

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
Versión 2

SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

AGOSTO 2024

Contenido

Introducción	3
1. Objetivo:.....	5
2. Objetivos específicos	5
3. Marco conceptual.....	6
4. Marco Legal.....	7
5. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano	8
5.1. Caracterización de la población	9
5.2. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH	10
6. Planes y Programas de 2024	11
6.1. Plan Institucional de Capacitación	11
6.2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	11
6.3. Plan Anual de Vacantes.....	12
6.4. Plan Anual de Previsión.....	12
6.4.1. Plan de Retiro (Prepensionados)	12
6.5. Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos Institucionales	13
6.5.1. Teletrabajo	13
6.5.2. Plan de Incentivos Institucional.....	13
6.6. Cronograma establecido para pagos de Nómina.....	14
6.7. Estrategia frente a las acciones de las Entidades Liquidadas.....	14
6.8. Gestión del Conocimiento y la Innovación	17



Introducción

El Ministerio de Minas y Energía adopta el Plan Estratégico de Talento Humano, como un plan que busca desarrollar y evaluar la gestión del Talento Humano, en aras de contribuir al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos que prestan sus servicios en el Ministerio.

Desde la expedición de la Ley 909 de 2004, el legislador afirmó el compromiso por parte de las Entidades del Estado de capacitar y formar a los empleados públicos, orientado al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el mejoramiento continuo en la búsqueda de la calidad del servicio que misionalmente le asiste a cada entidad.

A su vez, la Carta Iberoamericana de la Función Pública, determina que los criterios orientadores del servicio civil en Iberoamérica deben de ser: [1] La preeminencia de las personas para el buen funcionamiento de los servicios públicos, [2] La profesionalidad de los recursos humanos al servicio de las administraciones públicas, [3] La estabilidad del empleo público y su protección, [4] La flexibilidad en la organización, [5] La responsabilidad de los empleados públicos por el trabajo desarrollado y los resultados del mismo, [6] los principios éticos del servicio público, la honradez, la transparencia, la escrupulosidad en el manejo de los recursos públicos y los principios y valores constitucionales. [7] El protagonismo de los directivos públicos y la interiorización de su papel como principales responsables de la gestión de las personas a su cargo, [8] La promoción de la comunicación, la participación, el diálogo, la transacción y el consenso orientado al interés general y [9] El impulso de políticas activas para favorecer la igualdad de género, la protección e integración de las minorías, y en general la inclusión y la no discriminación por motivos de género, origen social, etnia, discapacidad u otras causas.

Teniendo en cuenta lo estipulado en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 así como en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, adoptada por Colombia en el 2003, se entiende por estrategia de Recursos Humanos el “conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión de Recursos Humanos, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa” (Longo, 2002, Pág.16).

En este sentido, la Subdirección de Talento Humano dentro de la Estructura Organizacional del Ministerio, juega un papel importante en el ejercicio del cumplimiento legal de las políticas de desarrollo integral del recurso humano, estructurando los ejes transversales de: [1] Ingreso que comprende los procesos de vinculación e inducción, [2] Permanencia: en el que intervienen los procesos de capacitación y formación, evaluación del desempeño, Bienestar Social, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, Gestión del Conocimiento y la Innovación, entre otras y el de [3] Retiro: que comprende las situaciones generadas por desvinculación y [4] Manejo de las Entidades Liquidadas del Sector.

El plan se encuentra enmarcado con las 7 dimensiones que tiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual el Ministerio de Minas y Energía fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, permitiendo la conciliación entre la vida laboral y familiar con corresponsabilidad en el cuidado. El plan estratégico en consonancia con las pautas nacionales e internacionales promueve las oportunidades para que mujeres y hombres obtengan un trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Respecto al componente de capacitación, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los cuatro ejes temáticos establecidos por el 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 en lo público).

Igualmente, este Plan Estratégico tiene como pauta las bases del Plan Nacional del Desarrollo 2022 – 2026 “*Colombia Potencia Mundial de la Vida*”, en donde se busca el desarrollo de las competencias de los servidores públicos en

habilidades y herramientas digitales y demás habilidades afines con la industria 4.0, así como la innovación pública.

1. Objetivo:

Gestionar y promover el desarrollo integral del capital Humano, mediante la implementación de planes, programas y proyectos encaminados a mejorar el bienestar y la salud de los servidores, así como el fortalecimiento de competencias que garanticen calidad en la prestación del servicio y la satisfacción del cliente del Ministerio de Minas y Energía, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano.

2. Objetivos específicos

- Gestionar la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía.
- Contribuir al desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; para elevar sus niveles de satisfacción y bienestar como funcionario del Ministerio.
- Fomentar los entornos de trabajo seguro y saludable, identificar y controlar coherentemente los riesgos de salud y seguridad ocupacionales generados en desarrollo de las labores diarias, por medio del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
- Identificar las necesidades de capacitación y formación de los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía para el fortalecimiento de sus conocimientos y competencias laborales.
- Coordinar el proceso de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios sujetos de evaluación de conformidad con lo dispuesto en la normatividad vigente sobre la materia. Así como facilitar las herramientas a los gerentes públicos para la suscripción de sus acuerdos de gestión.
- Surtir los procedimientos de los concursos en el Ministerio de Minas y Energía de acuerdo con los lineamientos establecidos con la CNSC.
- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta de personal acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.
- Dar cumplimiento a cabalidad a la política de austeridad en el gasto, lineamiento establecido por la Presidencia de la República.

3. Marco conceptual

El marco conceptual enfatiza en la necesidad de contribuir a la construcción del Estado que queremos, plasmado en la Constitución Política de 1991; un Estado unitario, pluralista, democrático, participativo y descentralizado, orientado al cumplimiento de los fines esenciales para garantizar el bienestar general.

Al propósito mencionado se aporta mediante procesos de formación y capacitación y bienestar laboral, que se desarrollen en las entidades del Estado con los servidores públicos, a fin de preservar e incrementar el mérito, garantizando la actualización de conocimientos y el mejoramiento continuo de sus competencias laborales, para responder a las permanentes y crecientes exigencias de la sociedad.

Las competencias laborales se constituyen en el eje de la capacitación, reorientando su enfoque hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de resultados esperados, para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico.

El bienestar laboral compromete el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social.

El bienestar laboral de los empleados al servicio del Estado deberá entenderse, ante todo, como la búsqueda de la calidad de su vida en general, como corresponde a su dignidad humana, dignidad que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano.

Es de tener en cuenta que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio.

La recreación debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

4. Marco Legal

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene los siguientes fundamentos legales:

- Ley 100 del 23 de diciembre de 1993, Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones; El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.
- Decreto 1299 de 1994 “Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales”
- Decreto Ley 1567 de 1998, “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación (SIC) y el sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.”
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.”
- Ley 1010 de 2006, “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.
- Decreto 612 del 4 de abril de 2018, por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción por parte de las Entidades del Estado.
- Ley 1221 de 16 de julio de 2008 – “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.”
- Código de Integridad del Servidor Público 2017 – El DAFP crea el Código de Integridad, aplicable a todos los servidores de las entidades públicas.

- Resolución No. 1111 de 27 de marzo de 2017 del Ministerio del Trabajo- Por el cual define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para empleadores y contratantes.
- Acuerdo de la CNSC No. 20181000006176 DEL 10-10-2018 -Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
- Programa Nacional de Bienestar Social con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, se presentan los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, luego, se define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, se exponen los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales. Finalmente, encontrarán orientaciones generales para fortalecer las capacidades directivas de las personas que ocupan cargos de este nivel o que tienen a su cargo equipos de trabajo.

5. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano

El Plan Estratégico de Gestión Humana en el Ministerio de Minas y Energía, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación

de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo.

La implementación del Plan Estratégico de la Subdirección de Talento Humano del Ministerio de Minas y Energía se realizará a través del desarrollo de los siguientes planes institucionales

5.1. Caracterización de la población

La Matriz de Caracterización se encarga de mantener al día los datos relevantes como la antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, y demás aspectos clave de los servidores de Función Pública. Estos datos son fundamentales, ya que constituyen el principal recurso para la gestión eficiente del talento humano en la entidad.

Caracterización de los empleos

La caracterización de los empleos se visualiza mediante la planta de personal global y temporal, tal como se presenta en la siguiente tabla:

Tabla: Caracterización de los empleos

Niveles	Número de Empleos	Numero de Servidores
Directivo	14	14
Asesor	43	41
Profesional	164	137
Técnico	21	16
Asistencial	79	72
Total	321	280

Fuente: Grupo de Gestión Laboral y Carrera Administrativa, 16 de agosto de 2024

Conforme a lo expuesto, la Subdirección de Talento Humano dispone de la Matriz de Planta de Personal para el control y seguimiento de la información y de la Matriz del Censo. Estos recursos permiten identificar y mantener

actualizada la caracterización de los empleos de acuerdo con las necesidades del servicio.

5.2. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por la STH, mediante la matriz GETH V.4.8 se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público del DAFP, donde se evidencia una calificación de 88 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez de “TRANSFORMACIÓN”

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	91	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	90
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	91
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	89
		- Ruta para generar innovación con pasión	96
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	84	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	83
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	85
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	84
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	85
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	86	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	87
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	85
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	88	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	87
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	89
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	91	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	91

6. Planes y Programas de 2024

6.1. Plan Institucional de Capacitación

Es una herramienta que permite medir las necesidades de capacitación de los funcionarios, con el propósito de reforzar sus conocimientos y habilidades específicas acordes con las necesidades del Ministerio, lo anterior como una estrategia que beneficie a las partes e influya en la mejora de la cultura organizacional, buscando que el funcionario aumente la eficiencia y satisfacción en el desarrollo de sus actividades.

El Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Minas y Energía, se basa en los cuatro ejes del PNFC los cuales son: [1] Gestión del Conocimiento y la Innovación, [2] Creación del Valor Público, [3] Transformación Digital y [4] Probidad y ética de lo público.

En este sentido el PIC tiene como objetivo el desarrollo de las siguientes acciones:

- Formular el Plan Institucional de Capacitación desarrollando las acciones de acuerdo con la programación, de acuerdo con los ítems de la matriz de seguimiento y control.

[Ver Anexo Técnico](#) No. 01 – 26 Folios

6.2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Tiene como propósito la implementación de acciones conjuntamente entre los funcionarios y este Ministerio, en la aplicación de medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el entorno laboral.

Así mismo y con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto No. 1072 de 2015, la Resolución 1111 de 2017, que se establecen el plan operativo anual que busca aumentar el porcentaje de implementación del sistema, para alcanzar el nivel aceptable.

Así mismo y entendiendo que la Subdirección de Talento Humano es uno de los actores intervinientes del Plan Estratégico de Seguridad Vial – PESV en concordancia con la Secretaria General y la Subdirección Administrativa y Financiera se realizarán las gestiones para la ejecución del PESV.

[Ver Anexo Técnico](#) No. 05 – 34 Folios

6.3. Plan Anual de Vacantes

Es una herramienta que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes del Ministerio de Minas y Energía con el fin de establecer directrices y planificar la provisión de los empleos vacantes, ya sea mediante modalidad de provisional o facilitando la planeación de los concursos de méritos ante la Comisión Nacional del Servicios Civil, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se encuentren en la entidad.

[Ver Anexo Técnico](#) No. 03 – 20 Folios

6.4. Plan Anual de Previsión

Es una herramienta de gestión que permite la actualización de la información correspondiente a los cargos vacantes, de conformidad con los lineamientos que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública para tal fin y la forma de provisión de los empleos dada en el marco normativo, con el fin de garantizar la continuidad en la prestación de los servicios a cargo del Ministerio.

La Subdirección de Talento Humano continuara con las acciones para dar cumplimiento al Concurso de Méritos No. 1547 de 2021 – Nación 3 desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Igualmente, según los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y del Ministerio de Trabajo la Subdirección de Talento Humano realizara los aportes requeridos para el cumplimiento del Plan de Formalización del Empleo Público en equidad – vigencia 2024.

[Ver Anexo Técnico](#) No. 04 – 09 Folios

6.4.1. Plan de Retiro (Prepensionados)

Incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de talento humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y las variables de salario emocional establecidas en Función Pública generando actividades conjuntas con la Caja de Compensación COMPENSAR y la ARL, a

través de las cuales se brinde apoyo emocional y herramientas que permitan afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión u otro motivo inesperado.

6.5. Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos Institucionales

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Ministerio de Minas y Energía con la apertura de espacios para el esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

Teniendo en cuenta el Plan Nacional de Bienestar adoptado por la Función Pública, el Ministerio de Minas y Energía realizará las actividades en el marco de los siguientes ejes: [1] Equilibrio Psicosocial, [2] Salud Mental, [3] Convivencia Social, [4] Alianzas Instituciones y [5] Transformación Digital.

[Ver Anexo Técnico](#) No. 02 – 16 Folios

6.5.1. Teletrabajo

Se continúa desarrollando la modalidad de teletrabajo, de acuerdo con la Ley 1221 de 2008 y la formalización interna como mecanismo para establecer las competencias, requisitos y parámetros que deben ser cumplidos para tal fin.

Según los lineamientos establecidos en la Resolución No. 40386 del 27 de septiembre de 2022 *“Por la cual se implementa el teletrabajo bajo la modalidad suplementaria en el Ministerio de Minas y Energía”* se dará continuidad al proceso de Teletrabajo Suplementario en el Ministerio, expidiendo las Resoluciones correspondientes.

6.5.2. Plan de Incentivos Institucional

Propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad, la productividad y los valores SIENTO al interior del Ministerio; mediante el reconocimiento de los mejores servidores de carrera según nivel jerárquico, con niveles de desempeño sobresaliente, y el mejor equipo de trabajo; a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.

6.6. Cronograma establecido para pagos de Nómina

Este cronograma nos ayuda a dar cumplimiento a los lineamientos cuyo objetivo es el pago mensual de nómina, seguridad social y parafiscales de la planta global y temporal.

Para dar cumplimiento a esta actividad contamos con el cronograma de pagos el cual es realizado por la Subdirección de Talento Humano en conjunto con la Subdirección Administrativa y Financiera y presentado a la Secretaria General.

Además, contamos con la Programación Anual de Vacaciones, la cual es solicitada y regulada mediante la circular No. 40002 del 05 de enero emitida por la Secretaria General.

El cronograma de pagos y la programación anual de vacaciones se emitirá en el mes de febrero de 2024.

6.7. Estrategia frente a las acciones de las Entidades Liquidadas.

Este Ministerio como cabeza del sector de Minas y Energía, por disposición legal tiene bajo su administración los fondos documentales de las Entidades liquidadas que se relacionan a continuación, derivando dos obligaciones fundamentales:

- La administración del fondo documental en lo que tiene que ver con su conservación y custodia.
- La de certificar los documentos que integran las diferentes series documentales, como son; historias laborales, contratos, nóminas entre otros.

Relación de Entidades Liquidadas		
No.	Entidad	Norma Liquidación
1	Instituto de Asuntos Nucleares y Energías Alternativas – INEA	Decreto 1682 de 1997
2	Carbones de Colombia S.A. – CARBOCOL	Decreto 520 de 2003
3	Minas de Muzo y Coscuez	Decreto 1430 de 2007
4	Empresa Colombiana de Minas - ECOMINAS	Decreto 254 de 2004
5	Minerales de Colombia S.A. - MINERALCO	
6	Empresa Colombiana de Carbón S.A. - ECOCARBON	
7	Empresa Nacional Minera Limitada - MINERCOL LTDA	

Relación de Entidades Liquidadas		
No.	Entidad	Norma Liquidación
8	Archipiélagos Power And Light CO. S. A. - ESP.	Resol. Nos. 20061300013115- 20-04-2006 y la No. 0512 del 26-12-2007
9	Electrificadora del Atlántico S.A. E.S.P	Resol. 720 de 1999
10	Electrificadora de Bolívar S.A. E.S.P.	Resol. 523 de 1999
11	Electrificadora de Magdalena S.A. E.S.P.	Resol. 1472 DE 1999
12	Electrificadora de Córdoba S.A. E.S.P.	Resol. 924 de 1999
13	Electrificadora de La Guajira S.A. E.S.P.	Resol. 968 de 1999
14	Electrificadora de Sucre S.A. E.S.P.	Resol. 1068 de 1999
15	la Empresa de Energía Eléctrica de Magangué	Resol. 001691 de 999
16	Electrificadora del Choco S.A. E.S.P.	Resol. 10871 del 26-06-2002
17	Electrificadora del Cesar S.A. –ESP	Resolución No. 00967 del 28 de enero de 1999
18	Empresa Colombiana de Gas – ECOGAS	Decreto 1236 de 2010
19	Corporación Eléctrica de la Costa Atlántica S.A. - ESP - CORELCA	Decreto 3000 de 19 de agosto de 2011
20	Electrificadora del Tolima S.A. E.S.P. - ELECTROLIMA	Resolución SSPD 003848- 12-08-2003 - En Liquidación - Proceso de entrega
21	Empresa de Energía del Amazonas - EEASA S.A. E.S.P. En Liquidación	En Liquidación - Proceso de entrega

El desarrollo de las obligaciones señaladas implica para esta Subdirección una carga operativa representada en la construcción de respuestas a más de 900 solicitudes que se atienden en promedio al año, las mismas formuladas por:

- Los extrabajadores de las Entidades liquidadas cuyos fondos documentales por disposición legal se encuentran bajo la custodia de este Ministerio.
- Las solicitudes de extrabajadores o exfuncionarios de otras entidades las cuales se debe tramitar el traslado.
- Las solicitudes de los entes de control relacionadas con entidades liquidadas
- Las formuladas desde la rama judicial; Juzgados, tribunales, consejo de estado, Corte Suprema de Justicia.
- Administradoras de Pensión - AFP(s) -Otros Ministerios, Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales – UGPP, entre otras.

- Consulta de archivo, para la consecución de la información y soportes documentales requeridos para dar respuestas a las solicitudes.

Igualmente, la Subdirección a través del Grupo de Pensiones y Entidades Liquidadas apoya con la información requerida por la Oficina Asesora Jurídica para ejercer la defensa judicial, ante las reclamaciones dadas las demandas y acciones de tutela que promueven los ciudadanos que laboraron en las entidades liquidadas.

La Subdirección continua con la expedición de certificaciones electrónicas de tiempos laborados – CETIL, a través del Sistema CETIL (Decreto 726 de 2018), válida para la generación de Bono Pensional, para los casos de los extrabajadores de Corelca que ingresaron antes de la vigencia de la Ley 100 de 1993 y para los funcionarios y exfuncionarios de este Ministerio con periodos de aportes a la liquidada Caja Nacional de Previsión Social- Cajanal.

En el Desarrollo de la estrategia el Grupo adelantara las gestiones necesarias para la elaboración de cálculos actuariales requeridos para la atención de nuevos pasivos pensionales que correspondan a situaciones no resueltas en los procesos liquidatarios

Así mismo, a través del Subdirector o su delegado se ejerce la representación del Ministerio en el comité fiduciario para hacer seguimiento a la fiducia que administra el Fondo Nacional del Pasivo Pensional y Prestacional de la Electrificadora del Caribe S.A. E.S.P. – FONECA - según lo establecido en el parágrafo 3 del artículo 2.2.9.8.1 Fondo Nacional del Pasivo Pensional y Prestacional la Electrificadora del Caribe S.A. E.S.P - FONECA, del Decreto 042 del 16 de enero de 2020, por el cual la Nación asume el pasivo pensional y prestacional, así como del pasivo asociado al Fondo Empresarial, a cargo de Electrificadora del Caribe S.A. E.S.P.

Se ha establecido un cronograma de actividades a realizar por parte del Grupo de Pensiones y Entidades Liquidadas, así:

Item	Tema	Tareas	Fecha Máxima Esperada
1	Empresa de Energía del Amazonas	Recepción historias laborales	30/03/2024
2	Acompañamiento mesas de trabajo con el ente liquidador de Electrolima, Minhacienda, Superservicios y Mintrabajo	con el fin de encontrar y evaluar la posibilidad de coadyubar en el proceso de la consolidación de una norma que le permita a la nación asumir el pasivo pensional remanente de ELECTROLIMA - Electrificadora del Tolima S.A. ESP. en Liquidación S.A.	31/12/2024

Item	Tema	Tareas	Fecha Máxima Esperada
3	Bonos pensionales Carbocol	Reunión Mintrabajo, casos bonos pensionales Carbocol - Decreto 1295 del 2013	30/05/2024
4	Electricaribe	Participar en el comité de archivos para la recepción de expedientes laborales de Electricaribe en Liquidación	30/06/2024
5	Jubilados Corelca a cargo del Ministerio	Entrega jubilado Corelca -JORGE ALEJANDRO GONZALEZ CUELLO -al FOPEP - parágrafo del artículo 1 del Decreto 130 de 2014	30/04/2024
6	Cuotas partes pensionales	Realizar formalización el contrato para la Liquidación Cuotas partes pensionales Carbocol por cobrar - Solución hallazgo CGR	30/07/2024

6.8. Gestión del Conocimiento y la Innovación

En el marco del MIPG, la Gestión del Conocimiento y la Innovación GESCO+I resalta la importancia de conservar y compartir el conocimiento de las entidades del Estado con el fin de dinamizar el ciclo de la política pública y facilitar el aprendizaje, la adaptación a nuevas tecnologías, la interconexión de conocimiento interno y la promoción de buenas prácticas de gestión.

El objetivo es fomentar la innovación pública en el Ministerio de Minas y Energía con el fin de mejorar el impacto de la gestión de la entidad, a través de la construcción de nuevos y mejores procesos y servicios centrados en los grupos de valor y en el mejoramiento de las capacidades institucionales de la Entidad, así como un proceso constante y transversal de transferencia del conocimiento.



SANDRA MILENA RODRÍGUEZ RAMÍREZ
Subdirectora de Talento Humano.