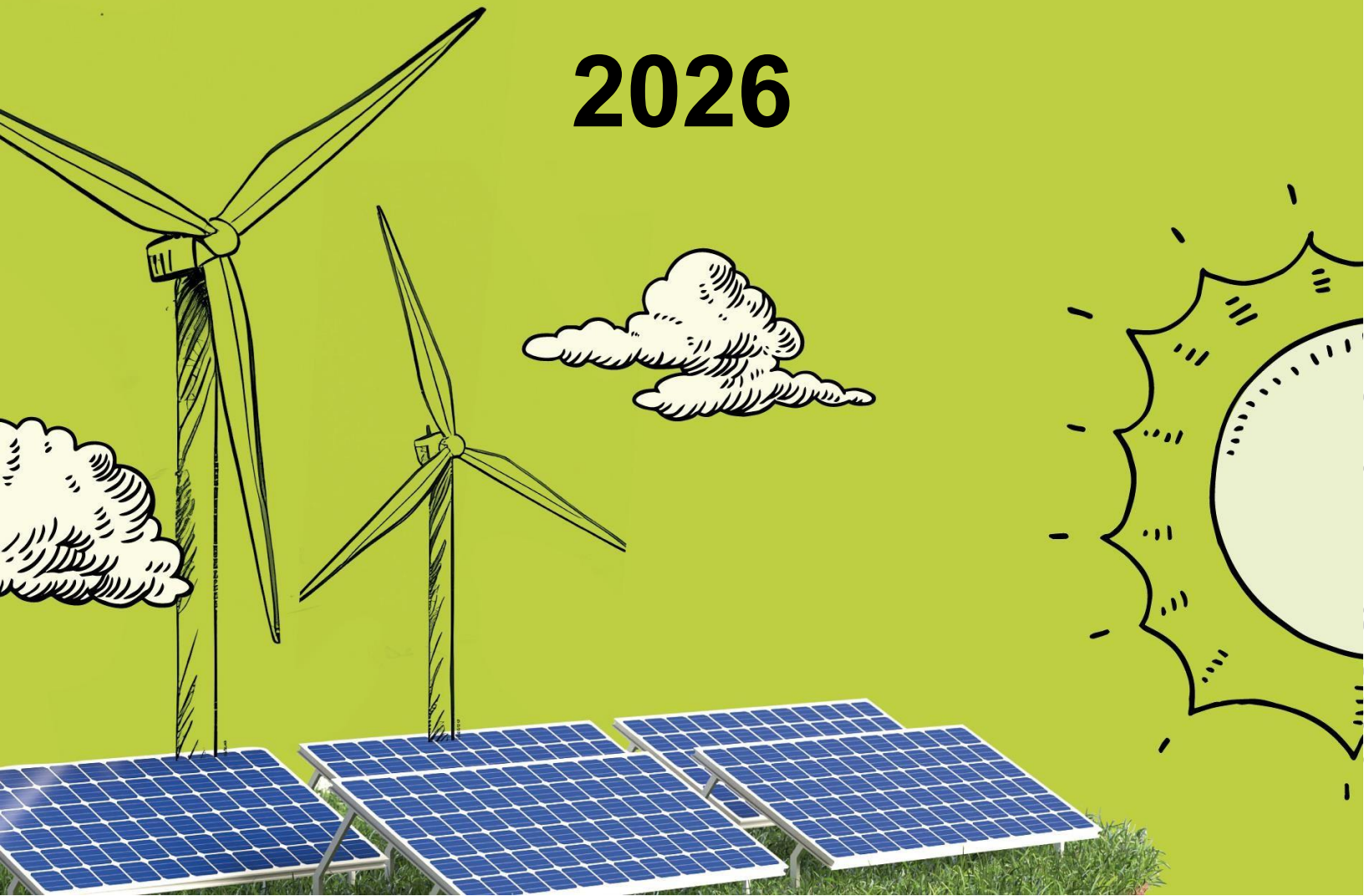




Unidad de Planeación
Minero Energética



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026



Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVOS	5
2.1	Objetivo General	5
2.2	Objetivos Específicos.....	5
3.	PROPÓSITO.....	5
4.	ALCANCE	5
5.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	5
6.	MARCO JURÍDICO	8
7.	ARTICULACIÓN CON LOS EJES TEMÁTICOS	10
a.	Beneficiarios y obligaciones.....	12
8.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	14
8.1.	Necesidades identificadas	15
8.2.	Programa de inducción.....	19
8.3.	Entrenamiento en el Puesto de Trabajo.....	20
8.4.	Programa de Reinducción	21
8.5.	Seguimiento y Evaluación.....	21
9.	CONTROL DE CAMBIOS.....	21

1. INTRODUCCIÓN

El Decreto Ley 1567 de 1998, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. En su título 1, capítulo 1, de manera puntual en el artículo 3, literal C, señala que los Planes Institucionales de Capacitación deberán tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación. Por tanto, con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de formación y capacitación, igualmente, con la expedición de la Ley 909 de 2004 y del Decreto 1083 de 2015, las entidades públicas deben planear, ejecutar y hacer seguimiento a dicho plan, con el propósito de “Enaltecer al servidor público y su valor”.

Ahora bien, la gestión estratégica del talento humano en el sector público es un factor relevante, dado que promueve la selección y captación de las personas más idóneas para el servicio público y fomenta el desarrollo de las competencias laborales, perfilando capacidades que, en últimas, se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía con el propósito de las entidades del Estado, que garantizan la prestación de bienes y servicios públicos de cara al ciudadano y demás grupos de valor, así como el diseño, la implementación y la evaluación de todas las políticas públicas que orientan la acción estatal. Es por lo anterior que, el talento humano es el corazón del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

En este sentido, el 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, con las instalaciones, los muebles, la tecnología, los recursos presupuestales y con las personas, quienes con su trabajo logran que los recursos de la entidad se enfoquen en el alcance del propósito fundamental. Así las cosas, bajo 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 Institucional de Capacitación (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 establecidas en una entidad pública (DAFP, 2023)¹.

En este contexto, el documento del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 presenta los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: Primero se plantea el diagnóstico que soporta el componente estratégico de la capacitación en el sector público, posteriormente se presenta el marco normativo y conceptual y el desarrollo de la capacitación en el sector público. Para finalmente, abordar los ejes temáticos, su propósito y la priorización temática que todas las entidades públicas deberán acoger, así como, los lineamientos para la formación de los directivos públicos.

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.

Ahora bien, es claro entonces que todos los servidores públicos vinculados en la entidad, tienen derecho a acceder a la capacitación de la oferta institucional que genere la UPME; siempre y cuando atiendan las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos disponibles con los que cuenten para ello. Así mismo, es importante precisar que en el caso de que el presupuesto sea insuficiente se dará prioridad a los empleados públicos de carrera administrativa.

Por lo anterior, el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026, no solo ha sido construido de acuerdo con lo establecido por el MIPG, sino también a partir de los lineamientos del Plan Estratégico Institucional, los lineamientos de las políticas de gestión y desempeño institucional y partiendo de las necesidades de cada una de las dependencias que hacen parte de la entidad.

¹ GUÍA FORMULACIÓN, EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC. Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). Diciembre, 2023. Pág. 3. Documento en formato pdf. Tomado de la web <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentosgestion-estrategica-del-talento-humano-geht> el 07 de enero de 2024.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de programas de formación, con el fin de reforzar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en procura de un modelo sostenible y altamente competitivo que facilite a la entidad, adaptarse a los cambios y responder a las demandas del entorno.

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.

3. PROPÓSITO

La mejora constante del desempeño laboral de los servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética, teniendo en cuenta los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en atención a las necesidades de capacitación de cada una de las dependencias de la UPME para el cierre de brechas.

4. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Unidad de Planeación Minero Energética, inicia desde la detección de necesidades de formación por cada dependencia y finaliza con un único 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.

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos se desarrolla a partir de las orientaciones planteadas por el DAFP y la Guía para la Formulación del Plan

Institucional de Capacitación, siguiendo lineamientos conceptuales y metodológicos que enmarcan el proceso de formación, y que se orientan al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

- **Aprendizaje Organizacional:** La cultura de compartir y difundir contempla entre sus metas el fortalecimiento del aprendizaje organizacional, que se consolida mediante la preservación de la memoria institucional al identificar las buenas prácticas y lecciones aprendidas. En este sentido, el análisis, la conceptualización y la comprensión del aprendizaje organizacional cobran relevancia en el contexto de las entidades públicas. 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 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.

Para el caso particular de la UPME, se cuenta con un manual de aprendizaje organizacional producto de la Gestión del Conocimiento, que tiene un desarrollo de actividades estratégicas, que definen seis líneas de actuación específicas, una de ellas la del Ser, en la que se propone: establecer la capacidad de aprender del equipo humano, como medio para fortalecer el acceso al nuevo conocimiento y la transferencia del conocimiento, entre otros aspectos. Estas líneas de acción se aterrizan en iniciativas específicas, destacándose para su desarrollo la de "Aprendizaje", a través del acceso a la información externa y al relacionamiento externo e interno de valor para los diferentes grupos de interés de la entidad, con el fin de robustecer el aprendizaje.

- **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).
- **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).
- **Cultura Organizacional:** Es el conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas que permite a un grupo de personas enfocar todas sus actividades hacia una misma meta. Representa una ayuda para el cumplimiento de los objetivos de las entidades correspondientes.

Ahora bien, frente al desarrollo de la formación y la capacitación desde las entidades públicas, se establece el aprendizaje organizacional (ver gráfico 1). Este esquema de gestión de la capacitación responde a la realidad y a las necesidades de los órganos, organismos y entidades del Estado.

Gráfica 1 Esquema de Gestión de la Capacitación



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo.
- **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).
- **Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- **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 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

- **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.
- **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 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 del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).
- **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.
- **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.
- **Planes de capacitación:** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).
- **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).

6. MARCO JURÍDICO

El Plan Institucional de Formación y Capacitación al interior de las entidades del Estado tiene como marco la Constitución Política de 1991, las directrices de la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998 reglamentados por el Decreto 1227 de 2005 en sus artículos 65, 66, 67 y 68. De conformidad con lo establecido en el literal c) del artículo 3º del Decreto 1567 de 1998: "Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará, con una periodicidad mínima de un año, su plan institucional de capacitación".

La orientación en la elaboración de los planes específicos institucionales que deben ejecutar las entidades públicas, se encuentra establecida en el Decreto 4665 de 2007, el cual desarrolló el Artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, y determinó que el diseño y divulgación de los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias, está a cargo del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.

En cumplimiento de lo establecido en el Decreto 4665 de 2007 el DAFP y la ESAP elaboraron la "Guía para la Formulación del Plan Nacional de Capacitación –PIC –, con base en la metodología de Proyectos de Aprendizaje en Equipo".

De acuerdo con la citada Guía, "La normativa vigente reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinó las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales".

Constitución Política de Colombia de 1991, en su artículo 53. El cual indique que "el Congreso expedirá el estatuto del trabajo". Teniendo en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Ley 489 de 1998 *"Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones."*

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 1952 de 2019 contempla en el numeral 3 del artículo 37 los derechos de todo servidor público dentro de los cuales está *"recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones"*, por otro lado, en el numeral 42 del artículo 38 establece los deberes de todo servidor público que señala la responsabilidad que tiene todo servidor público de *"capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función"*.

Ley 909 de 2004, de manera especial el **Artículo 15**, el cual indica que es responsabilidad de las Unidades de Personal de las entidades públicas diseñar y

administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, y el **Artículo 36** que define los objetivos de la Capacitación.

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, Artículo 2.2.14.2.18 del 1083, inherente a procesos de capacitación de los representantes de los empleados ante las Comisiones de Personal.

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.

Circular externa 009 del 10 de noviembre de 2025 del DAFP Por medio de la cual se establecen los lineamientos para la inclusión de los asuntos de género en la agenda de los comités de gestión y desempeño institucional.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en articulación con la Escuela de Administración Pública ESAP.

7. ARTICULACIÓN CON LOS EJES TEMÁTICOS

De acuerdo con la normativa antes referenciada y las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP señaló la priorización temática que se ofrece a las entidades públicas construida sobre la base de las capacidades y conocimientos referidos en el PNFC 2023-2030, incorporando los siguientes ejes temáticos (ver gráfica 2) que agregarán valor a la formación capacitación de las y los servidores públicos, y con ello contribuir a su desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones:

Gráfica 2 Esquema de Gestión de la Capacitación



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.

- **Eje 1: Paz total, Memoria y Derechos humanos**

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.

- **Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente**

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 y 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.

- **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.

- **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.

- **Eje 5. Probidad, Ética e Identidad 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 países. 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.

- **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.

- a. Beneficiarios y obligaciones**

Aseguramiento de la capacitación para todos los servidores públicos: Es claro que la regla general del empleo público sea el mérito y la carrera administrativa, y que sobre ellas se fundamenten los diferentes lineamientos de la política como el de la formación y capacitación; no obstante, en la realidad y práctica de la gestión del talento humano en las entidades públicas existen diferentes tipos de vinculaciones laborales con el Estado, por tanto, se requiere que la política sea lo suficientemente flexible y que incluya a todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación.

En este sentido, la Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, de acuerdo con lo anterior, todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados. Así mismo, es importante precisar que en el caso de que el presupuesto sea insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa.

Lo anterior, lleva a que las entidades hagan un mayor esfuerzo por hacer una adecuada detección de necesidades de aprendizaje para que el presupuesto que se asigne se use de la manera más eficiente. También, hace un llamado a que se haga una gestión para atraer oferta de capacitación y de formación sobre la base de criterios que determinen el interés organizacional y que le apunten al mejor desempeño organizacional.

Los colaboradores de la administración pública y la capacitación - contratistas por prestación de servicios: De acuerdo con la legislación colombiana, los contratistas por prestación de servicios no son considerados servidores públicos, puesto que son personas naturales que prestan un servicio o desarrollan una actividad específica derivada de un objeto contractual, que, a su vez, responde a una necesidad organizacional detectada en la entidad, órgano u organismo y que se satisface mediante el Plan de Adquisiciones.

Dando continuidad a la postura institucional, la Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por Función Pública, establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que haga la entidad por la cual se encuentran contratados, no obstante, como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción que oferta cada entidad pública.

Lo anterior, no limita su participación para la oferta pública que se genere de entidades como la ESAP, el SENA o las entidades públicas que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades corporativas que hagan una oferta abierta a la ciudadanía.

Finalmente, las entidades deben revisar sus procesos precontractuales para contar con el talento humano idóneo y satisfacer las necesidades organizacionales, incluso para identificar el talento humano requerido y valorar si las plantas temporales en los casos de ejecución de proyectos de inversión pueden ser viables; de esta forma, sí puede garantizarse una alineación efectiva entre lo que hacen las personas vinculadas con la planeación estratégica de la entidad y la oferta de capacitación que se genere a través de los planes institucionales de capacitación.

Así las cosas y teniendo en cuenta lo anterior, serán beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación de la UPME, 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.

Ahora bien, conforme lo dispuesto en el Art. 12 del Decreto Ley 1567 de 1998, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación tienen las siguientes obligaciones:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Servir 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.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según el caso, impartidos por la entidad.

Por lo anterior, el servidor designado o inscrito voluntariamente o postulado por su jefe inmediato para participar en las jornadas desarrolladas a través del Plan Institucional de Capacitación, deberá establecer un compromiso por escrito con la entidad, el cual lo obligará a 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), incumpla sin justa causa con el mínimo de asistencia requerido para certificarse, deberá rembolsar a la UPME el valor monetario correspondiente al costo de la capacitación por su participación.

8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico consolida las necesidades de formación y capacitación manifestadas por los directivos jefes o designados para ello, en cada una de las dependencias.

El GIT de Gestión de Talento Humano, desde su rol de facilitador del proceso y responsable de consolidar la información como insumo principal para la construcción del PIC, solicitó a través de correo electrónico institucional, a cada uno de los responsables de las diferentes dependencias, el diligenciamiento del formato F-TH-19 V3 denominado como registro de necesidades de capacitación.

De igual forma, se socializaron estas necesidades a la Comisión de Personal en la sesión del 17 de diciembre de 2025, igualmente se les reenvió al correo el 23 de diciembre de 2025.

Por otro lado, se incluyen como necesidades del presente plan de capacitación los acuerdos sindicales pactados, resultados de la batería de riesgo psicosocial y las establecidas en la normatividad vigente

Igualmente, se deberá 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.

8.1. Necesidades identificadas

Una vez las dependencias diligenciaron y remitieron el formato F-TH-19-V3 “Necesidades de formación y capacitación”, y se consolidaron el total de necesidades se pudieron identificar 52 temáticas. **(Ver anexo 1).**

Ahora bien, de acuerdo a la asignación presupuestal para la vigencia 2026 y teniendo en cuenta que las necesidades de capacitación superan lo presupuestado, se priorizan inicialmente 19 temáticas para ejecutar en su mayoría durante los primeros tres trimestres del año. **(Ver anexo 2).**

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

- a.** Temas relacionados con los ejes estratégicos planteados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030.
- b.** Temas estratégicos para el fortalecimiento de habilidades y capacidades de los servidores y servidoras públicas en cada Dependencia.
- c.** Temas de mayor pertinencia técnica para el cumplimiento de los objetivos de las Dependencias.
- d.** Temas resultantes de las auditorías internas y de control fiscal.
- e.** Temas pactados con la Organización Sindical SINTRAMINERALES, a través del acuerdo Colectivo suscrito en la vigencia 2024, en el marco del cual se establecieron entre otros, los siguientes compromisos:
 - *La UPME adelantará a partir de la vigencia 2025 las gestiones pertinentes para contar con las disponibilidades presupuestales suficientes que permitan en el marco del Plan Institucional de Capacitación incluir el programa de bilingüismo con el fin de atender las necesidades de la UPME en el aprendizaje del idioma inglés para sus servidores públicos.*
 - *A partir de la vigencia 2025 la UPME gestionará en el Plan Institucional de Capacitación anual recursos por un monto de diez (10) SMLMV destinados para la formación Sindical.*

- La UPME atendiendo sus políticas y programas de desarrollo y de acuerdo con sus necesidades, adquirirá, conservará, mejorará e innovará tecnológicamente y capacitará a sus trabajadores en todas las áreas directa o indirectamente relacionadas por la prestación de los servicios a su cargo. Así mismo, se compromete a adquirir materiales, equipos y a mejorarlos y mantenerlos permanentemente, para la eficiente y directa prestación de los servicios. Igualmente, invertirá en la capacitación de todos sus trabajadores de acuerdo con las necesidades y la tecnificación de los procesos y macroprocesos propios de los servicios que presta de conformidad con la capacidad financiera de la UPME.

f. Temas identificados como resultado de la aplicación de la encuesta de clima laboral 2025, así:

Como resultado de la medición de clima laboral, se identifica como resultado general el 81,20%, que indica que el clima general de la UPME lo perciben los servidores como propicio, donde se pueden perfeccionar varias categorías como retro organizacional



Imagen tomada del informe de la medición de clima laboral realizado por Compensar a los servidores de la UPME

A continuación, se presentan los resultados de los ítems con menor percepción favorable, de la medición de clima laboral y que son aquellos que representan un reto para la entidad, es así que son parte integral del diagnóstico de necesidades para el plan estratégico de talento humano, orientando las acciones de intervención para la vigencia 2026.

Enunciado	Promedio	TA	A	D	TD	Dimensión	Nivel de Evaluación
La UPME reconoce a los servidores que se destacan por su rendimiento y disposición.	2,60	17	46	20	19	Capacidad profesional	Macroclima
Los directivos y jefes de La UPME inspiran a los servidores por su integridad y profesionalismo.	2,68	22	42	21	17	Estilo de dirección (Liderazgo Transformacional)	Macroclima
Los directivos y jefes valoran los aportes creativos e innovadores de los servidores al resolver los problemas de trabajo.	2,68	22	43	19	18	Estilo de dirección (Liderazgo Transformacional)	Macroclima
Los directivos y jefes de La UPME reconocen los buenos resultados de los servidores.	2,69	18	49	20	15	Estilo de dirección (Liderazgo Transaccional)	Macroclima
Los directivos y jefes de La UPME trabajan en equipo con sus servidores.	2,75	24	45	17	16	Estilo de dirección (Liderazgo Activo/Pasivo)	Macroclima
Los directivos y jefes informan constantemente a los servidores las directrices para la ejecución de sus labores.	2,75	26	44	13	19	Estilo de dirección (Liderazgo Transaccional)	Macroclima
Cuando se identifican nuevas necesidades, La UPME planea, ejecuta e informa los cambios a los servidores.	2,81	18	56	19	9	Administración del talento humano	Macroclima
Los directivos y jefes intervienen o apoyan el trabajo de los servidores cuando la situación lo requiere.	2,85	27	45	18	12	Estilo de dirección (Liderazgo	Macroclima

Promedio más **ALTO**

Promedio más **BAJO**

Imagen tomada del informe de la medición de clima laboral realizado por Compensar a los servidores de la UPME

g. Temas identificados como resultado de la aplicación de la encuesta de cultura 2025, así:

Como resultado de la medición de cultura, se identifica como resultado general el 82,20%, que indica que el clima general de la UPME lo perciben los servidores como propicio, donde se pueden perfeccionar varias categorías como retro organizacional

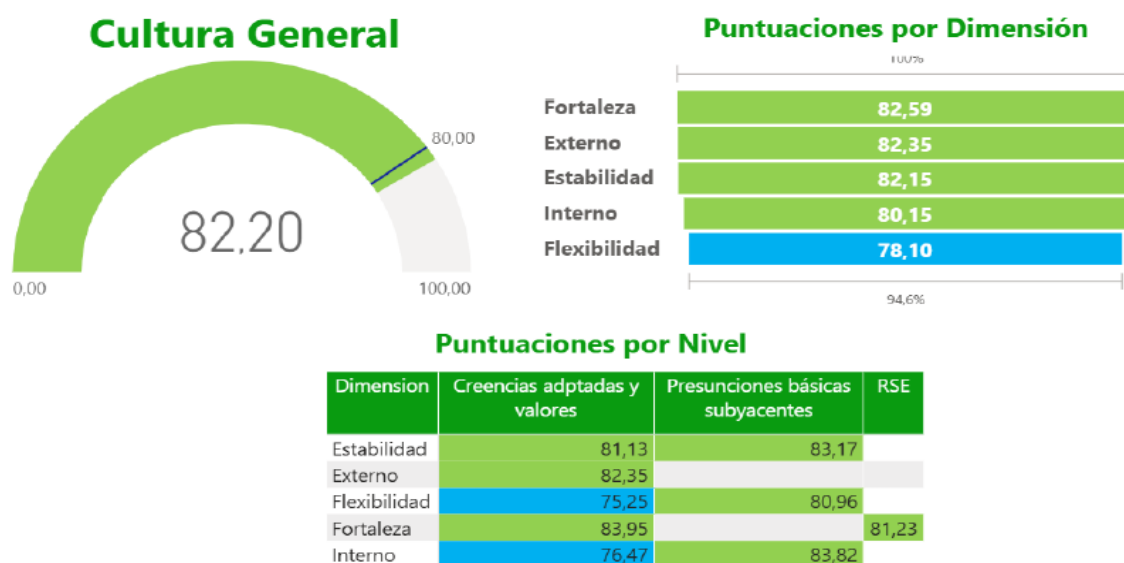


Imagen tomada del informe de la medición de cultura realizado por Compensar a los servidores de la UPME

A continuación, se presentan los resultados de los ítems con menor percepción favorable, de la medición de cultura y que son aquellos que representan un reto para la entidad, es así que son parte integral del diagnóstico de necesidades para el plan estratégico de

talento humano, orientando las acciones de intervención para la vigencia 2026.

Enunciado	Promedio	TA	A	D	TD	Dimensión	Nivel de Evaluación
En mi equipo de trabajo la distribución de cargas laborales es equitativa entre los servidores	2,87	32	39	17	14	Interno	Creencias adptadas y valores
Los líderes de la entidad se caracterizan por su capacidad para resolver dificultades de manera innovadora	2,93	30	47	13	12	Flexibilidad	Creencias adptadas y valores
Los líderes se caracterizan por facilitar la comunicación y aportar soluciones constructivas a los equipos de trabajo	2,98	30	48	16	8	Interno	Presunciones básicas subyacentes
Tiene comités o áreas responsables para la ejecución de las acciones ambientales	3,02	36	39	20	7	Fortaleza	RSE
La entidad reconoce la capacidad individual para resolver problemas críticos	3,05	34	48	11	9	Flexibilidad	Presunciones básicas subyacentes
La entidad promueve el pensamiento innovador y la identificación de oportunidades	3,06	39	40	13	10	Flexibilidad	Presunciones básicas subyacentes
Los errores circunstanciales son tomados como oportunidades de mejora	3,09	35	48	12	7	Flexibilidad	Creencias adptadas y valores
Los líderes se caracterizan por ser personas con capacidad de coordinación, entidad y eficiencia	3,09	39	43	10	10	Estabilidad	Presunciones básicas subyacentes
Una de las fortalezas de la entidad es mantener una estructura jerárquica en la solución de los problemas	3,12	42	36	18	6	Estabilidad	Creencias adptadas y valores
Controla la contaminación causada por equipos, maquinaria y vehículos propios o de terceros a su servicio.	3,15	35	53	8	6	Fortaleza	RSE

Promedio
más **ALTO**

Promedio
más **BAJO**

Imagen tomada del informe de la medición de cultura realizado por Compensar a los servidores de la UPME

"Se sugiere continuar avanzando hacia procesos más transparentes y equitativos en la gestión del talento, especialmente en lo relacionado con roles de liderazgo, cargas laborales y oportunidades de desarrollo. Se recomienda revisar los procesos de inducción, seguimiento al desempeño y criterios de asignación de responsabilidades, garantizando equidad, claridad y reconocimiento"

"Se recomienda trabajar hacia una cultura organizacional orientada al aprendizaje y a la mejora continua, enfocada en la apertura, la retroalimentación constructiva y la gestión positiva del error. Se recomienda avanzar hacia un liderazgo más innovador y una cultura más madura frente a los errores."

h. Temas normativos de obligatorio cumplimiento

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

- a.** Identificación de población objetivo por cada una de las capacitaciones, postulados por los jefes de cada dependencia en compañía del responsable del proceso del GIT de Gestión de Talento Humano.
- b.** Evaluación; Que hace referencia a la percepción de los servidores públicos acerca 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 la gestión de apoyo institucional, sin costo, buscando alianzas con entidades como:

- Ministerio de Hacienda y Crédito Público - MHCP
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - MINTIC
- Caja de Compensación Familiar Compensar
- Departamento Nacional de Planeación- DNP
- Archivo General de la Nación
- Instituto de Estudios del Ministerio Público - IEMP
- Escuela Superior de Administración Pública – ESAP
- Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP

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:

- Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
- Inducción a los gerentes públicos de la administración colombiana
- Gerencia Pública y Gestión Pública
- Lineamientos Sistema Tipo Evaluación de Desempeño Laboral
- Política de transparencia y Gobernanza pública
- Gestión de PQRS
- Programa de Bilingüismo

De igual manera, se incluirán como temáticas transversales las programadas en el marco de ejecución del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST, las cuales serán gestionadas y realizadas sin costo para la entidad por medio de la ARL Positiva, la Caja de compensación familiar COMPENSAR, el responsable institucional del SG-SST y contratos que soporten y apoyen el Plan de SST.

8.2. Programa de inducción

De conformidad con el Decreto Ley Decreto 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación; que busca el conocimiento de la entidad y del sector, para facilitar el desempeño de las funciones asignadas.

No obstante, la entidad promoverá la realización de la inducción en el menor tiempo posible a través de la Plataforma Moodle – Aula Virtual UPME, con el fin de que la persona tenga una integración a la institucionalidad, de forma temprana, e igualmente tenga un acercamiento a la política de integridad y transparencia.

La finalidad de la inducción respecto al servidor público es:

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

Se efectuará una inducción a través de la Plataforma Moodle aula virtual a los nuevos servidores públicos y contratistas que se incorporen a la entidad en la cual se abordarán entre otros, los siguientes aspectos:

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

8.3. 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.

De conformidad con el artículo 38 del Decreto 2888 de 2007 la intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo al ser educación informal tiene una duración 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 – Formato de inducción en el puesto de trabajo, el cual deberá ser diligenciado por el servidor que se encuentra en inducción y su jefe inmediato evidenciando la realización del entrenamiento de las funciones a desarrollar en su puesto de trabajo. Una vez finalizado el proceso deberá ser remitido por el jefe

inmediato al GIT de talento humano para su incorporación en la hoja de vida.

8.4. 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 de acuerdo con el literal a, numeral 5 del artículo 7 del Decreto 1567 de 1998, 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.

Para la UPME se dispone de la plataforma MOODLE a través de la cual se realizará la jornada de reinducción.

8.5. Seguimiento y Evaluación

Para evaluar la gestión del Plan Institucional de Capacitación en la vigencia 2026, se realizará el seguimiento y reporte a los siguientes indicadores:

Nombre del Indicador	Fórmula	Frecuencia	Meta
Indicador de Gestión	Número de actividades ejecutadas/ Número de actividades programadas) X 100.	Semestral	100%
Indicador de Impacto	Número de servidores participantes en la capacitación / Número de servidores convocados a la capacitación) X 100. (Este indicador aplicará para las actividades que estén incluidas dentro del presente plan)	Anual	100%
Indicador de Efectividad	Número de servidores con nota de evaluación de conocimientos mayor o igual a 3.5/ total de servidores capacitados (Este indicador aplicará para las capacitaciones que contengan una evaluación de contenido)	Semestral	100%

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 - Formato de Eficacia capacitaciones.

9. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	No. Comité de Gestión y Desempeño de Aprobación	Observación
	1	1	Aprobación Plan



Unidad de Planeación Minero Energética



Sede: Cl 26 # 69D-91, Torre 1 - Oficina 901
PBX: (+57) 601 222 06 01
Línea Gratuita Nal: 01 8000 91 17 29
Solicitudes: correspondencia@upme.gov.co
PQRSD: info@upme.gov.co