

**Tabla requerida para documentar de Buenas Prácticas.**

<b>DOCUMENTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS AL INTERIOR DE LA ENTIDAD</b>			
<p>Una buena práctica es una experiencia que se ha implementado con resultados positivos, es eficaz y útil en un contexto concreto</p> <p>Por lo anterior, agradecemos registrar los datos generales y características específicas de una de las experiencias más relevantes que hayan sido identificadas en su área y/o entidad como buena práctica:</p>			
<b>Nombre del área y/o entidad</b>	Ministerio de minas y energía	<b>Persona responsable de la experiencia</b>	Grupo de gestión del conocimiento y la innovación.
<b>Correo electrónico institucional</b>	dayara@minenergia.gov.co	<b>Cargo</b>	Contratista
<b>Numero de contacto celular/fijo</b>	311 839 0280	<b>Fecha de diligenciamiento</b>	27/11/2023
<i>Por favor responder de forma concreta y usando el lenguaje más claro posible</i>			
<b>¿Qué nombre describe mejor la experiencia?</b>	Programa para incentivar la transferencia de conocimiento de servidor a servidor		
<b>¿Cuál es la entidad líder de la experiencia?</b>	Ministerio de minas y energía		
<b>¿Qué tipo de experiencia diseñó y ejecutó la entidad?</b>	Programa para incentivar la transferencia de conocimiento de servidor a servidor		
<b>¿Cuál fue la razón, problema y/o necesidad que originó la experiencia?</b>			
<p>Observar una falta significativa de transferencia de conocimiento entre los servidores, lo que lleva a la pérdida de información valiosa y a la repetición de errores.</p>			

<p><b>¿En qué departamento y municipio se llevó a cabo la buena práctica?</b></p>	<p>Bogotá</p>
<p><b>¿En qué periodo se implementó la experiencia?</b></p>	<p>30 marzo 2023- 1 noviembre 2023</p>
<p><b>¿A quién o quiénes va dirigida la experiencia?</b></p>	<p>Funcionarios, contratistas y servidores de ministerio de minas y energía</p>
<p><b>¿Cuál es el objetivo de la experiencia?</b></p>	
<p>Incentivar la transferencia del conocimiento, tanto personal como profesional, que tienen los servidores y colaboradores del Min energía, a través de espacios de aprendizaje facilitado por los mismos, fortaleciendo sus competencias y habilidades.</p>	
<p><b>¿Qué beneficios generó la experiencia?</b></p>	
<p>fortaleciendo de competencias y habilidades de nuestros servidores y colaboradores, mejor la resolución de problemas, capacitación efectiva de personal, mitigación de riesgos relacionados con la falta de capacitación, mejoro las relaciones efectivas entre servidores</p>	
<p><b>¿Cuáles fueron las etapas o fases para el desarrollo de la experiencia?</b></p>	
<p>Primero se identificó las necesidades de conocimiento de los servidores por medio de una encuesta.</p> <p>Segundo se desarrolló un portafolio con los temas de interés identificados en la encuesta anteriormente mencionada</p> <p>Tercero llevó a cabo el lanzamiento del programa #UniversidadMinenergia, durante el cual se presentaron los diversos temas que se abordarán en las diferentes "clases" destinadas a los servidores. De esta manera, cada participante tuvo la oportunidad de seleccionar los temas que más le interesaban.</p> <p>Cuarto se dio inicio a las "clases" y al final de cada clase se mandaba un formulario de evaluación y asistencia.</p>	
<p><b>¿Recibió algún tipo de apoyo para desarrollar la experiencia?</b></p>	
<p>El único costo fue en el lanzamiento, donde se entregaron bolígrafos, cuadernos y folletos (pero estos no son necesario para el desarrollo de la experiencia)</p>	

**¿La experiencia ha sido validada con las partes interesadas / beneficiarios finales?**

Se validó por medio de una evaluación de la experiencia al terminar cada capacitación, además dio cumplimiento al plan de capacitaciones de talento humano basándose en las necesidades identificadas en la encuesta de necesidades de conocimiento de los servidores

**¿Por qué su experiencia puede considerarse innovadora<sup>[2]</sup>?**

**Experiencia Práctica:**

Al permitir que los propios servidores impartan las capacitaciones, se aprovecha su experiencia práctica directa en la gestión de servidores. Esto asegura que la información transferida sea relevante, basada en la realidad y enfocada en soluciones prácticas.

**Conexión con la Audiencia:**

Los servidores comparten experiencias similares y desafíos comunes, lo que facilita la conexión con la audiencia. Las capacitaciones se pueden adaptar de manera más efectiva a las necesidades específicas del grupo, fomentando la participación y la comprensión.

**Cultura de Colaboración:**

Fomentar que los propios servidores se conviertan en formadores crea una cultura de colaboración y compartición de conocimientos dentro de la organización. Esto promueve una mentalidad de aprendizaje continuo y colaborativo.

**Eficiencia en la Transferencia de Conocimiento:**

Al emplear a los propios servidores como capacitadores, se puede lograr una transferencia de conocimiento más eficiente. Los formadores comprenden mejor las necesidades y desafíos específicos del grupo, lo que puede acelerar el proceso de aprendizaje.

**Empoderamiento de los Equipos:**

Capacitar a los servidores para que lideren las sesiones de transferencia de conocimiento fomenta un sentido de empoderamiento y responsabilidad. Esto puede aumentar la motivación y la autoeficacia de los equipos.

**Reducción de Costos:**

Al aprovechar los recursos internos, la organización puede reducir costos asociados con la contratación de formadores externos. La transferencia de conocimiento realizada internamente puede ser más rentable y sostenible a largo plazo.

**¿Cuál fue la utilidad de la experiencia?**

La estrategia permitió transferir conocimiento directa y eficiente entre colegas que tienen experiencia práctica en temas muy específicos. Esto aceleró la adquisición de habilidades y conocimientos.

### ¿Cuáles fueron los resultados alcanzados?

Fomento de la colaboración: La iniciativa fomentó la colaboración y la interacción entre los servidores, promoviendo un ambiente de trabajo más colaborativo y solidario.

Desarrollo de una cultura de aprendizaje: La iniciativa contribuyó al desarrollo de una cultura organizacional que valora el aprendizaje continuo y la transferencia de conocimiento. Esto puede ser beneficioso a largo plazo para la adaptabilidad de la organización a cambios y nuevas tecnologías.

Reducción de tiempos de aprendizaje: Los nuevos servidores pueden beneficiarse al recibir conocimiento directo de aquellos con más experiencia. Esto puede acortar significativamente los tiempos de aprendizaje.

### ¿Qué desafíos se presentaron en esta experiencia? ¿Cómo fueron abordados?

La baja participación en algunas capacitaciones se abordó mediante un incentivo de bajo costo, que consistió en validar las horas de capacitación como tiempo compensatorio para las vacaciones de fin de año.

**Si la implementación en su área/entidad se realizó con algún tipo de recurso (carteles, fotografías, video y audio, etc.) es de gran valor adjuntarlos con el formato, de ser posible**

¿Como área/entidad autoriza que la información contenida en este formato pueda ser difundida con otras áreas y/o entidades?

Sí  No

<sup>[1]</sup> Comunidad de prácticas en APS Nodo Chile. (2016). *¿Qué es una buena práctica?*:

<https://bit.ly/3cKMwSU>

