



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

2023

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	4
2.1. Objetivo General	4
2.2. Objetivos Específicos	4
3. ALCANCE	4
4. MARCO NORMATIVO	5
5. MARCO CONCEPTUAL	7
5.1. Principios rectores de la capacitación	7
5.2. Definiciones	8
5.3. Articulación con los ejes temáticos	9
5.4. Beneficiarios y obligaciones	10
6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	11
6.1. Necesidades identificadas	11
6.2. Programa de inducción	13
✓ Misión, Visión y Objetivos	14
✓ Estructura de la Entidad	14
✓ Funciones generales de las dependencias	14
✓ Nombres de los directivos principales	14
✓ Inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo	14
6.3. El entrenamiento en el Puesto de Trabajo	14
6.4. Programa de reinducción	15
6.5. Capacitación	15
6.6. Seguimiento y Evaluación	17
7. CONTROL DE CAMBIOS	18

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Código: M-00-00
		Versión No. 02
		Pág. 3/24

1. INTRODUCCIÓN

La gestión estratégica del talento humano en el sector público en los últimos años ha permanecido como un factor de alta relevancia en la gestión pública del país dado que promueve la atracción y retención de las personas más idóneas para pertenecer al servicio público. Esto se viene logrando a través del fomento al desarrollo de competencias laborales a partir del cual se perfilan capacidades que sin duda han conducido a una transformación que permite un mejor desempeño orientado a resultados medibles, cuantificables y que se armonizan con el fin principal de las Entidades del Estado que en suma busca garantizar la prestación de servicios públicos con calidad. Así las cosas, el talento humano se instituye como el corazón del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

En este sentido, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, señala que toda entidad pública cumple con el propósito de satisfacer un derecho constitucional o resolver los problemas o necesidades de un grupo de ciudadanos denominados grupos de valor. Para el cumplimiento de este objetivo, cuenta además de la estructura, las instalaciones, los muebles, la tecnología y los recursos presupuestales, con las personas, quienes con su trabajo logran que los recursos de la entidad se enfoquen en el cumplimiento del propósito fundamental. En este modelo el talento humano está concebido como el activo más importante y el factor de éxito hacia el logro de los objetivos institucionales.

Por esta razón, la formación, el fortalecimiento de las capacidades del capital humano, y su aprendizaje continuo, se constituyen en factores dinamizadores de los procesos de innovación que el estado requiere.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, presenta los lineamientos y ejes sobre los cuales la administración pública debe orientar sus programas y planes de capacitación, basándose en los retos que enfrenta la gestión pública, estos son: la innovación y gestión del conocimiento, la transformación digital, la creación de valor público y la probidad y ética de lo público.

Si vinculamos estos elementos con la Gestión Estratégica de Talento Humano, vemos que a través de la “Ruta del Crecimiento” podemos desarrollar las competencias y habilidades de los servidores por intermedio de temáticas como la capacitación, el desarrollo de competencias gerenciales, la inducción y la reinducción. Es por esta razón que, a través del Plan Institucional de Capacitación, la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores públicos de Unidad de Planeación Minero Energética UPME, así como a la gestión de conocimiento institucional al facilitar procesos de apropiación e intercambio de conocimientos en las diferentes áreas.

Por lo anterior, el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023 ha sido construido de acuerdo con lo establecido por MIPG sino también a partir de los lineamientos del Plan

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Código: M-00-00
		Versión No. 02
		Pág. 4/24

Estratégico Institucional, los lineamientos de las políticas de gestión y desempeño institucional “Gestión Estratégica del Talento Humano” e “Integridad”; adquiriendo además, gran relevancia de formación, capacitación y entrenamiento en el puesto de trabajo, en el marco del concurso de mérito N. 1521 – 2020.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Formular el Plan Institucional de Capacitación UPME 2023 orientado a impulsar el desarrollo integral de sus servidores públicos a partir del aseguramiento de acciones de formación, actualización y entrenamiento que afiancen conocimientos, habilidades y competencias tanto individuales como organizacionales, promoviendo una cultura de valor público centrada en la innovación, la transparencia y el servicio al ciudadano.

2.2. Objetivos Específicos

- Incidir en el buen desempeño de los servidores públicos ejecutando acciones de formación para su desarrollo integral.
- Fortalecer las competencias laborales del talento humano minimizando brechas que puedan existir entre los conocimientos del funcionario y los conocimientos requeridos para el ejercicio de su cargo.
- Promover un cambio gradual de la entidad y sus servidores públicos hacia una cultura de gestión del conocimiento y la innovación institucional.
- Integrar a los nuevos servidores de la UPME a nuestra cultura organizacional, a través de los programas de inducción, entrenamiento en puesto de trabajo y reinducción.

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023 inicia desde la detección de necesidades para implementar programas de aprendizaje por cada dependencia, y finaliza con el informe final de gestión y ejecución de la vigencia.

Serán beneficiarios los servidores públicos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción de planta, así como los servidores públicos vinculados en provisionalidad de conformidad con la normatividad aplicable.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Código: M-00-00
		Versión No. 02
		Pág. 5/24

4. MARCO NORMATIVO

Acogiendo los parámetros señalados por el Gobierno Nacional en materia de capacitación se presenta la normatividad que soporta el presente Plan Institucional de Capacitación.

- **Constitución Política de Colombia de 1991**, en el artículo 53;
- **Decreto Ley 1567 de 1998**. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 734 de 2002**, Código Disciplinario Único, que en el artículo 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones; así mismo, en el artículo 34 dispone la obligación de los empleados públicos de capacitarse.
- **Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en especial en el artículo 36 del Título VI, relacionado con la capacitación de los empleados públicos, en donde se indican los objetivos y la formulación de los planes y programas respectivos.
- **Decreto 1083 de 2015**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. “Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación.”
- **Decreto 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, el cual, en el artículo 1 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto ley 1567 de 1998, y en el artículo 2 menciona los “Programas de Formación y Capacitación”.
- **Decreto 1499 de 2017**, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, que en el artículo 2.2.22.3.13 establece que la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, bajo los lineamientos técnicos

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Código: M-00-00
		Versión No. 02
		Pág. 6/24

del Departamento Administrativo de la Función Pública, diseñará y ofrecerá programas o estrategias de capacitación, formación y desarrollo de competencias laborales dirigidas a los servidores públicos, con el fin de fortalecer la gestión y el desempeño en las entidades públicas.”

- **Decreto 51 de 2018**, por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 5 modifica el artículo 2.2.14.2.18 del 1083, inherente a procesos de capacitación en negociación sindical, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
- **Decreto 815 de 2018**, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos Directiva presidencial No. 09 de 9 de noviembre de 2018, por la cual se indican acciones con austeridad del gasto.
- **Ley 1952 de 2019**. Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario.
- **Ley 1960 de 2019**, Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, que en el artículo 3 amplía el alcance en los principios de la capacitación establecidos en el Decreto Ley 1567 de 1998
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030**: Cuyo objetivo es establecer los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.
- **Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015**, el cual integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad
- **Bases Plan Nacional de Desarrollo**. Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para la vigencia 2019-2022.
- **Circular Externa N.º 100-010-2014** del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Código: M-00-00
		Versión No. 02
		Pág. 7/24

- **Circular Externa N.º 100-023-2021** del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
- **Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030** indica los lineamientos que deben tener las entidades públicas para orientar la formación y la capacitación, inicialmente desde el alcance normativo de la misma y la articulación con la misión de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano.
- **Sistema de Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** Es 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, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

5. MARCO CONCEPTUAL

5.1. Principios rectores de la capacitación

La capacitación en la UPME se basará en los principios estipulados en el Decreto Ley 1567 de 1998 y estará alineada con los objetivos estratégicos actuales de la UPME.

- | | |
|--|---|
| ✓ Complementariedad | ✓ Integración a la carrera administrativa |
| ✓ Integralidad | ✓ Prelación de los empleados de carrera |
| ✓ Objetividad | ✓ Economía |
| ✓ Participación | ✓ Énfasis en la práctica |
| ✓ Prevalencia del interés de la organización | ✓ Continuidad |

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Código: M-00-00
		Versión No. 02
		Pág. 8/24

5.2. Definiciones

- **Formación:** La formación, es entendida como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** “Educación 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”. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994).

- **Educación Informal:** La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- **Capacitación:** “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación para el trabajo y el desarrollo humano, 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).
- **Entrenamiento:** Es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **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 atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Código: M-00-00
		Versión No. 02
		Pág. 9/24

observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas y a este pueden acceder todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

- **Inducción:** La inducción tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarse con el servicio público, instruir acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad.
- **Reinducción:** Está dirigida a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad.

Se aplica a todos los servidores por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio, mediante la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad (Ley 1567 de 1998. CAP II).

5.3. Articulación con los ejes temáticos

Los programas de aprendizaje se articularán con los cuatro (4) ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación:

- **Gestión del conocimiento y la innovación:** De acuerdo con lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, “uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser”. Sin embargo, no todos los datos e información están disponibles o circulan de manera óptima al interior de las entidades dificultando la gestión del conocimiento.
- Con el fin de mitigar estos riesgos el conocimiento tanto explícito como tácito, debe estar identificado y sistematizado en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman los equipos de trabajo.
- **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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Código: M-00-00
		Versión No. 02
		Pág. 10/24

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).

- **Transformación digital:** “La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020 - 2030).
- **Probidad y ética de lo público:** “La identidad del servidor público como la identidad nacional son elementos fundamentales para la supervivencia de las entidades públicas, por ende, del Estado, plantea que, para el auto reconocimiento como sector público, como sociedad y, por supuesto, para la definición de los intereses nacionales y la determinación del rumbo de del país (Herrero de Castro, 2010), el interés nacional es el resultado de ideas compartidas, identidad nacional y prácticas normativas. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020 - 2030).

Esta temática parte del reconocimiento de la existencia de un ser integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público, para lo cual es importante la formación de hábitos en los servidores públicos que permitan apropiar comportamientos que lleven a desarrollar una identidad y una cultura en la gestión pública que se enfoque en la eficiencia y la integridad del servicio.

5.4. Beneficiarios y obligaciones

Serán beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación los servidores públicos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción de planta, así como los servidores públicos vinculados en provisionalidad de conformidad con la normatividad aplicable.

Conforme al Art. 12 del Decreto Ley 1567 de 1998, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación tienen las siguientes obligaciones:

1. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
2. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
3. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Código: M-00-00
		Versión No. 02
		Pág. 11/24

4. Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad cuando se requiera y como multiplicador del conocimiento adquirido en la capacitación. En los casos que la capacitación tenga costo para la entidad, las actividades de multiplicación del conocimiento deben realizarse en el mes siguiente a la finalización de la misma y de acuerdo con los compromisos firmados con el GIT de gestión de Talento Humano y Servicio al Ciudadano.
5. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
6. Asistir a los programas de inducción o reinducción, según el caso, impartidos por la entidad.

El servidor designado o inscrito voluntariamente para participar en las jornadas desarrolladas a través del Plan Institucional de Capacitación, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación establecidos en el mismo o en el procedimiento aplicado. Cuando el servidor que haya sido designado o voluntariamente haya realizado su inscripción en un programa de capacitación (con incidencia pecuniaria), no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación satisfactoria, deberá remborsar a la UPME el valor monetario correspondiente al costo total de la capacitación en el que hubiere incurrido la entidad respecto a dicho servidor.

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico consolida las necesidades manifestadas por los servidores públicos en las mesas de trabajo realizadas por cada dependencia. El GIT gestión de Talento Humano y Servicio al Ciudadano realizó sesiones virtuales y presenciales, con el fin de brindar los lineamientos para la identificación de necesidades de aprendizaje, explicar la metodología de recolección de información y el uso del instrumento correspondiente, de manera que las necesidades identificadas para las dependencias y los servidores públicos estén alineadas con los objetivos estratégicos de la entidad y los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 (eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación, eje 2: Creación de Valor Público, eje 3: Transformación Digital, eje 4: Probidad y ética de los Público).

De igual forma, se deberán tener en cuenta y cuando haya lugar, las competencias a fortalecer de los servidores públicos de carrera de acuerdo a los resultados de la evaluación del desempeño laboral e identificadas en los formatos de mejoramiento individual y las recomendaciones derivadas de las auditorías de control interno.

6.1. Necesidades identificadas

Una vez las dependencias diligenciaron y remitieron el formato F-TH-19_V2 “Necesidades de formación y capacitación”, se pudieron identificar y actualizar las siguientes Temáticas:

No	Eje del PNFC 2020-2030	Competencia a Dimensión	Dependencia	Temática	No. Participantes	Fechas Previstas
1	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Herramientas para la estructura del conocimiento	Subdirección de Minería	Modelamiento de sistemas energéticos con herramientas de optimización en Python	10	Tercer Trimestre
2	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saberes	Oficina de Gestión de Proyectos de Fondos	Gas Combustible	11	Tercer Trimestre
3	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saberes	Oficina de Gestión de Proyectos de Fondos	Energías Renovables	11	Cuarto Trimestre
4	Transformación Digital	Analítica de Datos	Oficina Gestión de la Información	Taller Automatización de Procesos - Bizagi	6	Tercer Trimestre
5	Transformación Digital	Saber Hacer	Oficina Gestión de la Información	Comunicación digital y marketing digital	2	Cuarto Trimestre
6	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Herramientas para la estructura del conocimiento	Subdirección de Demanda	Modelamiento de sistemas energéticos con herramientas de optimización en Python	5	Tercer Trimestre
7	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Herramientas para la estructura del conocimiento	Subdirección de Hidrocarburos	Petroleum Resources Management System - PRMS	10	Tercer Trimestre
8	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Herramientas para la estructura del conocimiento	Subdirección de Hidrocarburos	Evaluación económica de proyectos de infraestructura para abastecimiento y confiabilidad de hidrocarburos (Petróleo, gas y combustibles)	10	Cuarto Trimestre
9	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Herramientas para la estructura del conocimiento	Subdirección de Energía Eléctrica	Análisis de sistemas de potencia (Modelado de redes de transmisión en el software Power Factory – Digsilent)	25	Cuarto Trimestre

10	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Dirección General	Redacción y Argumentación	transversal	Tercer Trimestre
11	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Herramientas para la estructura del conocimiento	GIT Gestión Financiera	Actualización tributaria	5	Tercer Trimestre
12	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Herramientas para la estructura del conocimiento	GIT Jurídica	Contratación Pública y Supervisión de contratos	80	Tercer Trimestre
13	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Herramientas para la estructura del conocimiento	GIT Talento Humano	Actualización normativa Gestión del talento humano	6	Cuarto Trimestre

Las necesidades presentadas, son objeto de priorización de acuerdo con los siguientes criterios:

- ✓ Temas relacionados con los ejes estratégicos planteados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030
- ✓ Temas necesarios para el fortalecimiento de las capacidades de los funcionarios en cada área.
- ✓ Temas de mayor pertinencia técnica para el cumplimiento de los objetivos de las áreas.
- ✓ Temas resultantes de las auditorías internas y de control fiscal

Las necesidades anteriormente señaladas serán ejecutadas de acuerdo con la priorización realizada por cada una de las dependencias y de conformidad con la asignación presupuestal. (Las temáticas a desarrollar en el PIC 2023 se presentan en el anexo 1).

6.2. Programa de inducción

Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. No obstante, la entidad promoverá la realización de la inducción en el menor tiempo posible, para que la persona tenga una integración a la institucionalidad, de forma temprana. Sus objetivos con respecto al empleado son:

- ✓ Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Código: M-00-00
		Versión No. 02
		Pág. 14/24

- ✓ Familiarizar con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- ✓ Instruir acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos. - Informar acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- ✓ Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad". (Decreto 1567 de 1998)

De conformidad con esta disposición, se efectuará una inducción a los nuevos servidores públicos y contratistas que se incorporen a la entidad en la cual se abordaran entre otros, los siguientes aspectos:

- ✓ Misión, Visión y Objetivos
- ✓ Estructura de la Entidad
- ✓ Funciones generales de las dependencias
- ✓ Nombres de los directivos principales
- ✓ Inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.3. El entrenamiento en el Puesto de Trabajo

Está encaminado a atender las necesidades de aprendizaje requeridas para el desempeño del cargo, por tanto, deberá realizarse al momento de la vinculación laboral, por reubicación, traslado o encargo.

La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y aplica para los servidores con derecho de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y provisionales.

El entrenamiento en el puesto de trabajo tiene como objetivos específicos:

- ✓ Orientar al servidor en aspectos específicos de sus funciones y alcance de su cargo.
- ✓ Informar al nuevo servidor la participación del área en el mapa de procesos de la UPME.

El responsable del entrenamiento es el jefe inmediato de la dependencia o la persona que delegue. Para garantizar un adecuado entrenamiento, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, enviará comunicado escrito al jefe inmediato del nuevo funcionario, en el cual anexará el formato F-TH-26.

6.4. Programa de reinducción

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración de todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación y/o contratación, hacia la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II), a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

6.5. Capacitación

Con base en la detección de necesidades, el GIT de Talento Humano desarrollará las siguientes fases:

- ✓ Identificación de población objetivo por cada uno de los jefes de dependencia en compañía del Grupo de Gestión de Talento Humano teniendo en cuenta las necesidades institucionales identificadas por cada una de las dependencias.
- ✓ Evaluación; Que hace referencia a la percepción de los servidores públicos a cerca de la formación recibida y el impacto real reflejado en el desempeño laboral.

Ahora bien, en el marco de la optimización de recursos económicos y el conocimiento adquirido en vigencias pasadas, en GIT de Talento Humano facilitará la transferencia de conocimiento, a través de espacios de co-creación de conocimiento tales como café UPME y Tardeando con la UPME, adicionalmente, gestionará el apoyo institucional, sin costo, buscando alianzas con entidades como:

Tabla 2 Posibles Alianzas Estratégicas

<ul style="list-style-type: none"> ● Ministerio de Hacienda y Crédito Público - MHCP ● Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - MINTIC ● Contaduría General de la Nación ● Colombia Compra Eficiente ● Departamento Nacional de Planeación- DNP ● Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP ● Archivo General de la Nación 	<ul style="list-style-type: none"> ● Servimos ● Instituto de Estudios del Ministerio Público - IEMP ● Escuela Superior de Administración Pública - ESAP ● Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA (SofiaPlus)
--	---

F-MC-04

2022/09/19

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera **"Copia No Controlada"**. La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGUEME.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Código: M-00-00
		Versión No. 02
		Pág. 16/24

<ul style="list-style-type: none"> • Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado • Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE 	
---	--

FUENTE: UPME, 2022

Se acudirá a los líderes de política del modelo integrado de planeación y gestión –MIPG y otras instituciones con las que se tienen convenios vigentes para atender formaciones articuladas y sin costo para la entidad, en materia de:

- Actualización Plan Energético Nacional para "la Transformación Energética"
- Avances Plan de Abastecimiento de Gas Natural
- Retos principales de la Transición Energética Justa en Colombia
- Hidrógeno verde
- Hoja de Ruta para la Transición Energética de Colombia
- Cumbre Minera
- La Afrocolombianidad
- Temas de participación ciudadana.
- Temas de Equidad de Género.
- Temas de prevención en materia disciplinaria
- Temas situaciones administrativas.
- Herramientas informáticas (Office - Google - Herramientas de trabajo remoto y teletrabajo).
- Daño antijurídico
- Cultura de servicio al ciudadano - Atención de PQRSD
- Acoso laboral
- Gestión de personal en Sector Público - Carrera Administrativa y evaluación del desempeño.
- Sistema de control interno-Líneas de defensa-riesgos.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG.
- Gerencia Pública y Gestión Pública
- Conflicto de intereses e integridad

De igual manera, se incluirán como temáticas transversales las relacionadas con el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST que se relacionan a continuación:

- Inducción y reinducción Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Capacitación del comité de convivencia sobre temas relacionados con las funciones.
- Charla sobre adaptación al cambio y la asertividad.
- Capacitación en seguridad vial, normatividad, sensibilización. Asesoría en el control de los peligros Viales y de transporte.
- Charla sobre prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias

F-MC-04

2022/09/19

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGUEME.

- Sensibilización en cuidados de salud visual.
- Capacitación al COPASST sobre temas relacionados con las funciones.
- Capacitación en mejores prácticas para teletrabajar seguramente.
- Capacitación dirigida a la brigada de emergencias en PONS"

- Capacitación en prevención de los DME - desordenes musculoesqueléticos
- Capacitación enfocada a la prevención de la violencia y acoso en el trabajo, equidad e igualdad laboral, entre otros.
- Sensibilización en cuidados de salud auditiva.
- Sensibilización en Higiene oral.
- Escuelas terapéuticas para cuidado osteomuscular
- Charlas de concientización, sobre la importancia del autocuidado, prevención de accidentalidad intra y extralaboral.
- Capacitación en manejo del riesgo Biológico.
- Campaña de Estilos de vida saludable, alimentación balanceada y prevención de adicciones (alcohol, tabaco y drogas).
- Charla sobre el manejo de emociones.
- Higiene postural en la conducción
- Taller de manejo del estrés.
- Funciones, responsabilidades e investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales (para integrantes del COPASST).

Estas capacitaciones serán gestionadas y realizadas sin costo para la entidad por medio de la ARL Positiva, la Caja de compensación familiar Cafam, el responsable institucional del SG-SST y Salud ocupacional Sanitas.

6.6. Seguimiento y Evaluación

Para evaluar la gestión del Plan Institucional de Capacitación en la vigencia 2022, se tendrá se realizará el seguimiento y reporte a los siguientes indicadores:

Fórmula	Frecuencia	Meta
Número de actividades ejecutadas/ Número de actividades programadas) X 100.	Trimestral	90%
Número de servidores que asistieron a la capacitación / Número de servidores convocados a la capacitación) X	Trimestral	80%

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Código: M-00-00
		Versión No. 02
		Pág. 18/24

100. (Este indicador aplicará para las actividades de capacitación con asignación presupuestal)		
Presupuesto ejecutado/Presupuesto asignado) X100	Trimestral	

Con el fin de medir el nivel de satisfacción de los funcionarios de la UPME frente a la formación recibida se aplicará una herramienta de evaluación, a través del formato F-TH-21 que deberá diligenciar una muestra mínima del 40% de los asistentes a la actividad.

7. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	No. Comité de Gestión y Desempeño de Aprobación	Observación o Motivo del Cambio
26/01/2023	1	1	Aprobación Plan
15/05/2023	2	2	Actualización de las necesidades de capacitación, por cambio del cuerpo directivo, actualización del cronograma de ejecución y actualización en redacción del PIC, aprobadas en el comité de Gestión y Desempeño del 10 de mayo de 2023

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Código: M-00-00
		Versión No. 02
		Pág. 19/24

ANEXO 1

TEMÁTICAS PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

No	Eje del PNFC 2020-2030	Competencia a Dimensión	Dependencia	Temática	No. Participantes	Fechas Previstas
1	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Herramientas para la estructura del conocimiento	Subdirección de Minería	Modelamiento de sistemas energéticos con herramientas de optimización en Python	10	Tercer Trimestre
2	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saberes	Oficina de Gestión de Proyectos de Fondos	Gas Combustible	11	Tercer Trimestre
3	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saberes	Oficina de Gestión de Proyectos de Fondos	Energías Renovables	11	Cuarto Trimestre
4	Transformación Digital	Analítica de Datos	Oficina Gestión de la Información	Taller Automatización de Procesos - Bizagi	6	Tercer Trimestre
5	Transformación Digital	Saber Hacer	Oficina Gestión de la Información	Comunicación digital y marketing digital	2	Cuarto Trimestre
6	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Herramientas para la estructura del conocimiento	Subdirección de Demanda	Modelamiento de sistemas energéticos con herramientas de optimización en Python	5	Tercer Trimestre
7	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Herramientas para la estructura del conocimiento	Subdirección de Hidrocarburos	Petroleum Resources Management System - PRMS	10	Tercer Trimestre
8	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Herramientas para la estructura del conocimiento	Subdirección de Hidrocarburos	Evaluación económica de proyectos de infraestructura para abastecimiento y confiabilidad de hidrocarburos (Petróleo, gas y combustibles)	10	Cuarto Trimestre
9	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Herramientas para la estructura del conocimiento	Subdirección de Energía Eléctrica	Análisis de sistemas de potencia (Modelado de redes de transmisión en el software Power Factory – Digsilent)	25	Cuarto Trimestre

10	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Dirección General	Redacción y Argumentación	transversal	Tercer Trimestre
11	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Herramientas para la estructura del conocimiento	GIT Gestión Financiera	Actualización tributaria	5	Tercer Trimestre
12	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Herramientas para la estructura del conocimiento	GIT Jurídica	Contratación Pública y Supervisión de contratos	80	Tercer Trimestre
13	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Herramientas para la estructura del conocimiento	GIT Talento Humano	Actualización normativa Gestión del talento humano	6	Cuarto Trimestre