

# Ministerio de Energía y Minas

## Informe de Resultados Sistema de Capacitación 2025

## I. INTRODUCCIÓN

Durante el año 2025, el Ministerio de Energía y Minas desarrolló el proceso de capacitación de las y los servidores públicos, coordinado por la División de Recursos Humanos a través de la Oficina de Organización, Gestión y Desarrollo. Este proceso comprendió la identificación de necesidades de capacitación, la formulación del Plan de Formación y Capacitación Institucional y la coordinación de las actividades para su ejecución, de conformidad con la normativa vigente.

## II. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo integral del personal mediante procesos de capacitación orientados al fortalecimiento de sus conocimientos, habilidades y actitudes, que contribuyan a un desempeño laboral eficiente y oportuno, en correspondencia con las funciones de los puestos y los objetivos institucionales.

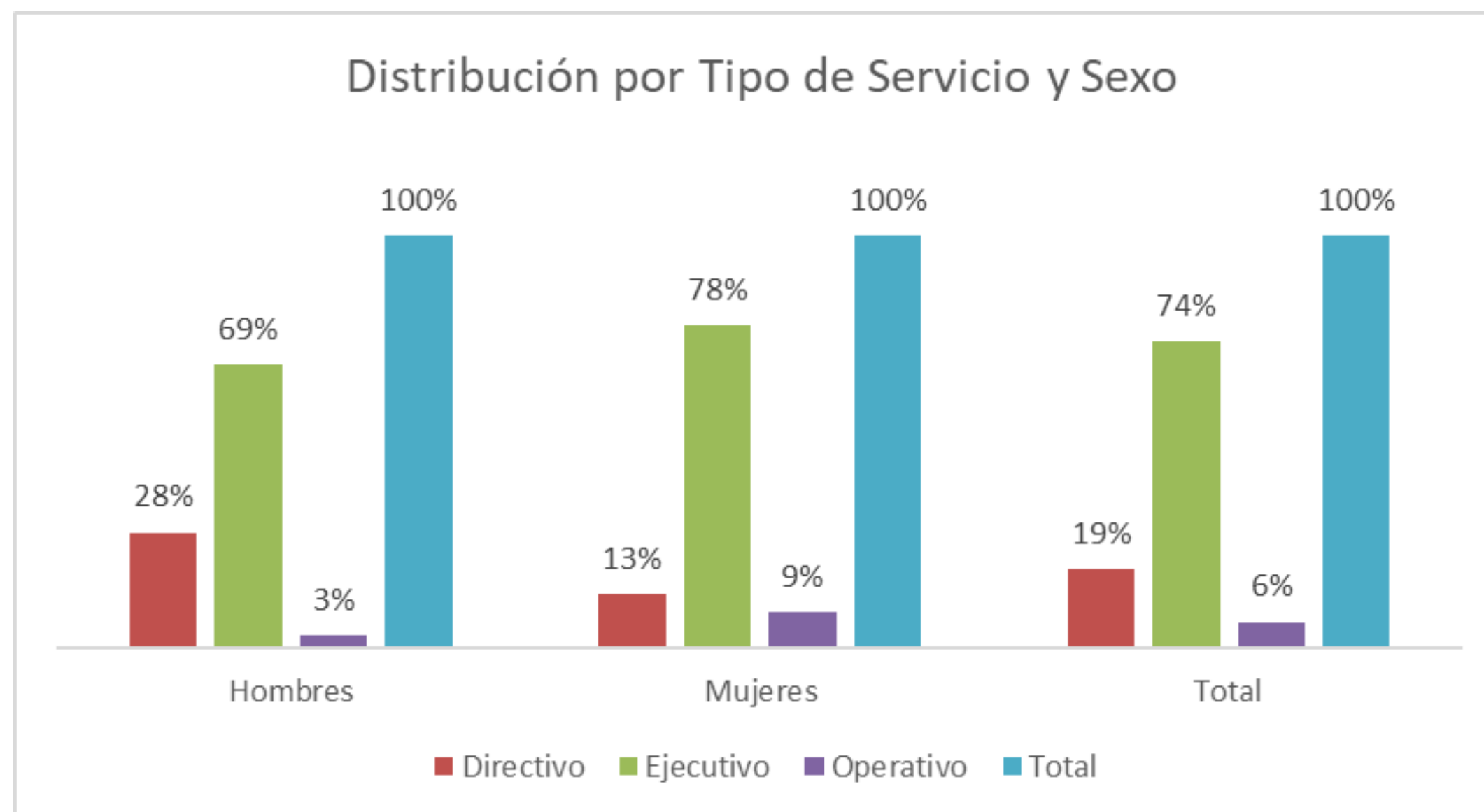
### III. CRITERIOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:

Con base en los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y demás insumos identificados, se elaboró la propuesta del Plan de Formación y Capacitación Institucional, considerando también los siguientes criterios:

-  • Incrementar la productividad del personal, mediante el fortalecimiento de sus competencias técnicas, orientadas a un desempeño laboral más eficiente y eficaz.
-  • Promover la mejora del clima organizacional, a través del desarrollo de habilidades blandas, trabajo en equipo y una comunicación efectiva entre el personal.
-  • Desarrollar el sentido de responsabilidad y compromiso institucional, fomentando la ética laboral y la aplicación de conocimientos pertinentes a las funciones del puesto.

## IV. EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN DURANTE EL AÑO 2025

Se ejecutaron 13 actividades de capacitación, en modalidades presencial y virtual, mediante las cuales se benefició a un total de 78 servidores públicos de las diferentes áreas del Ministerio.



## V. TEMAS IMPARTIDOS

1. Archivo / INATEC
2. Elaboración de Plan de Riesgo Laboral / INATEC
3. Inglés A1 Breakthrough / INATEC
4. Actualización sobre la Metodología de la Auditoría de Cumplimiento y las Contrataciones Públicas / CGR
5. Guía Especializada para la Implementación del Control Interno en las Instituciones Gubernamentales de Nicaragua / CGR
6. Ley No. 438, Ley de Probidad de los Servidores Públicos / CGR
7. Normas de Auditoría Gubernamental de Nicaragua, Actualización 2023 / CGR
8. Normas Técnicas de Control Interno (NTCI) / CGR
9. Responsabilidad Laboral y Comunicación Asertiva / Oficina de Ética - PGJ
10. Comportamiento Organizacional y la Estructura Organizativa en el Sector Público / DIGEFUP - MHCP
11. Diplomado en Minería Sostenible / UNAN-Managua
12. English Professional Development Program - Level XIV / Keyser
13. Nuclear Leaders for Energy Transition / Malaysian Nuclear Agency

## VI. ASPECTOS A MEJORAR



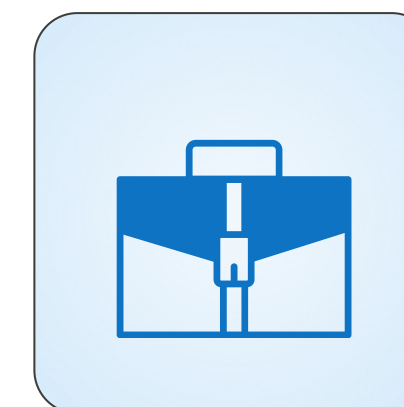
Promover una mayor participación y compromiso del personal Directivo en el registro oportuno de las necesidades de capacitación en el Sistema de DNC, procurando que estas respondan a las brechas de conocimientos, habilidades y actitudes identificadas en el personal a su cargo.



Continuar promoviendo la asistencia, puntualidad y participación activa del personal en las actividades de capacitación, a fin de favorecer el aprovechamiento, apropiación y aplicación de los conocimientos adquiridos.



Gestionar ante la Oficina de Ética Pública de la PGJ la emisión de certificados o constancias de participación para el personal que asista y cumpla satisfactoriamente con los seminarios impartidos por dicha instancia.



Contar con una partida presupuestaria destinada a la ejecución del Plan de Formación y Capacitación Institucional, que permita atender las necesidades de capacitación identificadas.

## VII. ANEXOS

# 1





3

