

	FORMATO MATRIZ DE FORMULACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE PLANES INSTITUCIONALES TALENTO HUMANO		
		T-TH-F-12	
		19-07-2023	V-3

NOMBRE DEL PLAN O PROGRAMA: Plan Estratégico de Talento Humano 2025 - II TRIMESTRE DE 2025

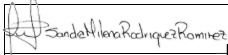
TEMA O ACTIVIDAD	TIPO DE EVENTO	POBLACIÓN OBJETIVO	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	PROGRAMA PARA LA VIGENCIA		CANTIDAD EJECUTADA	% DE CUMPLIMIENTO	SEGUIMIENTO Y CONTROL
				CANTIDAD	TRIMESTRE			
Plan Institucional de Capacitación	-	Funcionario del MME	Grupo de Humanización y Bienestar	4	I - II - III- IV	2	39%	I Trimestre: Se presentó ante el Comité Institucional de Gestión del Desempeño para aprobación y se gestionó con las diferentes dependencias para consolidación y desarrollo de las actividades. II Trimestre: Durante el trimestre se desarrollaron algunas de las actividades programadas, sin embargo debido a que no se contaba con el contrato se debió reprogramar algunas de las actividades para el III y IV trimestre.
Plan Anual de Vacantes y Previsión	-	Funcionario del MME	Grupo de Gestión Laboral y Carrera Administrativa	4	I - II - III- IV	2	87.22%	I Trimestre: A 31 de marzo de 2025, la planta se encontraba provista por 274 empleos lo que corresponde al 85,4% de ocupación de la planta. II Trimestre: La planta a 30 de junio se encontraba provista por 280 cargos, lo que equivale al 87.22% de ocupación
Plan de Bienestar Social	-	Funcionario del MME	Grupo de Humanización y Bienestar	4	I - II - III- IV	2	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. II Trimestre: Durante el trimestre se realizaron algunas de las actividades que se tenían programadas, sin embargo debido a que no se contaba con el contrato se debió reprogramar algunas para desarrollarse durante el III y IV Trimestre.
Plan de Incentivos Institucionales	-	Funcionario del MME	Grupo de Humanización y Bienestar	3	II - III - IV	2	50%	I Trimestre: Se realizaron las gestiones y contamos con el CDP correspondiente para el Plan de Incentivos de la actual vigencia. II Trimestre: Se han realizado las gestiones correspondientes para contar con la Resolución del Plan de Incentivos aprobada
Plan de Seguridad y salud en el Trabajo	-	Funcionario del MME	Grupo de Humanización y Bienestar	4	I - II - III- IV	2	48%	I Trimestre: Se ejecutaron las actividades del SST y se avanzó con su ejecución previendo contingencias que se puedan presentar. II Trimestre: Se han realizado las actividades, sin embargo se ha tenido que reprogramar algunas debido a que no contábamos con el contrato para ejecutar algunas.
Plan de Desvinculación Laboral Asistida	-	Funcionario del MME	Grupo de Pensiones y Entidades Liquidadas	2	II - IV	1	50%	II Trimestre: Se inició con el desarrollo de los talleres de desvinculación laboral asistida con enfoque prepensoal.
Cronograma Establecido para pagos de Nomina	-	Funcionario del MME	Grupo de Nomina y Prestaciones Sociales	4	I - II - III- IV	2	50%	I Trimestre: Se cumplió con el cronograma establecido para el pago de la nómina en el primer trimestre. II Trimestre: Se cumplió con el cronograma establecido para el pago de la nómina en el primer trimestre.
Gestión del Conocimiento y la Innovación (Incluye Diversidad, Genero e Inclusión)	-	Funcionario del MME	Equipo de Innovación y Cultura	4	I - II - III- IV	1	50%	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. II Trimestre: Durante este trimestre se avanzó de manera significativa en la consolidación de la gestión del conocimiento y la innovación en el Ministerio. Se continuó con la publicación de boletines que integran contenidos relevantes sobre estas temáticas y se realizaron sesiones con las áreas responsables para alinear
AVANCE DE EJECUCIÓN DEL PLAN				29		14	49%	

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.

Durante el segundo trimestre de 2025, el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) presenta un avance del 48%. Este porcentaje se debió a la ausencia del contrato requerido para el desarrollo de las actividades que se tenían programadas, lo que obligó a reprogramar varias actividades de los Planes de Capacitación, Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo para los trimestres tercero y cuarto.

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.

Una vez se dé inicio a la ejecución de todas las actividades previstas, será apropiado aplicar encuestas de retroalimentación que permitan identificar oportunidades de mejora.


Nombre y firma del Subdirector de Talento Humano