma de Actividades 2019.

CRONOGRAMA EJECUCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION UPME 2019												
TEMA - CAPACITACIÓN	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Maestría en Derecho Privado, Persona y Sociedad con énfasis en Contratación Contemporánea para la funcionaria Jimena del Rocío Hernández	■											
Maestría en Derecho Económico Enfasis en Servicios Públicos Para la funcionaria Margaret Muñoz	■											
Maestría en Derecho del Estado con énfasis en Regulación Minera, Energética y Petrolera para el funcionario Jaime Andrade	■											
Financiación tercer semestre Maestría en Ingeniería - Gestión sostenible de la Energía para el funcionario Hector Herrera	■											
Evaluación del desempeño		■										
Congreso nacional Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MPG.		■										
VIII Congreso Nacional de Gestión Financiera Pública			■									
IX Congreso Nacional de Contratación Estatal.			■									
Congreso Nacional de Talento Humano				■								
Excel Avanzado					■							
Seminario - taller de seguridad social y contratistas.					■							
Seminario de actualización acoso laboral y comités de convivencia.						■						
Inducción y Reinducción							■					
IX Congreso Nacional de Derecho Administrativo								■				
Taller práctico en tablas de retención, archivo y gestión documental electrónica.									■			
V Congreso Nacional de Seguridad Social.									■			
X Congreso Nacional de Control Interno									■			
Contratación pública										■		
Gestión de proyectos			■									
Plan nacional de desarrollo			■									
Gestión del Talento Humano -Procedimiento administrativo				■								
Derecho de petición - Participación Ciudadana -Servicio al Ciudadano				■								
Contencioso administrativo				■								
Gestión Financiera					■							
Gestión de las TI - Gobierno en Línea - Derechos de Acceso a la información - Practicas Buen Gobierno					■							
Transparencia y acceso a la información pública (ley 1712 de 2014) - Derechos Humanos					■							
Conciliación - representación extrajudicial, Post conflicto						■						
Sistema de información o software			■									
Entrenamiento en los temas definidos en el mapa de ruta de la Arquitectura Empresarial			■									
Transformación digital						■						
Seguridad de la Información						■						
Administración de infraestructura									■			
Geoestadística- análisis técnicos, operativos, financieros y de mercado					■							
Programación y estadística en Python									■			
Economía y finanzas asociadas al sector minero energético				■								
Aspectos técnicos, operativos y socioambientales del sector de hidrocarburos									■			
Taller en pch, micro, pico y biomasa ( gasificación rural)			■									
Taller en normatividad ( NTC, código de redes, RETIE) y regulación CREG 015 cargos de distribución aplicado para los proyectos de fondos,					■							
Gestión y seguimiento de proyectos sociales y prediales								■				
Nuevas tecnologías de generación y transporte FCNER, BESS, HVDC, aspectos de planeación y flexibilidad en la operación									■			
Historias paralelas: Energía y Minería 1500-2018						■						
Regulación de mercados energéticos bajo las condiciones de transformación digital y redes inteligentes								■				
Modificación de la actual estructura organizacional, planta de personal, manual específico de funciones y competencias laborales			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Cultura Organizacional, pensamiento y liderazgo estratégico e innovación			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
fortalecimiento de competencias institucionales			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

### ANEXO 3. Formatos Solicitudes de Capacitaciones

	Proceso	Capacitaciones			
	Formato	Solicitud Programas de Capacitación Académica Universitaria Servidores Públicos de Carrera Administrativa -C.A- y Libre Nombramiento y Remoción			
	Versión	1	Fecha		
<b>DATOS BÁSICOS</b>					
Nombre del servidor público		Tiempo de prestación de servicios en la UPME	Años	Meses	
Empleo que desempeña		Dependencia en la que trabaja			
Tipo de Vinculación		Puntaje Evaluación del Desempeño	C.A y L.NR.	Prov.	
<b>DESCRIPCIÓN DE LA CAPACITACIÓN SOLICITADA</b>					
Nombre del programa de capacitación		Duración del Programa	Años	Meses	Días
Institución Educativa (Nacional)		Institución Educativa (Internacional)			
Objetivo / Propósito del Programa					
Valor de la Capacitación		Fecha de Pago		Promedio Académico	
¿En qué horario repondrá el tiempo de la jornada laboral utilizado para tomar la capacitación?					
<b>JUSTIFICACIÓN DE LA SOLICITUD</b>					
Describa la necesidad de la capacitación					
Funciones del empleo o de la UPME relacionadas con el programa de capacitación solicitado					
Describa cómo aportará la capacitación a la UPME					
¿Qué productos entregará usted a la UPME en contraprestación por la capacitación?					
Describa los productos del periodo anterior -en caso de que el semestre o año anterior fue financiado por la UPME-					
<b>COMPROMISOS</b>					
Asistiré puntualmente a la capacitación hasta culminar satisfactoriamente el programa					
Constituiré las garantías (pólizas de seguro, etc) que se requieran					
Al finalizar la capacitación presentaré al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano el boletín con las calificaciones del programa académico y/o el diploma y/o certificado de asistencia, según corresponda					
Cumpliré el estrictamente con la reposición del tiempo de la jornada laboral que disponga para el cumplimiento de mis deberes académicos, cuando haya lugar a ello.					
En constancia de lo anterior, se firma por el (los) servidor (es) público (s) solicitante,					
		Visto Bueno Jefe Inmediato			
0					
Visto Bueno Coordinador del Grupo Interno de Trabajo,					

	Proceso	Capacitaciones		
	Formato	Solicitud Programas de Perfeccionamiento Cap. No formal e Informal Servidores Públicos de Carrera Administrativa -C.A- y Libre Nombramiento y Remoción -L.N.R- y Provisionales -Prov-		
	Versión	1	Fecha	
<b>DATOS BÁSICOS</b>				
Nombre del servidor público		Tiempo de prestación de servicios en la UPME	Años	Meses
Empleo que desempeña		Dependencia en la que trabaja		
Tipo de Vinculación		Puntaje Evaluación del Desempeño	C.A. y L.NR.	Prov.
<b>DESCRIPCIÓN DE LA CAPACITACIÓN SOLICITADA</b>				
Nombre del programa de capacitación		Duración del Programa	Años	Meses
Institución Educativa (Nacional)		Institución Educativa (Internacional)		
Otra entidad capacitadora				
Objetivo / Propósito del Programa				
Tipo de Capacitación	No Formal	Informal	Formal (Sólo aplica para C.A. y L.N.R.)	
Valor de la Capacitación		Fecha de Pago		
¿En qué horario repondrá el tiempo de la jornada laboral utilizado para tomar la capacitación?				
-aplica para la capacitación formal en todos los casos y en todas las solicitudes no previstas en el PIC -				
<b>JUSTIFICACIÓN DE LA SOLICITUD</b>				
Describa la necesidad de la capacitación para la UPME				
Funciones del empleo relacionadas con el programa de capacitación solicitado				
Describa cómo aportará la capacitación al desempeño de sus funciones				
¿Qué productos entregará usted a la UPME en contraprestación por la capacitación?				
<b>COMPROMISOS</b>				
Asistiré puntualmente a la capacitación hasta culminar satisfactoriamente el programa				
Constituiré las garantías (pólizas de seguro, etc) que se requieran				
Al finalizar la capacitación presentaré al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano el boletín con las calificaciones del programa académico y/o el diploma y/o certificado de asistencia, según corresponda				
Cumpliré el estrictamente con la reposición del tiempo de la jornada laboral que disponga para el cumplimiento de mis deberes académicos, cuando haya lugar a ello.				
En constancia de lo anterior, se firma por el (los) servidor (es) público (s) solicitante,				
			Visto Bueno Jefe Inmediato	
Visto Bueno Coordinador del Grupo Interno de Trabajo,				



## ANEXO. 4. Formatos Evaluación de Efectividad e Impacto de la Capacitación

UPME		Unidad de Planeación Minero Energética											
FORMATO PARA EVALUACION DE LA EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN													
DATOS DEL FUNCIONARIO													
NOMBRE :		_____											
CARGO:		_____											
AREA O DEPENDENCIA:		_____											
TEMA DE CAPACITACION No. 1 :													
FECHA DE CAPACITACION:		DESDE	DIA	MES	AÑO	HASTA	DIA	MES	AÑO	FECHA DE	DIA	MES	AÑO
<p>Por favor califique cada uno de los siguientes aspectos teniendo en cuenta la competencia tratada en la capacitación dictada, RECUERDE que 1 es el indicador INFERIOR de satisfacción y 5 el SUPERIOR satisfacción:</p>													
DESCRIPCION												TEMA No.1	
1. ORGANIZACIÓN													
Se proporciono oportunamente la información de fecha, hora y lugar de la capacitación												0	
El lugar para la ejecución del evento fue adecuado												0	
Se cumplio el horario programado												0	
Los equipos y ayudas audiovisuales fueron adecuados												0	
El tiempo empleado fue suficiente para el desarrollo de la capacitación												0	
												<b>0,00</b>	
2. DESARROLLO													
Los contenidos fueron presentados de forma clara y coherente												0	
La metodología fue apropiada para el desarrollo de la actividad												0	
Los recursos o materiales de apoyo fueron adecuados												0	
El expositor tiene dominio y conocimiento del tema												0	
Los contenidos de la capacitación fueron suficientes para alcanzar los objetivos propuestos												0	
												<b>0,00</b>	
3.RESULTADOS													
La capacitación aporto a su desarrollo social, personal y laboral												0	
La información adquirida es aplicable en el desempeño de sus funciones/roles												0	
La actividad contribuye al mejoramiento de su calidad de vida laboral												0	
La actividad aportó nuevos conocimientos, conceptos e ideas												0	
La capacitación alcanzo sus expectativas												0	
												<b>0,00</b>	
RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN (promedio de las calificaciones)													
TEMA DE CAPACITACION No. 1 : LA CAPACITACIÓN NO FUE EFECTIVA												<b>0,00</b>	
Acciones propuestas para el mejoramiento de las capacitaciones impartidas:													
_____													
_____													
_____													
_____													
_____													
SI:													
RESULTADO	ENTRE 0 Y 2,99	LA CAPACITACIÓN NO FUE EFECTIVA											
RESULTADO	ENTRE 3 Y 3,74	SE REQUIERE REFORZAR LA CAPACITACIÓN											
RESULTADO	ENTRE 3,75 Y 5	SE EVIDENCIA EFECTIVIDAD DE LA CAPACITACIÓN EVALUADA											

## 12. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	No. Comité de Gestión y Desempeño de Aprobación	Observación o Motivo del Cambio

