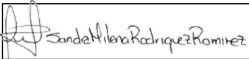


NOMBRE DEL PLAN O PROGRAMA: Plan Estrategico de Talento Humano 2025 - I TRIMESTRE DE 2025

TEMA O ACTIVIDAD	TIPO DE EVENTO	POBLACIÓN OBJETIVO	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	PROGRAMA PARA LA VIGENCIA		CANTIDAD EJECUTADA	% DE CUMPLIMIENTO	SEGUIMIENTO Y CONTROL
				CANTIDAD	TRIMESTRE			
Plan Institucional de Capacitacion	-	Funcionario del MME	Grupo de Humanizacion y Bienestar	4	I - II - III- IV	1	15%	I Trimestre: Se presento ante el Comité Institucional de Gestión del Desempeño para aprobación y se gestionó con las diferentes dependencias para consolidación y desarrollo de las actividades.
Plan Anual de Vacantes y Prevision	-	Funcionario del MME	Grupo de Gestión Laboral y Carrera Administrativa	4	I - II - III- IV	1	85%	I Trimestre: A 31 de marzo de 2025, la planta se encontraba porvista por 274 empleos lo que corresponde al 85,4% de ocupación de la planta.
Plan de Bienestar Social	-	Funcionario del MME	Grupo de Humanizacion y Bienestar	4	I - II - III- IV	1	15%	I Trimestre: El avance de este Plan del 15% corresponde a la aprobación del mismo, por parte del Comité de Gestión de Desempeño Institucional y se cuenta con el 100% de los recursos para adelantar la contratación del Plan a través de la caja de compensación, el desarrollo de este plan se realizará a partir del II trimestre de 2025.
Plan de Incentivos Institucionales	-	Funcionario del MME	Grupo de Humanizacion y Bienestar	3	II - III - IV		5%	I Trimestre: Se realizaron las gestiones y contamos con el CDP correspondiente para el Plan de Incentivos de la actual vigencia
Plan de Seguridad y salud en el Trabajo	-	Funcionario del MME	Grupo de Humanizacion y Bienestar	4	I - II - III- IV	1	15%	I Trimestre: Se ejecutaron las actividades del SST y se avanzó con su ejecución previendo contingencias que se puedan presentar
Plan de Desvinculacion Laboral Asistida	-	Funcionario del MME	Grupo de Pensiones y Entidades Liquidadas	2	II - IV			
Cronograma Establecido para pagos de Nomina	-	Funcionario del MME	Grupo de Nomina y Prestaciones Sociales	4	I - II - III- IV	1	25%	I Trimestre: Se cumplió con el cronograma establecido para el pago de la nómina en el primer trimestre
Gestón del Conocimiento y la Innovacion (Inlcuye Diversidad, Genero e Inclusion)	-	Funcionario del MME	Equipo de Innovación y Cultura	4	I - II - III- IV	1	15%	I Trimestre: Durante el primer trimestre, se avanzó en la gestión del conocimiento con el lanzamiento de la Universidad MinEnergía y La Mina del Conocimiento, que ya cuenta con tres cursos certificados y la realización de la primera jornada de capacitación. Se formalizó el documento de buenas prácticas y lecciones aprendidas, se identificaron los riesgos asociados a la gestión del conocimiento y se presentó el primer informe trimestral. Además, se actualizaron los cursos en la plataforma Moodle y se actualizó y lanzó la sección de gestión del conocimiento e innovación (GC+I) en la página principal del Ministerio, fortaleciendo así las herramientas y recursos para el desarrollo institucional. En materia de innovación, se llevaron a cabo mesas de trabajo externas con ESSA, el Centro de Innovación y Emprendimiento de la Guajira y las Secretarías de Educación de Bucaramanga y Cali, con el fin de promover ejercicios que involucren a los grupos de valor en la solución de problemáticas del sector energético. Internamente, se diseñó y ajustó la Brújula de la Innovación y el Saber, que contiene herramientas, guías y manuales para facilitar la participación en iniciativas de innovación. Se convocaron retos de innovación, se diseñó un cronograma de comunicación y se lanzaron piezas y cápsulas digitales a través de las plataformas del Ministerio. También se actualizó el borrador del nuevo procedimiento de GC+I y se realizaron reuniones de alineación con las diferentes áreas para mapear las acciones de innovación en MinEnergía, fortaleciendo la articulación y el impulso a la cultura innovadora.
AVANCE DE EJECUCIÓN DEL PLAN				29		6	25%	

ANÁLISIS Y EVALUACIÓN : Durante el primer trimestre se ejecutaron las actividades previstas en cada uno de los planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano, con excepción del Plan de Capacitación, cuyas acciones no pudieron llevarse a cabo debido a la falta de recursos. Esta situación hizo necesario ajustar las actividades programadas en el cronograma.

RECOMENDACIONES : Resulta fundamental contar con un sistema que permita recibir retroalimentación continua sobre las actividades de bienestar y capacitación que se ejecutan. Esto puede implementarse a través de encuestas o mediante una plataforma que facilite a los participantes compartir sus experiencias, dudas y recomendaciones



Nombre y firma del Subdirector de Talento Humano